

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



**Informe Final de investigación para optar al grado académico de
Licenciatura en Psicología:**

“Efectos de la implementación de un programa de pausas activas en el estrés
laboral de empleados de Laboratorios Paill de la Ciudad de San Salvador.”

Equipo de Investigación:

Huezo Vásquez, Francisco José	HV08023
Maravilla Méndez, Kevin Alexander	MM11022
Tobías Carabantes, Zulma Victoria	TC07022

Docente Asesor:

Lic. Fidel Salomón Peralta

Coordinador de Investigaciones de Grado:

Lic. Mauricio Evaristo Morales.

Ciudad Universitaria, 15 de noviembre de 2016

AUTORIDADES CENTRALES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

LIC. LUIS ARGUETA ANTILLON

RECTOR INTERINO

MTRO. ROGER ARMANDO ARIAS

VICE RECTOR ACADEMICO INTERINO

ING. CARLOS VILLALTA

VICE RECTOR ADMINISTRATIVO INTERINO

DRA. ANA LETICIA ZAVALTA DE AMAYA

SECRETARIA GENERAL INTERINA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

MTRO. JOSE VICENTE CUCHILLAS MELARA

DECANO

MTRO. EDGAR NICOLAS AYALA

VICE DECANO

MTRO. DANIEL CARBALLO

SECRETARIO DE LA FACULTAD

AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

MTRO. WILBER ALFREDO HERNANDEZ PALACIOS

JEFE DEL DEPARTAMENTO

MTRO. MAURICIO EVARISTO MORALES

COORDINADOR GENERAL DE LOS PROCESOS DE GRADO

MTRO. FIDEL SALOMÓN PERALTA

DOCENTE DIRECTOR

DEDICATORIA

*“si no puedes volar, corre. Si no puedes correr, camina. Si no caminar, gatea.
Pero hagas lo que hagas, siempre sigue hacia adelante”*

Martin Luther King.

La presente investigación es dedicada a:

A DIOS. Que me brindó la iluminación en el camino y la fortaleza para seguir adelante.

MIS PADRES. Por ser mi apoyo a lo largo de mi formación académica, por ser los pilares fundamentales para continuar adelante en cada reto y ser mi fuente de sabiduría y experiencia.

MI HERMANO. Orlado Huevo por todo el apoyo incondicional a lo largo de este reto.

MIS COMPAÑEROS DE TESIS. Al empezar este reto académico puedo decir que más que un grupo de trabajo se han convertido en mis hermanos, gracias por estar siempre brindándome su incondicional apoyo, confianza y amistad, por brindarme la dicha y satisfacción de haberlos conocido Kevin Maravilla y Zulma Victoria.

Docente Asesor. Gracias, Licenciado Fidel Peralta, por ser el guía en este proceso académico, por sus aportes y observaciones, por ser pieza fundamental para llevar esta investigación al éxito.

Francisco José Huevo Vásquez

DEDICATORIA

Lo que llamáis mundo debe ser creado por vosotros: debe ser vuestra razón, vuestra imaginación, vuestra voluntad y vuestro amor.

Friedrich Nietzsche.

La presente investigación es dedicada a:

MIS PADRES. Gracias por su apoyo incondicional a lo largo de mi formación profesional, por su paciencia y confianza.

MI ABUELO. Roberto Méndez, por ser un ejemplo y transmitir su sabiduría, por inspirarme a la búsqueda de la superación personal.

MIS HERMANOS. Por ser estandartes y compañeros en la creación del pensamiento y el fomento de la academia, especialmente, Carlos Maravilla, por ser no sólo una guía, sino también un maestro.

MIS COMPAÑEROS DE TESIS. Gracias por su apoyo, comprensión y amistad, Francisco Huevo y Victoria Carabantes, puedo decir que recordaré cada momento vivido con ustedes en este proceso, por saber que lo realicé no sólo con buenos colegas, sino también con amigos.

A MIS AMISTADES QUE FORME A LO LARGO DE LA CARRERA. Son tantos los momentos y buenas personas que he tenido el agrado de conocer a lo largo de los años dentro del Alma Mater, que estas líneas se quedarían cortas agradeciendo a cada persona. De cada quien aprendí algo, y me llevó muchos gratos momentos de algarabía, además de muy buenas conversaciones y risas entre tantas cosas que recordaré. Solamente queda decir: Muchas gracias, amigos y amigas.

Docente Asesor. Gracias, Licenciado Fidel Peralta, por su valiosos conocimientos compartidos con nosotros, por sus aportes y observaciones con los cuales buscaba la excelencia de esta investigación. Gracias, por todo su tiempo y confianza mostrada hacia nosotros.

Kevin Alexander Maravilla Méndez

DEDICATORIA

A DIOS TODO PODEROSO: Que con su palabra “Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente; no temas ni desmayes, porque Jehová tu Dios estará contigo en dondequiera que vayas” Josué 1:9 me mostró cada día que estuvo a mi lado y me dio las fuerzas necesarias para concluir este proyecto.

MIS PADRES. Por todo el apoyo moral y económico, porque siempre estuvieron pendientes, por su amor y dedicación que ellos me brindaron para que pudiese finalizar uno de mis objetivos.

MI HERMANO. A Rene Tobías, por motivarme a terminar esta meta. Su apoyo moral y económico que me brindó a lo largo del proceso.

MIS HERMANAS. A Evelin y Delmy, por sus consejos, por todo su amor y por estar conmigo en todo momento.

A MI ESPOSO: César, tu ayuda ha sido fundamental, has estado conmigo incluso en los momentos más turbulentos, estuviste motivándome y ayudándome hasta donde tus alcances te han permitido; te lo agradezco con mucho amor.

MIS COMPAÑEROS DE TESIS. Por todo el tiempo que conviví con ustedes Francisco y Kevin. En este tiempo he aprendido más de lo que puedan imaginar, gracias por tenerme paciencia por su cariño y consejos, no somos solo compañero sino amigos; una amistad que con el tiempo se ha fundamentado.

ASESOR: Al Licenciado Fidel Salomón Peralta; por ser fundamental durante la presente investigación. Agradecemos su interés en nuestra temática, la disciplina en cuanto a los avances del trabajo, las excelentes observaciones, y su confianza a los investigadores. Sin usted no hubiese sido posible alcanzar el éxito de nuestro trabajo.

Zulma Victoria Tobías Carabantes

INDICE

INTRODUCCION	xii
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	xv
A. Situación Actual	xv
B. Enunciado del Problema	xvi
C. Objetivos de la Investigación	xvi
1) Objetivo General	xvi
2) Objetivos Específicos.....	xvi
D. Justificación del Estudio.....	xvii
E. Delimitación	xviii
1) Espacial	xviii
2) Social	xviii
3) Temporal.....	xviii
F. Alcances y limitaciones	xviii
1) Alcances	xviii
2) Limitaciones	xix
G. Recursos.....	xix
H. Cronograma	xxi
CAPITULO II. MARCO TEORICO.....	22
A. Antecedentes de Investigaciones Previas.....	22
B. Base Teórica.....	24
1. EI ESTRÉS	24
1.1. Definición	24
1.2. Causas del Estrés.....	25

1.2.1.	Causas Individuales o intrínsecas.....	25
1.2.2.	Causas Ambientales o extrínsecas:	26
1.3.	Consecuencias del estrés	27
1.3.1.	Área Cognitiva (pensamientos e ideas).....	27
1.3.2.	Área emotiva (sentimientos y emociones).....	28
1.3.3.	Área Conductual (Actitudes y comportamientos)	28
1.4.	Modelos explicativos del estrés.	29
1.4.1.	Modelo reactivo fisiológico	29
1.4.2.	Modelo de Cox y Mackay	30
2.	ESTRÉS LABORAL	31
2.1.	Definición.....	31
2.2.	Causas del estrés laboral	32
2.3.	Tipos de estrés laboral	33
2.4.	Consecuencias del estrés laboral	33
2.5.	Cómo disminuir el estrés laboral.....	35
2.5.1.	Estrategias para la disminución del estrés laboral.....	36
3.	PAUSAS ACTIVAS	39
3.1.	Definición.....	39
3.2.	Origen de la Gimnasia Laboral	40
3.3.	¿Cómo funciona?	40
4.	LAS PAUSAS ACTIVAS Y SUS BENEFICIOS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS Y OTROS FACTORES.....	41
CAPITULO III. HIPOTESIS Y VARIABLES		43
A.	Hipótesis de Investigación	43
B.	Definición de Variables	43

1) Variable Independiente: Pausas Activas.....	43
2) Variable dependiente: Estrés Laboral	44
C. Operacionalización de Variables	44
1) Pausas Activas	44
2) Estrés Laboral:.....	44
CAPITULO IV. METODOLOGÍA	45
A. Tipo de Estudio:	45
D. Población y Muestra.....	45
E. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:	46
a. Procedimiento de Recolección de Datos.....	48
E. Diagnóstico	49
CAPITULO V. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS RESULTADOS	54
A) Presentación de Resultados	54
Resultados Generales	55
Dimensión del Estilo de vida.....	58
Dimensión de Ambiente.....	60
Los resultados de ésta dimensión fueron los siguientes:.....	60
Dimensión de Síntomas.....	62
Dimensión de Empleo/Ocupación	64
Dimensión de Relaciones.....	66
Dimensión de Personalidad.....	68
B) Análisis de Resultados.....	70
CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
A) CONCLUSIONES	75
B) RECOMENDACIONES	77

FUENTES CONSULTADAS.....	80
ANEXOS.....	82

INTRODUCCION

La investigación científica debe ser un método que no sólo contribuya al descubrimiento de nuevos conocimientos, sino que debe ser de carácter de contribución práctica. Por ello, para la investigación nace a la respuesta de una de las problemáticas casi universales de la sociedad, la cual es el estrés causado por el trabajo.

El conocer que efectos podría tener la aplicación de un programa de pausas activas es para el desarrollo de las políticas de salud ocupacional que deben tener las empresas, las cuales podría ocupar este tipo de medidas que en el contenido de la investigación se aprecia resultados positivos en otros países del istmo, por lo que la replicación para nuestro medio podría ser una innovación para que el trabajador tenga mejor salud.

Se pueden conocer muchas causas del estrés laboral, y posiblemente diferentes para cada empresa, y la prevención del mismo ayuda a tener un personal mejor capacitado para afrontar las tareas diarias y una mejor producción. A medida se adentra a la idea de una medida sencilla como lo son las Pausas Activas o Gimnasia Laboral se va acrecentando el interés por conocer más y no sólo dejarlo como un conocimiento más sino como una forma de poder no sólo gozar de salud, sino para conocer que otros beneficios trae para los empleados y para las organizaciones en general.

Para preparar a lector, se hace una reseña de cada capítulo que contiene el presente informe.

El primer capítulo contiene un pequeño bosquejo de la situación de estrés en que se encuentra la empresa de Laboratorios Paill, antes de realizada la

investigación y el programa, además de contener los objetivos que guiaron el proyecto de investigación.

El segundo capítulo presenta datos acerca de antecedentes de investigaciones previas, a la efectuada por el equipo investigador que brinda este informe, y la fundamentación teórica que es la base sobre la cual se tiene que partir para poder desarrollar nuevos conocimientos. Se detalla información sobre el estrés, y en específico del estrés laboral, las causas, consecuencias al individuo, las empresas y cómo puede afectar en la productividad. Además de información sobre las Pausas Activas, su origen, forma de aplicación y beneficios que trae el desarrollo de éstos programas en las empresas y en las y los empleados, que forman parte del programa.

El tercer capítulo indica las hipótesis de investigación que dan las metas de alcance que pudieron o no obtenerse al finalizada la investigación como tal, y para ello, se detalla en este mismo capítulo las variables y su operacionalización.

El cuarto capítulo contiene la metodología utilizada para la investigación, que es la forma, las herramientas que ayudaron a determinar el curso de ésta investigación. Se detallan de mejor manera el instrumento utilizado para medir el impacto de las variables, y el Diagnóstico de la variable dependiente, que es el estrés laboral de los empleados de Laboratorios Paill. Es decir, el capítulo comprende el proceso llevado a cabo.

El quinto capítulo está dedicado a presentar y analizar los resultados obtenidos en la investigación, de manera general y específica, es decir, por dimensiones que contiene la escala de medición de estrés. Esto se toma a bien para que se tenga una mayor comprensión y perspectiva de los resultados obtenidos.

El sexto capítulo presenta las conclusiones, que es brindar una respuesta a los objetivos que guiaron la investigación, además de apoyar o refutar las hipótesis de investigación. Además, presenta recomendaciones que, como equipo de trabajo, se tiene a bien brindar para futuros investigadores, para mejorar la calidad

investigativa del Departamento de Psicología, o bien, a la empresa para que tomen medidas alternas a la par que sigan con la aplicada en el tiempo por el equipo de trabajo.

En fin, retomando el tema de las Pausas Activas, la medida es rentable en cuanto a su aplicación, tiempo y recursos es atractiva, por lo que la aplicación del programa en Laboratorios Paill será de beneficio para la empresa como para el grupo de investigación que desarrolló la investigación.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. Situación Actual

La empresa de Laboratorios Paill posee alrededor de 700 empleados, distribuidos en las diferentes áreas que componen la organización, los cuales desde el personal operativo como administrativo cuentan con la jornada laboral establecida por la ley.

Para determinar con precisión la situación en que se encontraba la empresa se hacía necesario realizar un diagnóstico del estrés. Por ello, la empresa brindó una muestra de empleados (que a posteriori formarían parte del programa de Pausas Activas que comprende la investigación) y de esta manera poder determinar en qué nivel de estrés se encuentra la población.

Para determinar el nivel de estrés se hizo necesario hacer uso de una escala de medición de estrés, que a su vez arroja un puntaje general y por dimensiones.

A través de la aplicación de la prueba, se determinó que las y los empleados se encuentran en un nivel de estrés alto, que interfiere en las actividades laborales que desarrollan.

En general, un 95.92% de la población evaluada se encuentra dentro o por encima de la zona 3 de la escala, por lo que se determina que existe estrés, y en algunos puede resultar ser nocivo para la salud, tanto física como mental.

La organización no cuenta un programa que pueda beneficiar a sus empleados para la disminución del estrés, aunque es de mencionar que abren sus puertas a estudiantes de distintas Instituciones de estudio superior para que puedan desarrollar capacitaciones en beneficio de los empleados.

B. Enunciado del Problema

¿Qué influencia tendrá la aplicación de un programa de pausas activas en la disminución del estrés laboral de los empleados de laboratorios Paill?

C. Objetivos de la Investigación

1) Objetivo General

- Identificar los efectos de la implementación de un programa de pausas activas en la disminución del estrés laboral de los empleados entre 25 a 45 años de edad de Laboratorios Paill en el periodo de abril a octubre del año 2016.

2) Objetivos Específicos

- Diagnosticar el estrés laboral de las y los empleados de Laboratorios Paill para determinar la muestra que será utilizada para la aplicación del programa de pausas activas.
- Elaborar e implementar un programa de pausas activas para los empleados con ejercicios que puedan ser realizados en sus espacios de trabajo sin conllevar mucho tiempo de su jornada laboral, rompiendo con el sistema monótono de trabajo ayudando así a disminuir el estrés.
- Identificar los efectos del programa a través de un pre-diagnóstico y un post-diagnóstico de la implementación del programa de pausas activas.

D. Justificación del Estudio

La investigación nace a través de observar uno de los fenómenos que atañe a la población, que es el estrés, y en este caso el ocasionado por lo concerniente a su ámbito laboral. Si bien es cierto hay muchos estudios teóricos del estrés laboral en el ámbito salvadoreño empero se necesitan medidas prácticas que no requieran un coste económico excesivo y de mucho tiempo para que dichas actividades tengan efectos positivos en los empleados.

Por ello, la propuesta de un programa de pausas activas resulta una medida rentable y efectiva para el cuidado de los empleados de empresas en el extranjero, y que en nuestro medio podrían adaptarse a las organizaciones y su cultura organizacional, y que pueda no sólo ayudar a disminuir el estrés de empleados de la organización donde se realiza la investigación, sino que puede ser un precedente para que pueda adoptarse en otras organizaciones y ser un fenómeno que ayude socialmente al empleado.

Además, sería una alternativa para investigaciones posteriores que se modifiquen o adapten a distintos rubros de producción empresarial. Así también, puede ser una referencia para otras investigaciones con distintas variables, no sólo el estrés laboral, sino distintos factores de la empresa, aun desde otras perspectivas científicas.

En definitiva, la utilidad de esta investigación tiene vistas a futuro práctico y teórico, en donde los beneficios serán tanto para el empleado de la organización como para el patrón, pues sería más eficaz un trabajador con un menor nivel de estrés; aparte del conocimiento que deja para los y las investigadoras y propulsores de las medidas de disminución del estrés.

E. Delimitación

1) Espacial

La investigación recopiló información del estrés laboral de los empleados de Laboratorios Paill ubicada en San Salvador, El Salvador sobre la 8a Av. Sur y 10a C. Ote. #470.

2) Social

El grupo social objeto de estudio fue la población de empleados de Laboratorios Paill que oscilaron entre las edades de 25 a 45 años.

3) Temporal

Investigación fue de tipo longitudinal en un periodo de tiempo que inició desde el mes de abril de 2016 a octubre del mismo año.

F. Alcances y limitaciones

1) Alcances:

- Se disminuyó el estrés laboral de los participantes que formaron parte del Programa de Pausas Activas.
- Se creó un nuevo espacio de fomento a relaciones interpersonales entre empleados de diferentes áreas de trabajo de la empresa.

- se logró que la empresa promoviera el Programa de Pausas Activas como una medida para la disminución del estrés laboral, incitando a los empleados a realizar gimnasia laboral desde sus puestos de trabajo.
- El aprendizaje de los y las participantes de la rutina de ejercicios que ponían en práctica con otros compañeros y compañera de trabajo ajenos al programa.

2) Limitaciones

- Programación de eventos propios de la organización de manera espontánea que dificultaban la realización de las sesiones del programa en el espacio asignado.
- Las fechas de entrega de las quincenas dificultó la asistencia completa de los y las participantes al programa.

G. Recursos.

N°	Recursos		Cantidad	Precio unitario	Precio o total
1	Humanos	Estudiantes de psicología	6 meses		
		Asesores, catedrático	6 meses		
		Empleados de la empresa	2 meses		
Sub total rubro A: \$ _____					
2	Materiales	Resmas de papel	2	3.50	\$7.00
		Lapiceros	20	0.25	\$5.00
		Folders	10	0.15	\$1.50
		Fotocopias	500	0.02	\$10.00
		Impresiones a color por pagina	300	0.05	\$15.00

		Anillados	3	2.00	\$6.00
		Lápiz	35	0.25	\$8.75
Sub total rubro B: \$ 38.25					
3	Tecnológicos	Horas de internet	150	0.50	\$75.00
		Cámara digital	1	50.00	\$50.00
		Speaker	1	8.00	\$ 8.00
		USB	3	8.00	\$24.00
		Laptop	1	200	\$200.00
Sub total rubro C: \$ 357.00					
4	Transporte				
		Trasporte publico	2 meses	0.50	\$22.50
Subtotal robro C:\$					
5	Alimentación		2 meses	100.00	\$100.00
					Total \$517.75

H. Cronograma

Mes	Mayo					Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
Actividades/Semana	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Selección de población que formará parte de la investigación.																									
2. Aplicación de prueba de entrada.																									
3. Calificación y selección de muestra que formará parte del grupo de pausas activas.																									
4. Implementación del Programa de Pausas Activas.																									
5. Aplicación de prueba de salida.																									
6. Calificación de la prueba de salida.																									
7. Sistematización de resultados a través de gráficos y tablas para el posterior análisis.																									
8. Análisis de resultados a través del método estadístico seleccionado para su presentación.																									
9. Presentación de resultados para revisión.																									
10. Corrección de las observaciones hechas por el asesor.																									
11. Presentación y aprobación del informe final de la investigación.																									

CAPITULO II. MARCO TEORICO

A. Antecedentes de Investigaciones Previas

Un punto que aqueja a la población en general es el estrés, y es que el estilo de vida que se tiene afecta en medida positiva o negativa, dependiendo a cuanto estrés se esté sometido.

A lo largo de la historia, se han hecho estudios del estrés, empero, se retoma qué la palabra estrés (como está dicha en español) llegó al vocablo inglés en primer lugar entre los siglos XII y XVI, acoplando el término francés antiguo *destresse*, que significaba estar colocado bajo estrechez u opresión (francés antiguo: *estresse*). Por consiguiente, la forma original inglesa era *distress*, a través del tiempo, por la mala pronunciación, se perdió el *di*, por lo que en actualidad, en inglés existen las palabras *stress* y *distress*, que tienen significados diferentes, el primero con ambigüedad y el segundo refiriéndose a algo desagradable. (Fontana, 1995).

El estrés, como tal, es un término de ambigüedad, ya que es estudiada bajo diferentes perspectivas, desde la médica hasta la ingeniería, y la psicológica hasta la administrativa. La psicología, ha dado resultados desde las causas y consecuencias del cambio conductual y cognitivo, y la forma de controlarlo para usarlo a nuestro favor.

Las medidas de control de estrés derivan en técnicas fisiológicas, conductuales y cognitivas. Dentro de todas estas técnicas, se encuentran las pausas activas, que es una propuesta para las empresas y organizaciones.

Las Pausas Activas son programas que se han implementado en empresas y organizaciones – en su mayoría, latinoamericanas en la actualidad – pero no han surgido sin antes conocer qué posibles efectos pueden generar en su población de trabajadores y trabajadoras, recurriendo a investigaciones y pruebas piloto de la ejecución de programas de pausas activas.

Por tal motivo, se debe hacer mención de algunas de las investigaciones que tuvieron efectos positivos en la población en que se ejecutó un programa de Pausas Activas.

Lo atractivo de los programas (por costes y beneficios) hace que muchos investigadores puedan aplicarlo. Un ejemplo es la investigación realizada por Eduardo W. Latosinski¹, en donde aplicó un programa de pausas activas a una muestra de oficinistas de la Empresa argentina Exxon Mobil, durante el año 2013, para conocer los efectos del mismo. Durante un periodo de treinta días aplicó ejercicios diariamente, durante la jornada laboral, a una población de nueve empleados, seleccionados aleatoriamente, donde a priori al programa y a posteriori se aplicó un instrumento de evaluación con el cual se determinaría la eficacia del programa. La investigación de Latosinski obtuvo una disminución de dolores musculares significativa al comparar ambos resultados de las pruebas aplicadas, lo que demostró que el programa tuvo efectos positivos en el personal de la empresa.

Otra investigación realizada por Gonzáles, Meneses, Gonzáles y Tristan (2014), demostró que hubo una reducción de la Cervicalgia² en estudiantes de Odontología que fueron parte de un programa de Gimnasia Laboral desarrollando ejercicios de cinco minutos, tres veces por día, durante un periodo de seis semanas. Realizando la investigación bajo el diseño cuasi experimental, se comparó la variable principal en dos momentos: pre y post tratamiento.

¹ Véase Latosinski 2013.

² Dolor del musculo Cervical en la zona del cuello, afecta en muchos empleados y estudiantes de prácticas odontológicas.

Una de las investigaciones recientes fue la realizada por Tania Guamán en 2015, para optar al grado académico de Licenciatura, realizó un programa de Pausas Activas para saber si podría influir en el desempeño laboral de empleados administrativos del Gobierno de Ecuador. Administrando de igual manera un pre y post evaluación al programa de Pausas Activas pudo determinar que hubo un aumento de las características personales de desempeño laboral, verificables en el trabajo de los empleados.

Existen más investigaciones, en su mayoría los resultados son positivos, por lo que en sus países fueron promotores para incluir estos programas como medidas de Salud Ocupacional. Por ello, debemos estar a la vanguardia de los nuevos programas que puedan favorecer a los y las empleadas de las organizaciones.

B. Base Teórica

1. EI ESTRÉS

1.1. Definición

El término estrés es de uso multidisciplinar, por lo que ,en ocasiones, viene a ser ambiguo. Pero autores como Fontana (1995)³ define el estrés como la exigencia a las capacidades de adaptación de la mente y el cuerpo.

Otros autores reconocen que el estrés es un fenómeno que afecta a todos por igual, por lo que es necesario enseñar a la población general cómo manejarlo y con expresiones fácilmente de entender. Por lo que Raber, Merrill & Dyck, George (1997), en su libro para el control del estrés, proponen que el estrés es lo que experimentamos en nuestro interior como respuesta a una situación que nos cuesta trabajo manejar.

³ Véase *Control del estrés*, pág. 3 (1995).

1.2. Causas del Estrés.

A través de la historia, muchos investigadores han dado su perspectiva, en cuanto a resultados de sus investigaciones, sobre las causas del estrés. Por ello, es necesario mencionar algunas de las causas.

Como se menciona anteriormente, las causas del estrés pueden ser de diversas fuentes, y es donde autores como Peiró y Salvador (1993)⁴ concuerdan que ,en la génesis del estrés, interactúan las características del individuo, con sus circunstancias ambientales. Esto puede resumirse en qué hay factores intrínsecos y extrínsecos que son causales del estrés.

1.2.1. Causas Individuales o intrínsecas.

Dentro de las causas individuales podemos reconocer las características mencionadas por Payne (1988, citado por Peiró y Salvador en 1993) agrupadas en categorías:

- a) *Genéticas*: El temperamento, el físico, constitución, reactividad, sexo e inteligencia.
- b) *Adquiridas*: Clase social, educación y edad.
- c) *Disposicionales*: Tipo A, Ansiedad – Rasgo / Neuroticismo, Locus de Control, autoimagen/autoestima, flexibilidad, extraversión-introversión y estilo de afrontamiento.

Además, en las causas individuales se debe dar mención a la personalidad, y en este aspecto Friedman & Rosenman (1974, citado por Payne 2008) categorizan la personalidad en Tipo A y Tipo B. Descubrieron que las características de personalidad Tipo A tiende a desarrollar enfermedades asociadas al estrés. Estas características son:

⁴ Véase *Control del estrés laboral* (1993)

- ✓ Obligarse a sí mismo a alcanzar un objetivo tras otro.
- ✓ Tener un espíritu exacerbadamente competitivo.
- ✓ Crear un programa lleno de plazos.
- ✓ Realizar actividades con la mayor rapidez posible.
- ✓ Estar excesivamente alerta.
- ✓ Tener una constante necesidad de ser conocido.

Este tipo de personalidad puede conseguir muchos logros importantes en su vida, pero pueden desarrollar muchas enfermedades por el estrés. Aunque es aconsejable tomar ciertas medidas para controlar estas características de personalidad.

Entre otros estresores, se pueden tomar en cuenta las propuestas de Beck, Rotter y Ellis, en cuanto a sus estudios donde, en resumidas cuentas, denotan la importancia de la percepción y las ideas irracionales, o estilos mal adaptados de la realidad, que originan estrés en las personas.

1.2.2. Causas Ambientales o extrínsecas:

El medio externo al individuo contiene factores estresantes que afectan a todos, de maneras diferentes de acuerdo por las diferencias individuales de las personas.

Por ello, en Córdova *et al* (1984)⁵ en su investigación para optar al grado académico de Licenciatura, mencionan que algunas variables ambientales son:

- a) *Físicas*: tales como el ruido, iluminación y temperatura.
- b) *Sociales*: tales como los económicos, políticos, factores culturales y de violencia que puedan formar parte de la sociedad.

⁵ Véase *Factores del estrés en el trabajo: efectos físicos y psicológicos en el trabajador*.

1.3. Consecuencias del estrés

Las consecuencias del estrés pueden ser variadas de acuerdo a los factores individuales, y en ocasiones no se presentan todos los indicadores. Se debe recordar que en sí el estrés se evidencia en ocasiones a través de la somatización, es decir de la forma de expresión física de dolencias corporales.

Por ello, al centrarse en las consecuencias psicológicas se debe retomar las mencionadas por Melgosa (2006)⁶ en donde propone que el estrés afecta en tres áreas:

1.3.1. Área Cognitiva (pensamientos e ideas)

- a) *Concentración y atención*: dificultad mental para permanecer concentrado en una actividad difícil. Frecuente pérdida de atención.
- b) *Memoria*: la retención memorística se reduce, tanto en que la memoria a corto plazo como en la memoria a largo plazo.
- c) *Relaciones inmediatas*: los problemas que exigen una relación inmediata y espontánea se resuelven de una manera impredecible.
- d) *Errores*: Cualquier problema que requiera actividad mental tiende a solucionarse con un número elevado de errores.
- e) *Evaluación actual y proyección futura*: La mente es incapaz de evaluar acertadamente una situación del presente y tampoco puede aceptar a proyectarla en el futuro.
- f) *Lógica y organización del pensamiento*: La manera de pensar no sigue patrones lógicos y coherentes dentro de un orden, sino que se presentan desordenada.

⁶ Véase *Sin Estrés! (2006)*

1.3.2. Área emotiva (sentimientos y emociones)

- a) *Tensión*: Dificultad para mantenerse relajado desde el punto de vista físico y emotivo.
- b) *Hipocondría*: Aparte de los desajustes físicos reales, se empieza a sospechar de nuevas enfermedades.
- c) *Rasgos de la personalidad*: Desarrollo de la impaciencia, la tolerancia, y el autoritarismo y la falta de consideración por los demás.
- d) *Ética*: Los principios morales y éticos que rigen la vida de uno se relajan y se posee menor dominio propio.
- e) *Depresión y desánimo*: Aumento de desánimo, descenso del deseo de vivir.
- f) *Autoestima*: Pensamientos de incapacidad y de inferioridad.

1.3.3. Área Conductual (Actitudes y comportamientos)

- a) *Lenguaje*: incapacidad de dirigirse verbalmente a un grupo de personas de forma satisfactoria. Tartamudez, descenso de fluidez verbal.
- b) *Intereses*: Falta de entusiasmo por las aficiones preferidas, así como los pasatiempos favoritos.
- c) *Ausencias*: Ausentismo laboral, escolar o académico.
- d) *Estimulantes*: Aumento del consumo de alcohol, tabaco, café u otras drogas.
- e) *Energía*: el nivel de energía disponible fluctúa de un día para otro y se suele mostrar a la baja.
- f) *Sueño*: los patrones del sueño se alteran. Generalmente se sufre de insomnio, cayendo a veces en una extremada necesidad de sueño.
- g) *Relaciones*: Aumenta la tendencia a la sospecha. Se tiende a culpar a otros. Se pasan a otros las responsabilidades.
- h) *Cambios en la conducta*: Aparecen tics y reacciones extrañas que no son propias del sujeto.
- i) *Suicidio*: Se manifiestan ideas suicidas e intentos de llevarlas a cabo.

1.4. Modelos explicativos del estrés.

1.4.1. Modelo reactivo fisiológico

Como se mencionó anteriormente, el fenómeno del estrés es estudiado desde diversas ramas de la ciencia, y la medicina fue una de las primeras en estudiar el estrés a través de sus respuestas. En este sentido Selye (1956, citado por Payne en 2005)⁷ consideraba el estrés como una respuesta no específica del cuerpo a cualquier exigencia que se le imponía (por no específica, quería decir que se produciría la misma respuesta independientemente de la naturaleza del estímulo). Para ello, señaló que las personas presentan tres etapas⁸:

- a) *Alarma*: La hipervigilancia está puesta a prueba, la incertidumbre es uno de los factores que, en cierta medida, aqueja a muchas personas en esta etapa. (Ejemplo: cuando un ascenso ya anunciado y que fue anunciado a amigos se ha visto retrasado por falta de presupuesto). *Síntomas*: Inquietud, ansiedad, ira, depresión y temor.
- b) *Resistencia*: el desarrollo de una modalidad de adaptación para hacer frente a la situación: Negación a los sentimientos, aislamiento emocional, estrechamiento de los intereses.
- c) *Agotamiento*: La salud mental se deteriora y se expresa en los problemas físicos. *Síntomas*: Pérdida de la confianza en sí, hábito de sueño escaso, conducta no usual y errática; problemas físicos como Hipertensión, úlcera péptica, depresión y tic nervioso.

⁷ Véase Payne, Rosemary (2005) *Técnicas de relajación*

⁸ Raber, Merrill y Dyck, George (1997) establecen los síntomas que incluyen las etapas en su libro *Control del estrés para la salud mental*

1.4.2. Modelo de Cox y Mackay

Pasando los años, se da hincapié a la responsabilidad de los procesos psicológicos dentro del fenómeno del estrés. Y es que Cox y Mackay (1978, citados por Payne en 2005) apoyan los hallazgos del estudio de Selye, empero mencionan que había ignorado la función de los procesos psicológicos.

Ellos, mencionan que las capacidades intrínsecas y las condiciones ambientales se conjugan para dar paso a su modelo de *La curva del rendimiento humano*. Dicho modelo, menciona la relación de las capacidades o demandas impuestas al individuo y sus capacidades para hacerles frente (Figura 2.1).

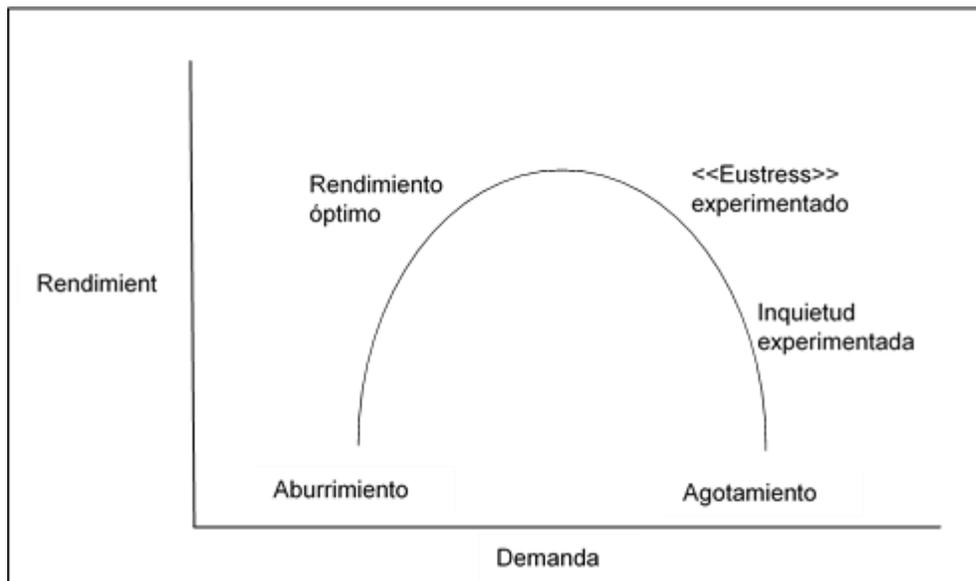


Figura 2.1. *Curva del rendimiento humano* (presentada en Payne, Rosmery 2008. Técnicas de relajación.)

El modelo explica, en resumen, que sí un individuo percibe sus capacidades para hacer frente al medio como bajas y considera pesadas las exigencias del ambiente, el nivel de estrés será alto. Si sus poderes son percibidos como fuertes, entonces las mismas exigencias serán llevadas con tranquilidad y el estrés será bajo. Pero, sí las exigencias del medio son demasiado bajas podrán dar lugar a que se produzca estrés debido al aburrimiento. Y, cuando la percepción del

individuo de sus poderes encaja con las exigencias del medio, se encuentra en un equilibrio.

Este modelo explicativo, tiene la ventaja de acoplarse a las exigencias, puesto que la constancia de la exposición a la exigencia (agente estresor) puede mejorar sus poderes para hacer frente, y en casos puede llegar a ser un agente estresor de aburrimiento. Esto es debido a que la curva va transcurriendo y la inquietud que se produce conlleva a la angustia que son ambos extremos de la curva misma.

El punto óptimo se alcanza al equilibrio, el desarrollar las exigencias del medio con eficacia, y la satisfacción de sentirse forzado es, en la curvatura, la denominada “Eustress” o estrés bueno. Como se puede ver, la curvatura puede llevar de un lado a otro según el individuo y las capacidades del mismo.

2. ESTRÉS LABORAL

2.1. Definición

El estrés es un fenómeno de estudio con muchos resultados teóricos y prácticos, en donde podemos remontarnos hasta los años de 1930, en donde se usó por primera vez la palabra para denominar el “Síndrome de estar enfermo”.

Pasando los años, se hicieron estudios con modelos científicos, llegando al punto de clasificar el estrés según ámbitos y causas.

Lo anteriormente mencionado es el punto de investigación. Por ello, la Organización Mundial de la Salud en el año 2004 brindaba una definición del estrés laboral: *“es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”*.

2.2. Causas del estrés laboral

Para comprender las causas del estrés laboral, se debe tener en cuenta, en primer lugar, que el estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se somete a fuertes demandas y que este fenómeno tiene dos componentes básicos: Los agentes estresantes o estresores; y las respuestas al estrés.

Las causas del estrés laboral comprenden a agentes estresores, y algunos autores como González Cabanach (1998 citado en un artículo del Ministerio de Hacienda s. f.)⁹ distingue que algunas de los factores estresantes en el contexto laboral son:

- a) *Factores intrínsecos al propio trabajo*: refiere a las actividades desarrolladas en la jornada laboral, por ejemplo, lo metódico y monótono.
- b) *Factores relacionados con las relaciones interpersonales*: el grupo y las redes de apoyo que puedan generarse en las organizaciones.
- c) *Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional*: el quedarse estancado profesionalmente y ver frustrada las aspiraciones dentro de la organización.
- d) *Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional*: la organización y la forma en que se desarrollan las actividades.

⁹ Véase Artículo Minisiterio Hacienda Costa Rica, *Estrés Laboral*.

2.3. Tipos de estrés laboral

Según Slipack (1996)¹⁰ existen dos tipos de estrés en el ámbito laboral: El Episódico y El Crónico.

a) Episódico

El estrés episódico es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo.

b) Crónico

Es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite la problemática, el estrés no desaparecerá. Se puede presentar en situaciones como: Ambiente laboral inadecuado; sobrecarga de trabajo; alteración de ritmos biológicos; responsabilidades y decisiones muy importantes; estimulación lenta y monótona.

2.4. Consecuencias del estrés laboral

Las consecuencias que generan el estrés pueden evidenciarse no sólo en el empleado que las sufre, sino también en la organización, pues el recurso humano es la base real del ente metafísico de “Empresa”.

En este sentido existen diversas investigaciones, y la Organización Mundial de la Salud (OMS) junto con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo

¹⁰ Véase Slipack, *Estrés Laboral*.

(OIT) lanzaron un informe¹¹, donde demuestran que las condiciones y las consecuencias del estrés del empleado tienen un impacto en las organizaciones. El estudio propone consecuencias a nivel personal y de la organización.

2.4.1. En el personal

El estrés puede afectar de diferentes formas a las personas, debido a las particularidades individuales.

Cuando se está sometido al estrés laboral, el individuo puede presentar:

- Comportamientos de angustia e irritabilidad.
- Incapacidad de relajarse o concentrarse.
- Dificultad para pensar con lógica y toma de decisiones.
- Apatía hacia su trabajo o sentirse cada vez menos comprometido con este.
- Cansancio, depresión e intranquilidad.
- Dificultad para dormir.
- Abuso de sustancias como el alcohol, drogas o actividades inadecuadas.
- Problemas físicos graves como: Cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial, dolor de cabeza, trastornos músculo-esqueléticos (como lumbalgias y trastornos de los miembros superiores)

2.4.2. En la organización

La investigación, en conclusión al estrés y las consecuencias hacia la organización puede ser que el estrés puede amenazar el buen funcionamiento de la empresa afectando los resultados del desempeño, el sistema económico de competencia puede, en casos extremos, afectar la supervivencia de la entidad. (OMS, 2004)

¹¹ Véase OMS, *La Organización del Trabajo y el estrés laboral* (2004).

El estrés laboral puede afectar a las entidades del siguiente modo:

- Aumento del absentismo.
- Menor dedicación al trabajo.
- Aumento de la rotación del personal.
- Deterioro del rendimiento y la productividad.
- Aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes.
- Aumento de las quejas de usuarios y clientes.
- Efectos negativos en el reclutamiento de personal.
- Aumento de los problemas legales ante las demandas presentadas y las acciones legales emprendidas por trabajadores que sufren estrés.
- Deterioro de la imagen institucional tanto entre sus empleados como de cara al exterior.

2.5. Cómo disminuir el estrés laboral.

Las organizaciones tienen una responsabilidad con sus empleados pues, como anteriormente se menciona, son la causa de la producción y existencia de la entidad. Por dicha razón la forma de reducción del estrés laboral según la OMS (2004) está basada en 3 formas de prevención:

a) Prevención Primaria: reducción del estrés a través de:

Ergonomía, es decir adecuar las condiciones de trabajo a las características físicas y psicológicas de cada trabajador. Así como la definición del puesto y las actividades de trabajo.

b) Prevención Secundaria: reducción del estrés a través de:

Educación y capacitación de trabajadores.

c) Prevención Terciaria: reducción de los efectos del estrés a través de:

Desarrollo de sistema de gestión más sensibles y con mayor capacidad de respuesta, y mejora de la prestación de servicios de salud ocupacional.

2.5.1. Estrategias para la disminución del estrés laboral

Además, para disminuir el estrés Peiró (1993) a través del estudio de otras investigaciones, planteó una serie de estrategias que se podrían adoptar, ya sea a nivel organizacional e individual para la disminución del estrés:

2.5.1.1. *Estrategias de intervención a nivel organizacional.*

- a) *Condiciones ambientales:* Han sido objeto de legislación, llegándose a fijar los mínimos indispensables de seguridad e higiene en el trabajo en aspectos relacionados con el ruido, la iluminación, la toxicidad, etc.
- b) *Enriquecimiento del puesto de trabajo:* Según estudios, al analizar un puesto de trabajo con sus actividades podemos saber el potencial motivador del mismo, por dicha razón es necesario de brindar mayor autonomía y libertad de trabajo para mayor satisfacción del mismo.
- c) *Grupos semiautónomos de trabajo:* Se basa en la consideración del grupo como una unidad básica de trabajo y la asignación de tareas al grupo.
- d) *Cambios en los horarios de trabajo:* Las organizaciones han utilizado diversas estrategias de intervención para reducir estas fuentes de estrés: más oportunidades en la elección de los turnos, introducción de horarios flexibles, semana laboral compartida, empleo a tiempo parcial, puestos compartidos, etc.
- e) *Estilos de dirección y liderazgo:* para la disminución están las nuevas direcciones de liderazgo, como *la dirección por objetivos*, utilizando técnicas adecuadas de establecimiento de objetivos y de evaluación, permitiendo dejar más claras las responsabilidades y fomentar la

autoconfianza de los trabajadores. Otra es *la dirección participativa y participación de los trabajadores en la toma de decisiones*, en donde estudios de Jackson (1983, citado por Peiró 1993) determinó que la participación del trabajador en la toma de decisiones propicia la disminución del estrés en ellos mismos.

- f) *Planes de Carrera*: Ofrece opciones de carrera flexibles para los miembros de la organización, ayuda asegurar el esfuerzo y la eficacia son recompensados, proporciona diversos roles a los trabajadores, ayuda a equilibrar las necesidades a corto y a largo plazo de los empleados y la organización, facilita la posibilidad de que los conocimientos de los Senior se transmitan a los Junior, ofrecen trayectorias y direcciones de carreras específicas a los empleados y les proporciona formas de resolver los conflictos entre diversas opciones y trayectorias de carreras.
- g) *Nuevas tecnologías, diseño, implementación y gestión*: El adecuarse a nuevas formas de trabajo y aparatos tecnológicos pueden ser un factor estresante, por las estrategias de Recursos Humanos pueden ayudar a la capacitación para ayudar al empleado a la adaptación de las nuevas estrategias.
- h) *La estructura organizacional*: La técnica de *Análisis de roles* básicamente intenta clarificar las expectativas de los ocupantes de diversos roles interrelacionados entre sí. La técnica de *Negociación de roles* trata de especificar y asignar de forma negociada las responsabilidades de cada rol.
- i) *Clima Organizacional*: El *feedback* o encuesta de diagnóstico del clima laboral ayuda a determinar las áreas del clima que puedan estar generando estrés, y de esta manera poder determinar las estrategias de cambio adecuadas para el problema.

2.5.1.2. Estrategias de intervención a nivel individual

- a) *Técnicas de relación y meditación*: Para la disminución del estrés se puede desarrollar por la vía física y mental (meditación). Dentro de la física, encontramos la más conocida que es la relajación física elaborada por Jacobson (1938). La meditación, es una estrategia que trata de facilitar la relajación mental. Aunque de forma espontánea las personas desarrollan actividades de meditación (escuchar música, contemplar una puesta de sol, etc.).
- b) *El "Biofeedback"*: es el proceso por el cual se proporciona información al individuo determinados estados biológicos propios. El objetivo es que logre interpretar dicha información para adquirir control de sus procesos y disminuir la psicosomatización del estrés.
- c) *Practica del ejercicio físico y mantenimiento de la buena condición física*: existe cierta evidencia de que el ejercicio físico puede mejorar el bienestar y la salud. Los estudios sobre entrenamiento muestran que este mejora considerablemente la capacidad para el trabajo físico y las funciones cardiovasculares y metabólicas.
- d) *Técnicas cognitivas y técnicas de autocontrol*: Existen muchos componentes cognitivos asociados con las situaciones estresantes, para los cuales existen técnicas para su control, entre las cuales están: *La técnica de detección de pensamientos, técnica de solución de problemas, La reestructuración cognitiva y la inoculación del estrés.*

Para la selección de las mejores estrategias y su implementación dentro de las organizaciones, es necesario que se realice un estudio de la organización y de los posibles agentes estresores, así no se gastará tiempo ni recursos innecesariamente, además, sería mucho más eficaz la intervención.

En nuestro medio, no todas las organizaciones adoptan estas medidas, empero se necesita mayor cumplimiento de las empresas a la reglamentación y que evalúen los beneficios de la misma para los trabajadores y la organización en general.

3. PAUSAS ACTIVAS

3.1. Definición

Las Pausas Activas durante la jornada laboral, nacen como un tiempo donde las y los empleados puedan tomar cierto tiempo para descansar de sus ocupaciones. Durante el tiempo, han evolucionado hasta convertirse en cultura organizacional en muchas empresas Latinoamericanas.

Gonzalez *et al* (2004) en su investigación proponen que Pausas Activas es definida como la secuencia de ejercicios físicos hechos por el trabajador en un momento de receso, con el fin de activar grupos de músculos que no están activos y relajar aquellos que reciben aumento de carga durante la jornada laboral.

En su mayoría, los autores tienen una concordancia entre las definiciones de Pausas Activas, por ejemplo, Mesias (2008) señala que:

“La Gimnasia Laboral¹² es un conjunto de ejercicios físicos desempeñados por los trabajadores durante su actividad laboral, actuando de forma preventiva y terapéutica. Son de corta duración, por lo que no produce desgaste físico, el trabajo es desarrollado en una rutina básica de estiramientos de las estructuras musculares más afectadas, según las tareas operativas diarias de cada sector de la empresa.” (Pág. 1)

En cierta medida, cada autor tendrá su propia definición a cerca de lo que es la Pausa Activa, ya sea por la forma en que lo conciben y la forma en que es aplicable. Lo cierto es que los ejercicios deben ser adecuados a la población con la que se administre el programa para que la eficacia sea mayor.

¹² En algunos autores es conocida como Gimnasia Laboral.

3.2. Origen de la Gimnasia Laboral

Las Pausas Activas tienen un origen europeo, ya que se originó específicamente en Polonia, en 1925, conocida como Gimnasia de Pausas, donde era destinada a operarios de fábricas. En los años 60's fue recorriendo la Gimnasia Laboral países como Alemania, Suecia y Bélgica; llegando esa misma década hasta Japón que la adoptó como medida de obligatoriedad compensatoria.

En América, los Estados Unidos llevaron a cabo la Gimnasia Laboral acompañados de equipamiento que pudiera ser útil para los y las empleadas de las empresas.

En el contexto Latinoamericano, es un tema innovador que está siendo estudiado e implementado en diversos países del Sur, como en Colombia que es parte del Reglamento Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional.

Los tiempos van cambiando, y las medidas que favorezcan al empleado pueden ser rentables y eficaces, y la Gimnasia Laboral es un fenómeno que debe ser estudiado y adaptado al medio de cada región, así como a la organización y tipos de empleados que tengan. En esta medida, la disposición empresarial deberá ser un factor que ayude al cumplimiento de normas de Salud y Seguridad Ocupacional en el medio salvadoreño, adoptando este tipo de medidas rentables.

3.3. ¿Cómo funciona?

Los programas de Pausas Activas no están labrados en piedra, por lo que son fáciles de ejecutar y adaptar a las condiciones y necesidad de cada trabajador, sin importar la edad, vestuario y lugar donde se ejecuten los ejercicios.

La condición física no es un impedimento para la realización, pues son ejercicios que no desgastan físicamente, sino que tratan de disminuir los niveles de tensión y aumentar la energía del empleado.

Para ejecutar un programa como éste, es necesario conocer la apertura de la organización y los puestos de los empleados para adaptar los ejercicios a la necesidad. Luego, el intervalo del tiempo, pues no es necesario que duren más de 15 minutos en su totalidad, y pueden emplearse los ejercicios entre 1 a 3 veces por la jornada laboral.

Los grupos de trabajo pueden ser pequeños o grandes, depende del grupo que dirija los ejercicios. Cabe resaltar que los ejercicios no deben afectar la producción por lo que se pueden tomar estrategias de ejecución, como la de aplicar por grupos para que la producción no pare.

En conclusión, los programas de pausas activas son de utilidad y de fácil aplicación, aunque se necesita que las organizaciones lo incluyan como una política o como una medida de salud ocupacional para ver los resultados en su máxima expresión.

4. LAS PAUSAS ACTIVAS Y SUS BENEFICIOS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS Y OTROS FACTORES.

De cierta manera, por la forma y modelo de producción de los países del istmo, las empresas no sólo pueden emplear programas sin saber que ganaran de alguna u otra manera. Por ello, es que los estudios de los programas de pausas activas ven con buenos ojos los beneficios, y Carámbula (2013) menciona qué, a manera de conclusión, que la Gimnasia Laboral trae beneficios para el empleado y la organización, donde el primero obtiene salud y el segundo producción.

Por ello, menciona algunos de los beneficios de los programas de pausas activas como son:

- La actividad física realizada de manera regular eleva los niveles de oxígeno en la sangre, favoreciendo la circulación de la misma. Esto mejora la calidad de vida, mejora la fatiga tanto física como mental
- Mejora la postura corporal, lo cual previene y también mejora los dolores y contracturas de espalda y cuello que suelen producirse luego de largas jornadas frente a un escritorio
- Mejora el rendimiento cardiovascular, el metabolismo, baja la presión sanguínea y los niveles de colesterol y azúcar en sangre, previniendo así la diabetes y otras enfermedades
- Este tipo de prácticas estimulan el relacionamiento y la interacción entre colegas y compañeros de trabajo, mejorando así el ambiente laboral
- La gimnasia laboral también disminuye el estrés, el cansancio, las tensiones y en consecuencia favorece la concentración y lucidez, lo cual obviamente se refleja en las tareas laborales cotidianas
- Todos los beneficios para la salud del trabajador, redundan en un menor ausentismo laboral, mejor rendimiento, efectividad, postura y predisposición ante el trabajo y menor gasto de seguros médicos.

En conclusión, las pausas activas son una medida de recreación donde el empleado puede tener un tiempo de descanso y obtención de energía para que produzca de mejor manera durante las actividades que desarrolla.

CAPITULO III. HIPOTESIS Y VARIABLES

A. Hipótesis de Investigación

Hipótesis General:

“Al aplicar un programa de pausas activas se disminuirá el estrés laboral de los empleados de Laboratorios Paill”

Hipótesis de investigación:

“La aplicación de un programa de pausas activas tiene efectos, estadísticamente comprobables, que beneficien en la reducción del estrés laboral de empleados Laboratorios Paill”

Hipótesis Nula:

“La aplicación de un programa de pausas activas *no* tiene efectos, estadísticamente comprobables, que beneficien en la reducción del estrés laboral de empleados de Laboratorios Paill”.

B. Definición de Variables

1) Variable Independiente: Pausas Activas

“Es una actividad física realizada en un breve período de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un

desempeño eficiente de trabajo, a través de ejercicios que compensen las tareas desempeñada revirtiendo, de esta manera, la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo.” (Bernui, 2013)

2) Variable dependiente: Estrés Laboral

“El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.” (OMS, 2004).

C. Operacionalización de Variables

1) Pausas Activas

- Programa de Pausas Activas¹³ o Gimnasia Laboral, que comprenda un periodo de 2 meses durante los días de jornada laboral en dos sesiones por día con duración de 10 a 15 minutos. Los ejercicios serán Preparatorios – cuando se desarrollen antes de la jornada laboral- y ejercicios compensatorios –cuando se desarrollen durante o después de la jornada laboral-, incluyendo diversos tipos de ejercicios como: Técnicas de respiración, ejercicios de estiramiento, relajación muscular, flexibilización de articulaciones, etc.

2) Estrés Laboral:

- Indicadores de somatización como lo son: dolores musculares y de articulaciones, dolor de cabeza, insomnio, alergias, problemas digestivos, pérdida de memoria, problemas neumológicos, problemas cardiovasculares, agotamiento, etc.

¹³ Ver anexo 1.

CAPITULO IV. METODOLOGÍA

A. Tipo de Estudio:

La investigación es de tipo de alcance correlacional, ya que se pretende identificar los efectos de una variable sobre otra.

B. Diseño de la Investigación

Se aplicó bajo un diseño Cuasi experimental, ya que, hay aspectos de la muestra y las variables que no se controlan del todo por los investigadores.

C. Enfoque de Estudio

El enfoque bajo el que se llevó a cabo la investigación es el cuantitativo, ya que los resultados son medibles y cuantificables, obteniendo datos numéricos.

D. Población y Muestra:

Población

La población fue constituida por empleados de la Empresa Privada de Laboratorios Paill, del Municipio de San Salvador, el cual posee alrededor de 700 empleados. El laboratorio proporcionó una población de trabajo de 49 personas para seleccionar la muestra que formó parte de la investigación.

Muestra

Fue conformada por 34 empleados, que cumplían los criterios antes estipulados para la investigación, que oscilaron entre las edades de 25 a 45 años y que el puntaje de la prueba de entrada fuese alto (que estuvieran en el límite de la zona 3 que tiene la prueba) y algunos que tuvieran un puntaje de síntomas de estrés proporcionalmente alto, es decir que, al distribuir los puntajes bajo una gráfica de desviación normal, el puntaje se situó en la zona 4 y zona 5 de la prueba.

E. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Inventario de Estrés *¿Cuánto estrés tengo?*¹⁴ (Melgosa, J, 1994). Consta de 96 ítems o reactivos para la medición de las dimensiones de:

- estilo de vida: sondeado por los ítems del 1 al 16.
- Ambiente: sondeado por los ítems del 17 al 32.
- Síntomas: sondeado por los ítems del 33 al 48.
- Empleo/ocupación: sondeado por los ítems del 49 al 64.
- Relaciones: sondeado por los ítems del 65 al 80.
- Personalidad: sondeado por los ítems del 81 al 96.

Forma de respuesta de escala numérica y calificación que permite el análisis general. Además, el test permite determinar el nivel de estrés del evaluado en cinco zonas, las cuales son las siguientes:

Zona 1: El nivel de estrés es peligrosamente pobre. Necesita un poco de chispa en su vida para alcanzar los logros que esperan de usted.

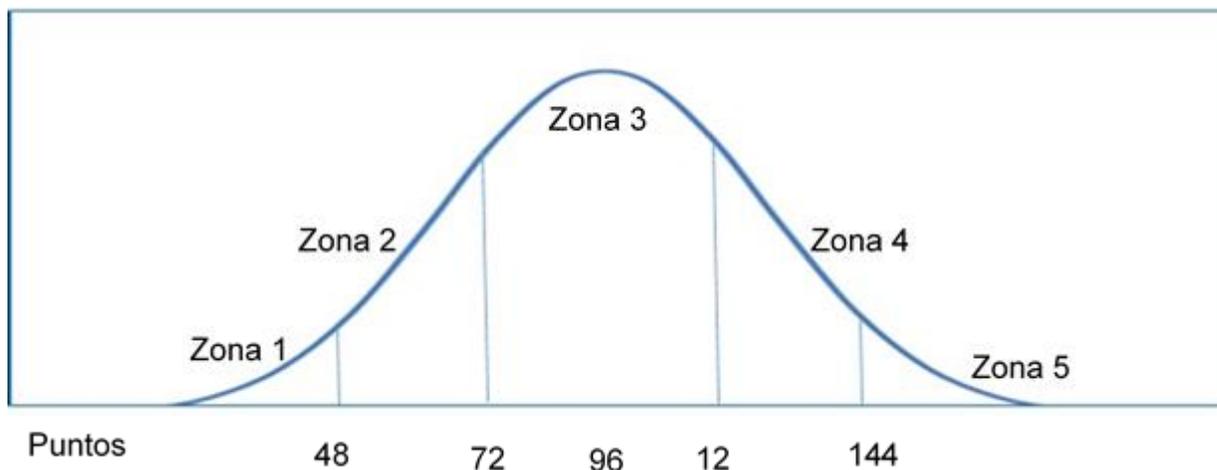
Zona 2: Disfruta usted de un nivel bajo de estrés. Puede deberse a su naturaleza apacible, gozando una situación saludable. Pese a todo, podría estar rindiendo por debajo de su capacidad, sería necesario imponerse retos.

¹⁴ Véase anexo 2.

Zona 3: Ésta la zona normal de estrés. La mayoría de personas se encuentran en esta zona, a veces hay tensiones, y otras veces momentos de relajación. Si la puntuación está cerca del límite superior, como medida de prudencia, considérese al menos, parcialmente, en la zona 4.

Zona 4: El estrés en esta zona se considera elevado. Usted está recibiendo un aviso claro y contundente de peligro. Adopte una actitud positiva y procure ser amable con todos.

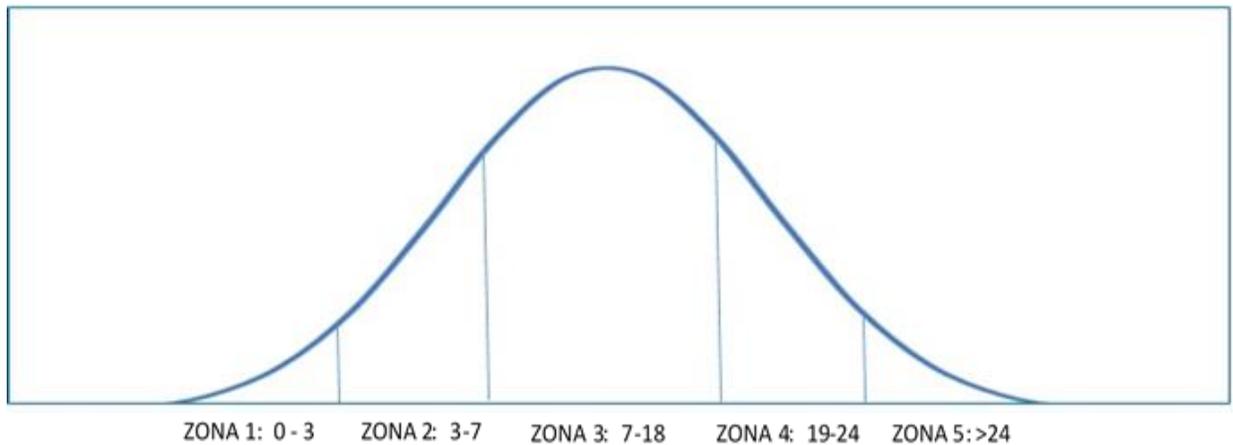
Zona 5: Esta zona se considera peligrosa. Si usted alcanza una puntuación mayor a 144, usted se encuentra en un grupo reducido de personas muy estresadas y con múltiples problemas que requieren atención inmediata. Si le es posible, cambie de actividad durante unos días y aplique tantas técnicas y estrategias anti estrés como sea posible.



Gráfica 4.1. Distribución normal (proporcional) de las puntuaciones para determinar en qué zona de estrés se encuentra el participante.

Cabe resaltar que estas zonas también aplican para cada dimensión de la prueba, ya que se realizó una distribución normal de los puntajes de cada

dimensión para distribuir el resultado de cada participante. Dicha distribución de



los puntajes por dimensiones queda de la siguiente manera:

Gráfica 4.2. Distribución normal (proporcional) de las puntuaciones de las dimensiones que posee la prueba.

a. Procedimiento de Recolección de Datos

1. Se seleccionó la población que formó parte de la investigación.
2. Se aplicó la prueba de evaluación de estrés a la población seleccionada.
3. Se procedió a la calificación de pruebas aplicadas para la extracción de la muestra que cumplía con los requisitos de edad y con el mayor nivel de estrés, para que pudieran participar del programa de pausas activas. Además, se seleccionaron algunos participantes que obtuvieron un puntaje situado en la zona cuatro, de la desviación normal, en la dimensión de síntomas que posee la prueba.
4. Se implementó el programa de pausas activas en el periodo de tiempo de dos meses, dos veces por día, durante todos los días laborales, con el grupo de personas que cumplieron con los requisitos para formar parte de la muestra, que se conformó por un total de 34 personas.

5. Se aplicó y calificó la prueba de evaluación de estrés de los participantes del programa de Pausas Activas, cuya cantidad del grupo al finalizar fue de 24 sujetos. La disminución se debe a diversos factores internos de la organización, como lo son la rotación de personal y los horarios de trabajo de las y los participantes.
6. Se sistematizaron los resultados a través de gráficos y tablas para el posterior análisis.
7. Análisis de resultados a través del método estadístico de Diferencia de Medias, utilizando además la Tabla “t” con un nivel de significación de 0.05 (aplicada para las ciencias sociales) como medida de error aplicada a las ciencias sociales. Para este paso se utilizó la herramienta tecnológica computarizada, específicamente el uso del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS)¹⁵. Esta herramienta virtual facilitó el proceso de comprobación de la hipótesis, en donde se comparó el resultado del método estadístico aplicado con la tabla siguiente, para la aceptación o refutación de Hipótesis de Investigación:

Criterio de Decisión	
Si la probabilidad obtenida P-Valor =< nivel de significación α (0.05)	rechace H ₀ (se acepta H _i)
Si la probabilidad obtenida P-Valor > nivel de significación α (0.05)	No rechace H ₀ (se acepta H ₀)

Tabla 4.2. Criterio de decisión, basada en la en la probabilidad asociada al estadístico “t”.

8. Presentación de resultados para su revisión.

E. Diagnóstico

Los resultados de la aplicación de la prueba de entrada (tabla 4.1) demuestran que los empleados de Laboratorios Paill se encuentran en niveles altos de estrés, donde pueden pasar del estrés beneficioso - es decir de aquel que puede ayudar al individuo a desarrollar sus actividades – a un rango de

¹⁵ Statistical Package for the Social Sciences, por sus siglas en inglés. Ficha técnica en anexo 3.

estrés nocivo, que puede resultar en desarrollar ineficazmente sus actividades cotidianas. Esto se evidencia ya que se obtuvo una media de 108.06 puntos, que es un puntaje alto, que pese a entrar dentro de la zona 3 de la escala de la prueba aplicada, puede ser límite a la zona 4 de estrés. Lo cual indica, en términos generales, que la población se encuentra en un nivel de estrés alto.

En términos generales, 2.04% (1 empleado) obtuvo un puntaje categorizado en la zona 5 de estrés; un 32.65% (16 empleados) obtuvo un puntaje que entra en la zona 4 de estrés; dentro de la zona 3 de estrés se obtuvo un 61.22% (30 empleados) de la población evaluada, aunque es necesario resaltar que 10 empleados de los 30 que puntuaron en la zona 3, por sus resultados limítrofes podrían incluirse dentro de la zona 4 de estrés. Dentro de la zona 2 se obtuvo un 4.08% (2 empleados) de la población evaluada.

Además, como se menciona anteriormente se realizó una distribución de desviación normal de los puntajes de las dimensiones con el objetivo de categorizar dichos resultados por zonas. En este sentido, se manejaron 5 zonas de distribución, por lo que se evidencia que la dimensión que presentó un mayor puntaje fue la dimensión de Estilo de Vida, la cual obtuvo una media de 19.10 puntos, que se localiza en la zona 4 de la gráfica de desviación, suponiendo que su estilo de vida de trabajo puede resultar ser generador de estrés.

La segunda dimensión con puntajes elevados fue la de Síntomas, que obtuvo una media de 18.63 puntos que, aproximando su valor, podría incluirse dentro de la zona 4 de la escala elaborada.

Sucesivamente, se encuentra la dimensión de Relaciones que obtuvo una media de 18.47 puntos, que al igual que la dimensión de síntomas, podría incluirse dentro de la zona 4 de la escala de desviación elaborada.

La siguiente dimensión, en orden descendiente a los resultados, es la de Ambiente, que obtuvo una media de 17.33 puntos, que indica que se encuentra

en la zona 3 de la escala de desviación, pero que se encuentra en un puntaje limítrofe a pasar a la siguiente zona.

Luego, prosigue la dimensión de Personalidad que obtuvo una media de 16.94, que se sitúa en la zona 3 de la escala de desviación, que al igual que la dimensión anterior, se encuentra al límite de la siguiente zona de la escala.

Paradójicamente, la dimensión con menor puntaje fue la de Empleo/ocupación, obteniendo una media de 12.92 puntos, lo que supone que pueden existir factores propios de la organización y de los puestos de trabajo que son generadores de estrés y se mantuvieron hasta el final del programa.

Por lo tanto, por la naturaleza del programa, además de centrarse en los resultados globales, es necesario también centrar la atención en los resultados de la dimensión de los síntomas, ya que es la vía de expresión más notoria para conocer que una persona se encuentra estresada, por lo que el programa fue diseñado para que se disminuyeran los factores psicosomáticos del estrés.

En conclusión, el 32% de la población se encuentra en la zona 4 de estrés, lo cual se considera aviso de peligro; el 61% de la población se encuentra en la zona 3 de estrés, que es una categoría de estrés normal pero que se encuentran al límite de un estrés nocivo.

Las áreas en que se encuentran más estresados son:

- La dimensión de Estilo de vida se encuentra en zona 4.
- La dimensión de Síntomas se encuentra en la zona 4.
- La dimensión de Relaciones se encuentra en la zona 4.
- La dimensión de Ambiente se encuentra en la zona 3.
- La dimensión de Personalidad se encuentra en la zona 3.
- La dimensión de Empleo/Ocupación se encuentra en la zona 3.

Resultados Generales de la Prueba de Entrada

Sujetos	Dimensiones						Puntaje adicional	Puntaje Total	Zona de estrés
	estilo de vida	ambiente	síntomas	empleo/o cupación	Relaciones	Personalidad			
1	28	18	28	18	29	27	8	156	Zona 5
2	24	30	23	8	20	21	4	130	Zona 4
3	17	28	23	11	23	18	3	123	Zona 4
4	19	25	15	15	27	31	6	138	Zona 4
5	21	20	21	18	29	27	2	138	Zona 4
6	25	6	20	28	18	19	4	120	Zona 4
7	21	24	22	15	18	18	4	122	Zona 4
8	24	25	25	13	17	13	7	124	Zona 4
9	21	16	17	24	19	16	5	121	Zona 4
10	17	27	29	11	17	20	9	130	Zona 4
11	23	17	21	15	23	21	5	125	Zona 4
12	15	34	20	7	24	20	0	120	Zona 4
13	26	23	21	24	14	20	9	137	Zona 4
14	15	29	18	8	24	20	6	120	Zona 4
15	20	17	19	17	19	18	5	115	Zona 3
16	16	10	19	11	35	16	6	113	Zona 3
17	13	18	19	11	19	20	6	106	Zona 3
18	22	5	21	13	17	17	4	99	Zona 3
19	16	26	23	4	7	10	4	90	Zona 3
20	21	18	19	14	22	20	3	117	Zona 3
21	16	15	19	11	7	10	7	85	Zona 3
22	22	9	21	13	22	19	2	108	Zona 3
23	18	19	29	14	19	16	2	117	Zona 3
24	19	11	21	15	14	17	2	99	Zona 3
25	17	17	17	13	14	13	2	93	Zona 3
26	11	13	8	11	17	13	2	75	Zona 3
27	18	20	17	4	9	12	7	87	Zona 3
28	22	14	13	15	19	15	4	102	Zona 3
29	18	11	16	6	15	22	5	93 ⁵²	Zona 3

Sujetos	Dimensiones						Puntaje adicional	Puntaje Total	Zona de estrés
	estilo de vida	ambiente	síntomas	empleo/ocupación	Relaciones	Personalidad			
30	18	17	10	12	20	22	3	102	Zona 3
31	15	13	13	10	15	15	4	85	Zona 3
32	7	12	15	12	13	15	8	82	Zona 3
33	14	11	10	8	17	11	4	75	Zona 3
34	19	11	21	19	22	23	4	119	Zona 3
35	21	15	20	12	23	23	4	118	Zona 3
36	17	16	12	11	12	16	6	90	Zona 3
37	15	19	8	12	15	12	4	85	Zona 3
38	21	21	16	17	24	12	2	113	Zona 3
39	20	8	12	8	10	11	6	75	Zona 3
40	24	19	19	10	20	13	4	109	Zona 3
41	22	12	19	13	14	20	6	106	Zona 3
42	15	15	19	14	21	20	4	108	Zona 3
43	18	26	20	12	19	13	3	111	Zona 3
44	16	17	19	8	14	15	4	93	Zona 3
45	22	23	23	18	26	19	4	135	Zona 4
46	31	13	24	15	21	15	8	127	Zona 4
47	32	16	23	21	22	14	8	136	Zona 4
48	12	15	12	2	9	3	3	56	Zona 2
49	12	5	14	12	11	9	4	67	Zona 2
Media	19.10	17.33	18.63	12.92	18.47	16.94		108.06	

Tabla 4.1. Resultados generales de la aplicación de prueba de entrada a empleados de Laboratorios Paill. Del total de participantes, los primeros 24 fueron los que finalizaron el programa de Pausas Activas.

CAPITULO V. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS RESULTADOS

Dentro de este capítulo se presentan los resultados de la investigación en cuestión, en donde lo fundamental es el conocer sí la aplicación de un programa de Pausas Activas tiene efectos, estadísticamente comprobables, en la disminución del estrés laboral en los empleados de Laboratorios Paill que participaron en el programa.

Para este capítulo, se exponen los resultados en base al método estadístico de la Diferencia de Medias, analizando los resultados en dos puntos en tiempo longitudinal, es decir una medición de estrés antes de aplicado el programa y una medición de estrés post a la aplicación del programa. Además, para enriquecer el contenido del mismo se analizaron las diversas dimensiones que la prueba indagaba.

Finalmente, el capítulo está dedicado a la discusión de los resultados, analizando el punto de la investigación que es el apoyar o refutar la hipótesis que las Pausas Activas tienen un efecto positivo en la disminución del estrés laboral; retomando, para una mejor comprensión, investigaciones previas y teorías de diversos autores para tener una perspectiva más amplia.

A) Presentación de Resultados

Para una mayor comprensión del contenido del capítulo, es necesario el hecho de volver a plantear qué debido al tipo de datos obtenidos en la investigación, se optó por recurrir al método estadístico de Diferencia de Medias junto con la utilización de la tabla de "T" para la interpretación del resultado y comprobación de la hipótesis, éste proceso se realizará a través de la

herramienta digital del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), que facilita el proceso de análisis e interpretación de los resultados, además de determinar la decisión de la comprobación de la hipótesis utilizando la regla de probabilidad asociada al estadístico “t”, mostrada en la siguiente tabla:

Criterio de Decisión	
Si la probabilidad obtenida P-Valor =< nivel de significación α (0.05)	rechace H ₀ (se acepta H ₁)
Si la probabilidad obtenida P-Valor > nivel de significación α (0.05)	No rechace H ₀ (se acepta H ₀)

Tabla 5.1. Criterio de decisión, basada en la en la probabilidad asociada al estadístico “t”.

A continuación, se da inicio a la presentación de los resultados de la investigación.

Resultados Generales

Los resultados generales globales obtenidos fueron los siguientes:

Sujetos	Puntaje Total prueba entrada	Zona de estrés	Puntaje Total prueba de salida	zona de estrés	Disminución
1	156	Zona 5	149	Zona 5	7
2	130	Zona 4	133	Zona 4	3
3	123	Zona 4	99	Zona 3	24
4	138	Zona 4	129	Zona 4	9
5	138	Zona 4	128	Zona 4	10
6	120	Zona 4	95	Zona 3	25
7	122	Zona 4	112	Zona 3	10
8	124	Zona 4	80	Zona 3	44
9	121	Zona 4	103	Zona 3	18
10	130	Zona 4	123	Zona 4	7
11	125	Zona 4	113	Zona 3	8
12	120	Zona 4	69	Zona 2	51
13	137	Zona 4	124	Zona 4	13
14	120	Zona 4	104	Zona 3	16
15	115	Zona 3	93	Zona 3	22
16	113	Zona 3	82	Zona 3	31
17	106	Zona 3	80	Zona 3	26
18	99	Zona 3	81	Zona 3	18
19	90	Zona 3	72	Zona 2	18

20	117	Zona 3	106	Zona 3	11
21	85	Zona 3	56	Zona 2	27
22	108	Zona 3	96	Zona 3	12
23	117	Zona 3	101	Zona 3	16
24	99	Zona 3	83	Zona 3	16
Media	118.88		100.46		18.42

Tabla 5.2. Resultados globales de la prueba de estrés.

Tras el procedimiento estadístico computarizado, los datos obtenidos fueron:

Prueba de muestras emparejadas									
	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)	
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia					
				Inferior	Superior				
Par 1	Prueba_entrada - Prueba_salida	18.417	11.916	2.432	13.385	23.448	7.572	23	.000
Conclusión									
P-valor (significancia) < α (0.05)									

Tabla 5.3. resultados globales analizados a través del programa estadístico SPSS.

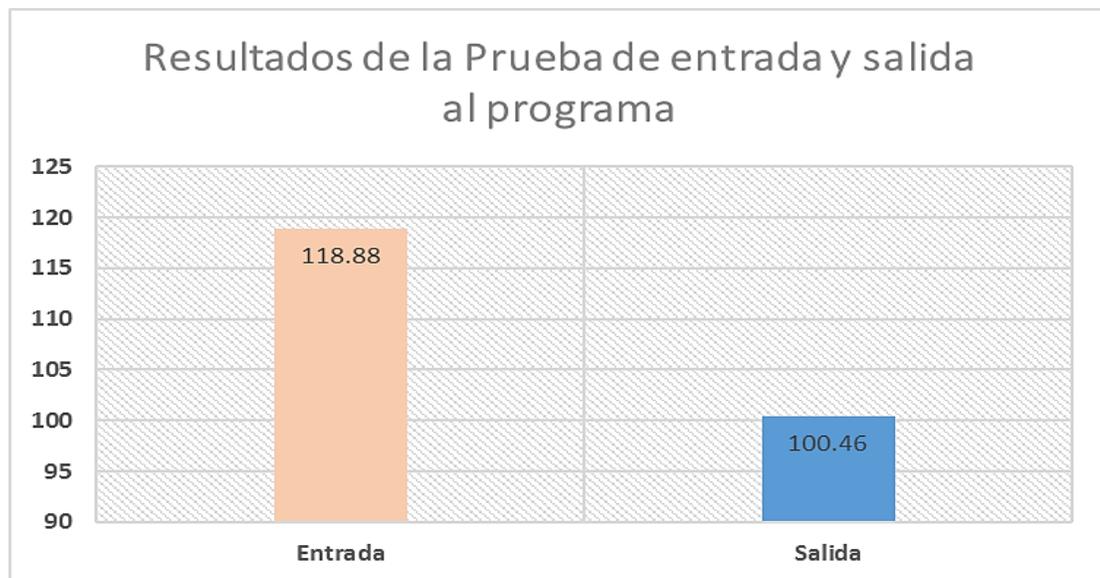


Gráfico 5.1. Resultados de la aplicación del programa en medidas Pre y Post.

En el gráfico se evidencia la disminución del nivel de estrés, puesto que antes hubo una media de 118.88, y luego de aplicado el programa se obtuvo una media de 100.46. El programa computarizado, indica un P-valor de 0.00, lo que indica que al comparar las medias SI hubo un cambio o disminución significativo en el nivel de estrés, lo que hace constar que tuvo efectos significativos el programa en el estrés de los participantes.

Además, a nivel de categorías de estrés, en la prueba de entrada la mayoría de la muestra se encontró en la zona 4 de estrés, habiendo un 54.17% (13 participantes); la segunda categoría con más población se encontró en la zona 3, donde hubo un 41.66% (10 participantes). La menor población se encontró en la zona 5, con un solo participante que representaba el 4.16% de la muestra.

En términos generales, de los 24 participantes, 23 de ellos disminuyeron su estrés después de la aplicación del Programa de Pausas Activas, sólo uno de ellos obtuvo un aumento de 3 puntos más de estrés en la prueba al finalizar dicho programa.

Para tener una mejor perspectiva del análisis de los hallazgos de la investigación, a continuación, se presentan los resultados del programa por las dimensiones que mide la prueba de evaluación del estrés aplicada.

Dimensión del Estilo de vida

Los resultados para esta dimensión fueron los siguientes:

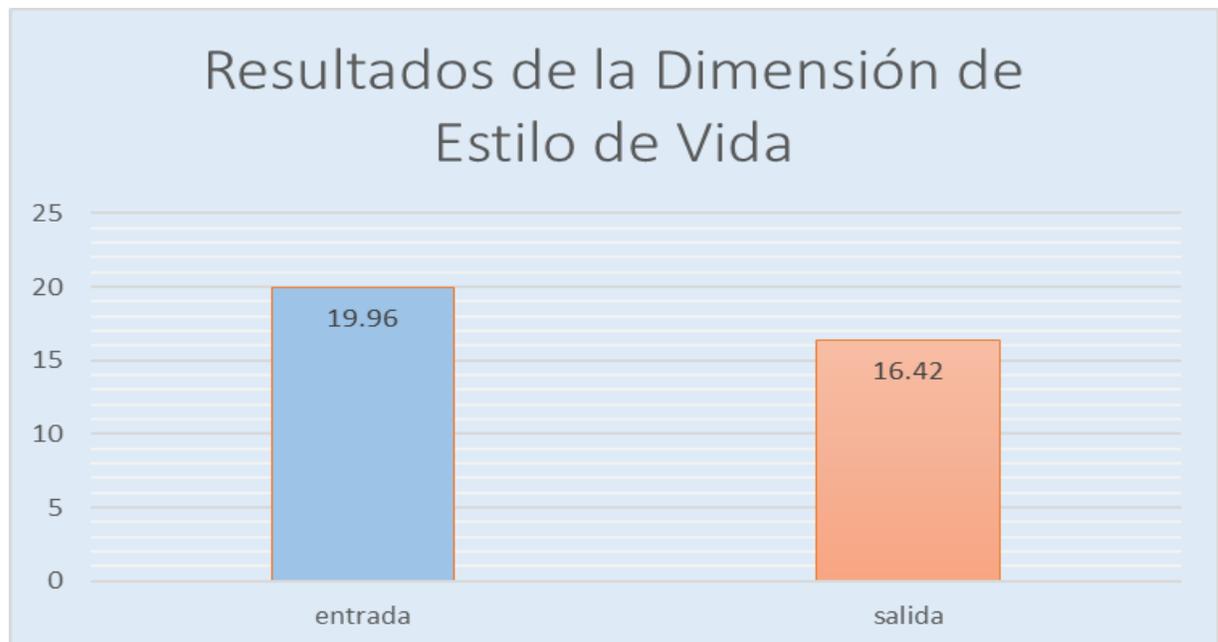
Sujetos	Puntaje Entrada	Zona de estrés	Puntaje salida	zona de estrés	Disminución
1	28	ZONA 5	24	ZONA 4	4
2	24	ZONA 4	19	ZONA 4	5
3	17	ZONA 3	18	ZONA 3	+1
4	19	ZONA 4	25	ZONA 5	+6
5	21	ZONA 4	18	ZONA 3	3
6	25	ZONA 5	21	ZONA 4	4
7	21	ZONA 4	17	ZONA 3	4
8	24	ZONA 4	17	ZONA 3	7
9	21	ZONA 4	19	ZONA 4	2
10	17	ZONA 3	14	ZONA 3	3
11	23	ZONA 4	18	ZONA 3	5
12	15	ZONA 3	7	ZONA 2	8
13	26	ZONA 5	22	ZONA 4	4
14	15	ZONA 3	10	ZONA 3	5
15	20	ZONA 4	12	ZONA 3	8
16	16	ZONA 3	17	ZONA 3	+1
17	13	ZONA 3	8	ZONA 3	5
18	22	ZONA 4	16	ZONA 3	6
19	16	ZONA 3	14	ZONA 3	2
20	21	ZONA 4	19	ZONA 4	2
21	16	ZONA 3	8	ZONA 3	8
22	22	ZONA 4	19	ZONA 4	3
23	18	ZONA 3	16	ZONA 3	2
24	19	ZONA 4	16	ZONA 3	3
Media	19.96		16.42		3.54

Tabla 5.4. Resultados pre y post del programa en la dimensión de Estilo de Vida.

Tras el procedimiento estadístico computarizado, los resultados que arroja el programa son los siguientes:

Prueba de muestras emparejadas								
	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par Prueba_entrada 1 - Prueba_salida	3.542	3.162	.645	2.206	4.877	5.487	23	.000
Conclusión								
P-Valor (significancia) < α (0.05)								

Tabla 5.5. resultados de la dimensión de Estilo de Vida analizados a través del programa estadístico SPSS.



Gráfica 5.2. Resultados gráficos de la dimensión de Estilo de Vida, vista en dos momentos.

A través de la gráfica se puede evidenciar que existe un cambio en los puntajes antes y después de aplicado el programa de Pausas Activas, en donde hubo una disminución de 3.54 puntos. Concretamente, el estadístico computarizado indica que el P-Valor (significancia) obtenido es menor que la

probabilidad asociada al estadístico t, por lo que se determina que hay un cambio significativo en la disminución del estrés en el Estilo de Vida.

Dimensión de Ambiente

Los resultados de ésta dimensión fueron los siguientes:

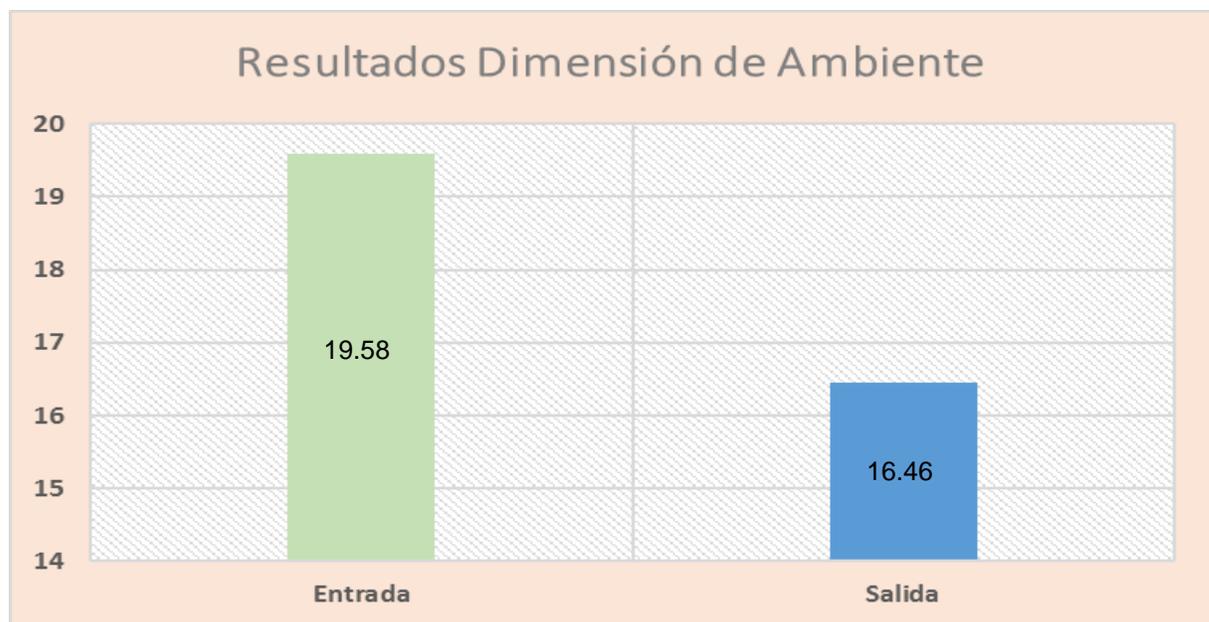
Sujetos	Puntaje Entrada	Zona de estrés	Puntaje salida	zona de estrés	Disminución
1	18	ZONA 3	17	ZONA 3	1
2	30	ZONA 5	28	ZONA 5	2
3	28	ZONA 5	18	ZONA 3	10
4	25	ZONA 5	21	ZONA 4	4
5	20	ZONA 4	25	ZONA 5	+5
6	6	ZONA 2	5	ZONA 2	1
7	24	ZONA 4	22	ZONA 4	2
8	25	ZONA 5	13	ZONA 3	12
9	16	ZONA 3	17	ZONA 3	+1
10	27	ZONA 5	21	ZONA 4	6
11	17	ZONA 3	17	ZONA 3	0
12	34	ZONA 5	16	ZONA 3	18
13	23	ZONA 4	22	ZONA 4	1
14	29	ZONA 5	24	ZONA 4	5
15	17	ZONA 3	16	ZONA 3	1
16	10	ZONA 3	12	ZONA 3	+2
17	18	ZONA 3	15	ZONA 3	3
18	5	ZONA 2	5	ZONA 2	0
19	26	ZONA 5	18	ZONA 3	8
20	18	ZONA 3	16	ZONA 3	2
21	15	ZONA 3	16	ZONA 3	+1
22	9	ZONA 3	8	ZONA 3	1
23	19	ZONA 4	15	ZONA 3	4
24	11	ZONA 3	8	ZONA 3	3
Media	19.58		16.46		3.13

Tabla 5.6. Resultados de la dimensión de Ambiente Pre y Post al programa.

Tras el procedimiento estadístico computarizado, los resultados que arroja el programa son los siguientes:

Prueba de muestras emparejadas									
		Diferencias emparejadas					T	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Prueba_entrada - Prueba_salida	3.125	4.919	1.004	1.048	5.202	3.112	23	.005
Conclusión									
P-Valor (significancia) < α (0.05)									

Tabla 5.7. Resultados de la dimensión de Ambiente, analizados a través del Programa Estadístico SPSS.



Gráfica 5.3. Resultados de la dimensión de Ambiente, vistos en sus dos momentos.

Los resultados obtenidos en esta dimensión indican una disminución del 3.13 puntos en la prueba de salida en comparación con la prueba de entrada. Y analizando los datos a través del programa computarizado, no indica que el P-Valor obtenido es de 0.005, lo que siempre es menor que el valor del grado de

probabilidad asociado al estadístico; por lo tanto, se considera que SI hay una disminución significativa en el nivel de estrés de esta dimensión.

Dimensión de Síntomas

Los resultados obtenidos en ésta dimensión fueron los siguientes:

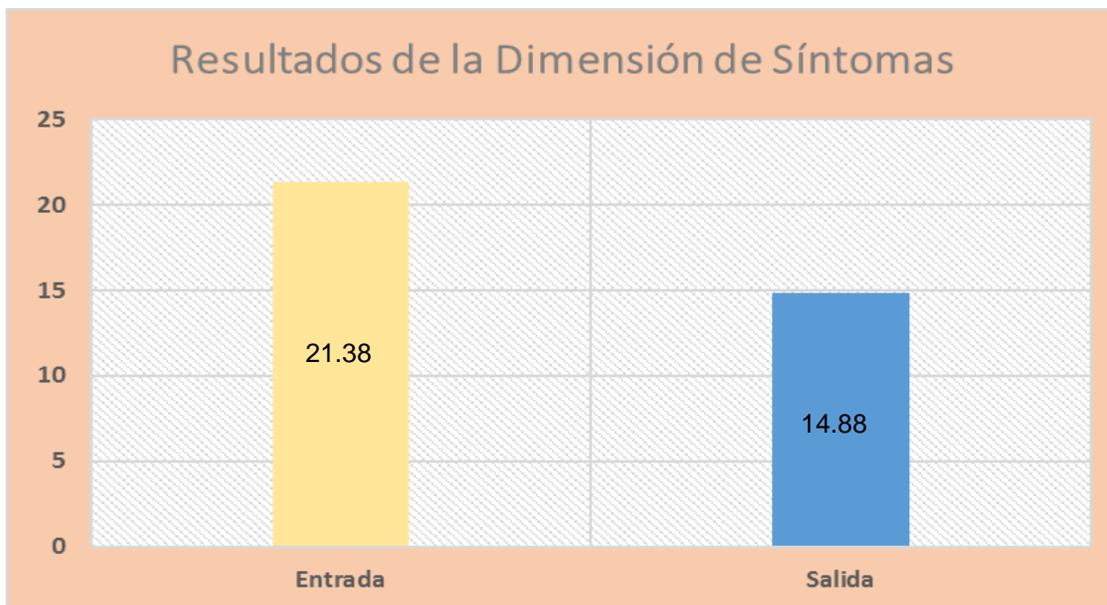
Sujetos	Puntaje Entrada	Zona de estrés	Puntaje salida	zona de estrés	Disminución
1	28	ZONA 5	24	ZONA 4	4
2	23	ZONA 4	17	ZONA 3	6
3	23	ZONA 4	16	ZONA 3	7
4	15	ZONA 3	12	ZONA 3	3
5	21	ZONA 4	17	ZONA 3	4
6	20	ZONA 4	16	ZONA 3	4
7	22	ZONA 4	17	ZONA 3	5
8	25	ZONA 5	15	ZONA 3	10
9	17	ZONA 3	12	ZONA 3	5
10	29	ZONA 5	24	ZONA 4	5
11	21	ZONA 4	12	ZONA 3	9
12	20	ZONA 4	9	ZONA 3	11
13	21	ZONA 4	15	ZONA 3	6
14	18	ZONA 3	12	ZONA 3	6
15	19	ZONA 4	14	ZONA 3	5
16	19	ZONA 4	6	ZONA 2	13
17	19	ZONA 4	11	ZONA 3	8
18	21	ZONA 4	15	ZONA 3	6
19	23	ZONA 4	11	ZONA 3	12
20	19	ZONA 4	17	ZONA 3	2
21	19	ZONA 4	9	ZONA 3	10
22	21	ZONA 4	18	ZONA 3	3
23	29	ZONA 5	22	ZONA 4	7
24	21	ZONA 4	16	ZONA 3	5
Media	21.38		14.88		6.50

Tabla 5.8. Resultados de la dimensión de Síntomas, Pre y Post al Programa.

Tras el procedimiento estadístico computarizado, los resultados que arroja el programa son los siguientes:

Prueba de muestras emparejadas									
		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Prueba_entrada - Prueba_salida	6.500	2.964	.605	5.249	7.751	10.745	23	.000
Conclusión									
P-valor (significación) < α (0.05)									

Tabla 5.9. Resultados de la dimensión de Síntomas, analizados a través del programa estadístico SPSS.



Gráfica 5.4. Resultados gráficos de la dimensión de Síntomas, vistas en sus dos momentos.

A través de las gráficas se puede evidenciar una disminución notable, pues hubo una baja en el resultado de salida de 6.5 puntos en comparación del resultado de entrada. Además, el programa estadístico arroja, un P-valor de 0.000, que es menor que el valor de probabilidad establecido por el estadístico

t. Por lo tanto, el programa de Pausas Activas SI tiene efectos significativos en la disminución del estrés.

Dimensión de Empleo/Ocupación

Los resultados obtenidos en ésta dimensión fueron los siguientes:

Sujetos	Puntaje Entrada	Zona de estrés	Puntaje salida	zona de estrés	Disminución
1	18	ZONA 3	22	ZONA 4	+4
2	8	ZONA 3	20	ZONA 4	+12
3	11	ZONA 3	18	ZONA 3	+7
4	15	ZONA 3	9	ZONA 3	6
5	18	ZONA 3	19	ZONA 4	+1
6	28	ZONA 5	23	ZONA 4	5
7	15	ZONA 3	15	ZONA 3	0
8	13	ZONA 3	10	ZONA 3	3
9	24	ZONA 4	18	ZONA 3	6
10	11	ZONA 3	15	ZONA 3	+4
11	15	ZONA 3	17	ZONA 3	+2
12	7	ZONA 2	10	ZONA 3	+3
13	24	ZONA 4	21	ZONA 4	3
14	8	ZONA 3	13	ZONA 3	+5
15	17	ZONA 3	14	ZONA 3	3
16	11	ZONA 3	3	ZONA 1	8
17	11	ZONA 3	14	ZONA 3	+3
18	13	ZONA 3	16	ZONA 3	+3
19	4	ZONA 2	5	ZONA 2	+1
20	14	ZONA 3	14	ZONA 3	0
21	11	ZONA 3	3	ZONA 1	8
22	13	ZONA 3	12	ZONA 3	1
23	14	ZONA 3	13	ZONA 3	1
24	15	ZONA 3	12	ZONA 3	3
Media	14.08		14.00		0.08

Tabla 5.10. Resultados de la dimensión de empleo/ocupación, pre y post al programa.

Tras el procedimiento estadístico computarizado, los resultados que arroja el programa son los siguientes:

Prueba de muestras emparejadas									
		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	Prueba_entrada - Prueba_salida	.083	4.872	.994	-1.974	2.140	.084	23	.934
Conclusión									
P-Valor (significación) > α (0.05)									

Tabla 5.11. Resultados de la dimensión de empleo/ocupación, analizados a través del programa estadístico SPSS.

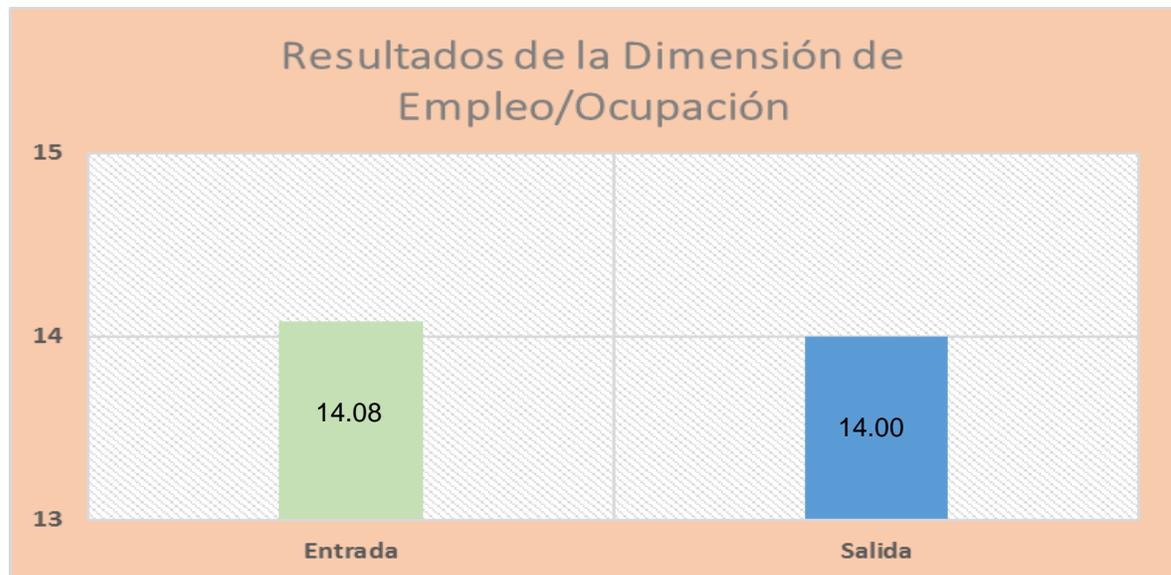


Gráfico 5.5. Resultados gráficos de la dimensión de empleo/ocupación, vistos en dos momentos.

A través de los gráficos se puede evidenciar que en ésta dimensión hubo una disminución casi nula, ya que el resultado se mantuvo constante. Dichos resultados analizados a través del Programa estadístico computarizado nos indica un P-Valor de 0.934, que es mayor que el valor de probabilidad

establecido por el estadístico. Por tanto, no hubo una disminución significativa en la disminución del estrés en esta dimensión.

Dimensión de Relaciones

Los resultados obtenidos en ésta dimensión fueron los siguientes:

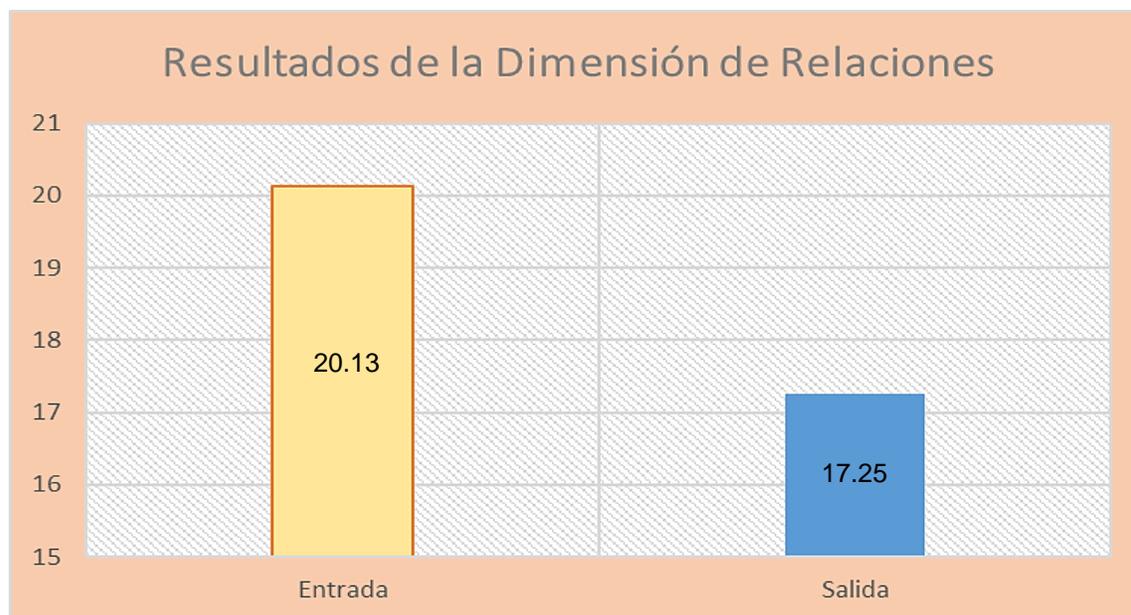
Sujetos	Puntaje Entrada	Zona de estrés	Puntaje salida	zona de estrés	Disminución
1	29	ZONA 5	27	ZONA 5	2
2	20	ZONA 4	23	ZONA 4	+3
3	23	ZONA 4	13	ZONA 3	10
4	27	ZONA 5	25	ZONA 5	2
5	29	ZONA 5	20	ZONA 4	9
6	18	ZONA 3	14	ZONA 3	4
7	18	ZONA 3	18	ZONA 3	0
8	17	ZONA 3	10	ZONA 3	7
9	19	ZONA 4	17	ZONA 3	2
10	17	ZONA 3	20	ZONA 4	+3
11	23	ZONA 4	25	ZONA 5	+2
12	24	ZONA 4	12	ZONA 3	12
13	14	ZONA 3	16	ZONA 3	+2
14	24	ZONA 4	21	ZONA 4	3
15	19	ZONA 4	16	ZONA 3	3
16	35	ZONA 5	25	ZONA 5	10
17	19	ZONA 4	15	ZONA 3	4
18	17	ZONA 3	12	ZONA 3	5
19	7	ZONA 2	8	ZONA 3	+1
20	22	ZONA 4	20	ZONA 4	2
21	7	ZONA 2	9	ZONA 3	+2
22	22	ZONA 4	19	ZONA 4	3
23	19	ZONA 4	17	ZONA 3	2
24	14	ZONA 3	12	ZONA 3	2
Media	20.13		17.25		2.88

Tabla: 5.12. Resultados de la dimensión de Relaciones, pre y post al programa.

Tras el procedimiento estadístico computarizado, los resultados que arroja el programa son los siguientes:

Prueba de muestras emparejadas								
	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 Prueba_Entrada - Prueba_Salida	2.875	4.246	.867	1.082	4.668	3.317	23	.003
Conclusión								
P-Valor (significación) < α (0.05)								

Tabla 5.13. Resultados de la dimensión de Relaciones, analizados a través del programa estadístico SPSS.



Gráfica 5.7. Resultados de la dimensión de Relaciones, vistos en dos momentos.

Los resultados indican una disminución de 2.88 puntos de la prueba de entrada con la prueba de salida después de finalizado el programa de Pausas Activas. Dicho resultado, analizado a través del programa estadístico computarizado, arroja un resultado de P-valor de 0.003, lo que resulta ser

menor que el valor de probabilidad establecido por el método estadístico t. Por tanto, SI existe una disminución significativa del estrés en la dimensión de Relaciones después de aplicado el programa de Pausas Activas.

Dimensión de Personalidad

Los resultados obtenidos en ésta dimensión fueron los siguientes:

Sujetos	Puntaje Entrada	Zona de estrés	Puntaje salida	zona de estrés	Disminución
1	27	ZONA 5	27	ZONA 5	0
2	21	ZONA 4	22	ZONA 4	-1
3	18	ZONA 3	13	ZONA 3	5
4	31	ZONA 5	31	ZONA 5	0
5	27	ZONA 5	27	ZONA 5	0
6	19	ZONA 4	12	ZONA 3	7
7	18	ZONA 3	19	ZONA 4	-1
8	13	ZONA 3	8	ZONA 3	5
9	16	ZONA 3	15	ZONA 3	1
10	20	ZONA 4	20	ZONA 4	0
11	21	ZONA 4	19	ZONA 4	2
12	20	ZONA 4	15	ZONA 3	5
13	20	ZONA 4	19	ZONA 4	1
14	20	ZONA 4	18	ZONA 3	2
15	18	ZONA 3	16	ZONA 3	2
16	16	ZONA 3	13	ZONA 3	3
17	20	ZONA 4	11	ZONA 3	9
18	17	ZONA 3	13	ZONA 3	4
19	10	ZONA 3	12	ZONA 3	-2
20	20	ZONA 4	17	ZONA 3	3
21	10	ZONA 3	4	ZONA 2	6
22	19	ZONA 4	18	ZONA 3	1
23	16	ZONA 3	16	ZONA 3	0
24	17	ZONA 3	17	ZONA 3	0
Media	18.92		16.75		2.17

Tabla 5.14. Resultados de la dimensión de Personalidad, Pre y Post al programa.

Tras el procedimiento estadístico computarizado, los resultados que arroja el programa son los siguientes:

Prueba de muestras emparejadas									
	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)	
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia					
				Inferior	Superior				
Par 1 Prueba_Entrada - Prueba_Salida	2.167	2.823	.576	.974	3.359	3.760	23	.001	
Conclusión									
P-Valor (significación) < α (0.05)									

Tabla 5.15. Resultados de la dimensión de Personalidad, analizados a través del programa estadístico SPSS.

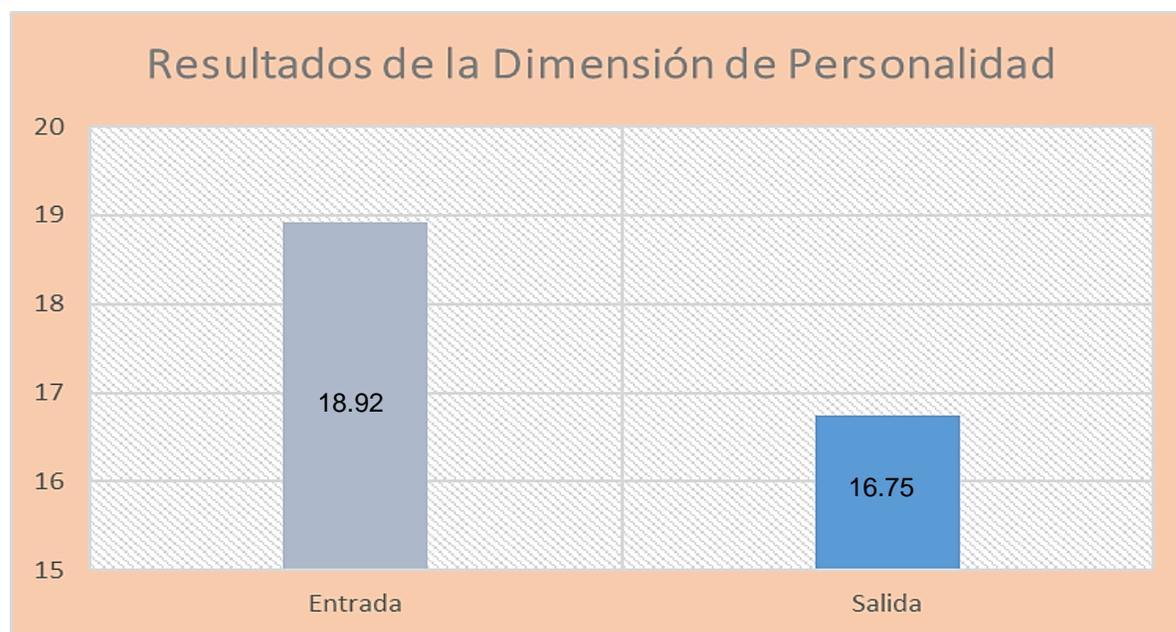


Gráfico 5.7. Resultados gráficos de la dimensión de personalidad, visto en dos momentos.

Las gráficas demuestran que hay una disminución en el resultado promedio en ésta dimensión con 2.17 puntos de diferencia, al finalizar el programa. Además, analizando los resultados a través del programa estadístico computarizado, arroja un P-Valor de 0.001, lo que es menor que el valor

establecido por el método estadístico computarizado. Por lo tanto, SI existe una disminución significativa en el estrés de la dimensión de Personalidad.

B) Análisis de Resultados

Como se ha mencionado anteriormente, el objetivo de ésta investigación es determinar si la ejecución de un programa de Pausas Activas tiene efectos positivos en la disminución del estrés laboral, de los empleados de Laboratorios Paill. Es por ello, que este capítulo está dedicado a responder a esta duda, y de esta manera, apoyar o refutar la hipótesis de estudio.

Al finalizar el programa se obtuvo una disminución del estrés de 18.42 puntos al comparar los resultados de los dos momentos de aplicación de la prueba de medición del estrés. Así mismo. Al analizar los datos a través del Programa Estadístico Computarizado, se obtuvo como resultado un puntaje P-Valor de 0.000, que es menor al valor de probabilidad establecido por el método estadístico “t” – equivalente a 0.05-. Por tanto, el análisis muestra una diferencia de medias significativa, lo que indica que la aplicación del Programa de Pausas Activas tiene efectos favorables en cuanto a la disminución del nivel de estrés.

Estos resultados contrastan de buena manera con las investigaciones de Latosinski (2013), ya que en dicha investigación se disminuyó significativamente los dolores musculares de la muestra en cuestión, y en contraste con la investigación actual se equipara en resultados, ya que en la prueba aplicada la dimensión que obtuvo la mayor disminución fue la de Síntomas, que engloba el factor de expresión somática del estrés.

Para tener una perspectiva más amplia, se analizaron los resultados de las dimensiones en que está dividida la prueba de medición de estrés. La dimensión que obtuvo una mayor reducción fue la de Síntomas, ya que presentó 6.5 puntos de disminución, que concuerda con lo esperado por la naturaleza del programa, que consistía en un conjunto de ejercicios físicos

desempeñados por los trabajadores y que actuó de una forma terapéutica, ya que en los resultados de las pruebas demuestran que se disminuyeron las manifestaciones somáticas del estrés, que fueron los dolores de cabeza, dolores abdominales, molestias en la zona lumbar, taquicardias, dolores en músculos del cuello y espalda y el cansancio.

La dimensión de Estilo de Vida disminuyó 3.54 puntos, puesto que el cambiar la rutina diaria incluyendo un momento de esparcimiento y relajación generó un efecto positivo en los y las participantes del programa.

La dimensión de ambiente presentó una reducción de 3.13 puntos, podría deberse a una relación entre las dimensiones, ya que el cambio a nivel personal de la rutina y una mejoría en la reducción del estrés físico pueden generar un cambio en la perspectiva que se tiene de algunos aspectos que rodean al individuo, como lo puede ser el ámbito familiar, social, comunicación, etc.

La dimensión de Relaciones obtuvo una reducción de 2.88 puntos, lo que indica una mejoría de las relaciones interpersonales, y hasta cierto punto la creación de nuevos espacios de convivencia con personal de diferentes áreas de la empresa. Este aspecto que se evidenciaba al momento que los participantes interactuaban e intercambiaban experiencias con otros empleados de distintas áreas de trabajo, además de notar que se recordaban entre sí el horario de las jornadas de gimnasia laboral

La dimensión de Personalidad presentó una reducción 2.17 puntos, esto puede deberse a que los aspectos de la personalidad se vuelven más estables a la edad adulta, y se necesita de un proceso de intervención más terapéutico para generar cambios a nivel de personalidad.

La dimensión de Empleo/Ocupación presentó una reducción de 0.08 puntos, siendo ésta la que menos disminución obtuvo. Esto puede deberse a que, al analizar las respuestas de los participantes en la prueba, existen

factores de los puestos del trabajo y de la organización que les generan estrés y tensión, y que el programa no alcanza a cubrir, y que se mantuvieron constantes hasta finalizar el programa.

Como se logró evidenciar, los resultados en general indican una mejoría en el estrés y una mejoría en la salud mental al incluir espacios de relajación mental. Resultados que guardan una relación con los obtenidos por Guzmán (2015), en donde al aplicar un Programa de Pausas Activas a empleados administrativos del Gobierno de Ecuador, evidenció estos beneficios en la salud mental a través de la práctica del ejercicio físico y de un espacio de recreación y tiempo de dedicación para la persona misma.

Para determinar el impacto del programa en su totalidad, es necesario tener en cuenta diferentes factores individuales y psicológicos. Dentro de éstos, se encuentra la puntualidad, que en un primer lugar se dificultó crear constancia de asistencia temprana, que podría darse por motivos de adaptación y de personalidad de algunos participantes. Al transcurrir el tiempo se logró una mejor puntualidad.

La motivación de los y las participantes es otro aspecto de interés en el programa. En este sentido, los participantes se mostraron motivados, lo cual se podía evidenciar por lo animados y enérgicos que llegaban a las sesiones. Otro de los aspectos es la actitud, ya que se observó una actitud positiva durante la realización de cada ejercicio, ya que era un grupo participativo y dinámico, factor que se evidenció una iniciativa en turnarse para dirigir las sesiones de Pausas Activas.

Un aspecto relacionado a lo mencionado anteriormente es la asistencia de los y las participantes, puesto que se creó un compromiso personal en cada uno de ellos mismos, ya que avisaban con anterioridad si faltarían a la sesión. En este sentido se obtuvo una media de asistencia del 80% a las sesiones de

Gimnasia Laboral, esto debido a actividades propias de la empresa o de sus puestos de trabajo (reuniones, auditorias, fechas de pago, incapacidades, etc).

También, se debe analizar el hecho que un participante haya aumentado el puntaje de estrés, y es que en el periodo de aplicación de la prueba de salida, algunos participantes, de ciertas áreas de la empresa, se encontraban en proceso de auditoría interna – que se logra evidenciar en que el 45.83% de los evaluados obtuvieron un aumento del estrés en la dimensión de empleo/ocupación -, por lo que pudo ser un generador de presión y estrés laboral, y precipitante para los casos atípicos del área.

A pesar de estas limitantes, los resultados fueron favorables para los participantes, en su totalidad.

Apoyando a esta noción, se debe tener en cuenta que el programa de Pausas Activas propuesto en esta investigación, tiene plasmado la ejecución de dos sesiones por día, de 15 minutos. Es decir, ejercicios preparatorios y de compensación, y la asistencia diaria y constante es un factor para que estos ejercicios tuvieran un mayor impacto. Estas son limitantes de tiempo que pueden ser generadas por las empresas y su necesidad de productividad, cuestión que puede ser vista en la investigación de González, Meneses, González y Tristan (2014) en donde no todos los participantes lograron cumplir con la ejecución diaria y/o completa de las sesiones estipuladas, pues está presente el factor de trabajo, pese a ello obtuvieron resultados positivos en la reducción de la Cervicalgia¹⁶.

También, es necesario hacer mención que se seleccionaron 34 sujetos que participarían en el programa de Pausas Activas, empero por motivos propios de la organización (rotación de personal, actividades de puestos específicos, etc.) el grupo disminuyó a 24 participantes al finalizar el programa. Como se ha mencionado durante el desarrollo de este capítulo, la investigación

¹⁶. Dolor del músculo cervical en la zona del cuello.

guarda resultados equivalentes a los llevados a cabo por otros investigadores, y tienen mayor validez en cuanto a que dichas investigaciones se desarrollaron en países de la región latinoamericana, con condiciones relativamente similares en cuanto a lo laboral. Por lo tanto, a través de las investigaciones previas, se puede determinar que los resultados eran esperados.

En general, los resultados de la muestra son favorecedores no sólo para los participantes, sino también para la organización, ya que no se efectúa un gasto de recursos materiales, mas bien solo se invierte un estimado de tiempo corto para la ejecución del programa, por lo que resulta una medida útil de aplicar para la organización en las diferentes áreas.

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A) CONCLUSIONES

- ψ Por los resultados obtenidos, en donde los datos analizados por el Programa Estadístico Computarizado arrojan un P-valor de 0.000, que es menor que el valor de probabilidad del estadístico “t” (0.05), por lo tanto, se refuta la hipótesis nula de investigación, y se acepta la hipótesis general de investigación, ya que el programa ha tenido efectos, estadísticamente comprobables, en la disminución del estrés laboral de los empleados de Laboratorios Paill.

- ψ Al aplicar el Programa de Pausas Activas se pudo determinar estadísticamente la disminución del estrés, esto a través de dos momentos, una prueba pre a la ejecución del programa y otra post a la misma.

- ψ Las áreas que presentaron una disminución significativa son las de Estilo de Vida, ya que al incluir un espacio corto de 15 minutos durante la jornada laboral rompe con la rutina monótona; Ambiente, pues un cambio en la salud mental puede generar un cambio en la perspectiva de ver las situaciones que rodean al individuo en la empresa, familia, etc.; Síntomas, ya que el programa estaba orientado a la disminución de los aspectos somáticos del estrés; y el de Relaciones, ya que el programa genera espacios donde los empleados comparten experiencias con nuevos compañeros de trabajo.

- ψ Las dimensiones con poca disminución o nula, fueron la de Personalidad, ya que a pesar de ser un aspecto dinámico del individuo puede tornarse más estable durante la adultez y se hace necesario tener un mejor proceso de intervención más específico; y la dimensión de empleo/ocupación, ya que se mantuvieron factores que estaban antes de ejecutado el programa, además de nuevos factores que se suscitaron al final del mismo, como lo fue el proceso de auditoría interna.

- ψ Un punto importante dentro de la investigación es el llevar a cabo el diagnóstico de la población, puesto que de esta manera se determinó la muestra, y de la misma forma determinar aspectos importantes para la elaboración del programa, ya que se logró seleccionar los ejercicios idóneos para que tuvieran mayor impacto en la muestra participante; además, de tener los datos de base a comparar con los resultados futuros a la ejecución del programa, que fue la forma de determinar los efectos del mismo.

- ψ El programa elaborado no afectó drásticamente el horario laboral de la muestra, lo que es rentable para la empresa y atractivo de aplicar por sus resultados, ya que son ejercicios que no conllevan mucho tiempo ni espacio, de fácil ejecución. Además de brindar un espacio de esparcimiento y descanso, que favorece a la salud mental de los y las participantes, que ha ayudado a otros aspectos, como lo son la generación de nuevas relaciones interpersonales entre empleados de diferentes departamentos o áreas de trabajo dentro de la organización.

- ψ Las Pausas Activas, son una alternativa muy atractiva y eficaz para la disminución del estrés de las y los empleados de las organizaciones, además de su facilidad de adaptación y modificación para ser aplicado a empresas de diferentes rubros. También, los resultados demuestran que

puede ser aplicado en diferentes espacios físicos, pero siempre teniendo resultados beneficiosos para los y las participantes.

B) RECOMENDACIONES

A Laboratorios Paill S.A. de C.V. :

- ψ Poner interés en los resultados obtenidos dentro de la investigación, ya que la ejecución del programa tuvo resultados favorables en la disminución del estrés de las y los empleados que participaron dentro del programa, y por tal razón podrían valorar seguir con la puesta en marcha de implementar esta medida como una alternativa rentable para favorecer no sólo al empleado, sino al clima laboral de la organización.

- ψ Además, la implementación de esta medida puede llegar a servir para el cumplimiento de legislaciones de Higiene y Seguridad Ocupacional, ya que se estipula medidas que vayan en beneficio de la salud física y mental de los empleados, y resultaría beneficioso para la organización y el empleado el contar con un espacio para relajarse y poder tener una mejor eficiencia en sus puestos de trabajo.

- ψ Para indagar y dar una mejor solución a las dificultades que se suscitan dentro de la organización y propios de los puestos de trabajo, se hace necesario una evaluación o diagnóstico para detectar los factores del clima laboral, actividades, etc., que pueden ser generadores de estrés entre las y los empleados, y de esta manera brindar las estrategias adecuadas para abordar cada problemática.

A futuros investigadores, que sigan la línea de la investigación del presente estudio:

- ψ Si bien es necesaria la obtención de nuevos conocimientos teóricos, es también igual de importante el proporcionar alternativas concretas para la disminución de los fenómenos sociales en estudio, y en el caso específico, alternativas viables para la reducción del estrés, no sólo laboral, sino también de los diferentes tipos de estrés que se generan en las personas en la vida diaria.

- ψ Se impulsa a seguir investigando los beneficios que ofrece el implementar un programa de Pausas Activas en diferentes aspectos o variables como lo pueden ser la motivación, autoestima, productividad o rendimiento, etc. Ya que, como se ha evidenciado anteriormente en la investigación, el programa tiene impacto en diferentes aspectos del participante, así podría impulsarse de mejor manera esta alternativa en las organizaciones como un beneficio para el empleado y la empresa.

Al Departamento de Psicología:

- ψ A través de la realización de ésta investigación, se hace necesario recomendar al Departamento de Psicología el hacer mayor hincapié al fortalecimiento de los conocimientos de la metodología de la investigación, promoviendo estudios de diferentes diseños, métodos y técnicas, herramientas actualizadas de análisis de datos estadísticos, y que de esta manera se pueda alcanzar un mejor nivel de las investigaciones, proponiendo nuevos conocimientos, propuestas atractivas y beneficiosas para los fenómenos sociales, que no sólo se cree un conocimiento teórico

sino práctico y concreto, que ayude aliviar las problemáticas sociales de la población salvadoreña, y de la misma forma alcanzar reconocimiento académico internacional.

FUENTES CONSULTADAS

- Bernui Contreras, Miguel (2013). Programa de “Pausas Activas” para fortalecimiento del personal no docente de la Universidad Peruana Unión, año 2012. Revista *Estrategias para el cumplimiento de la misión* [en línea] vol. 10 (n° 2). Recuperado el 15 de marzo de 2016, de <http://revistascientificas.upeu.edu.pe/>
- Carámbula, P. (2013). Los beneficios de la gimnasia laboral. Recuperado de <http://www.sanar.org/prevencion/beneficios-de-la-gimnasia-laboral>
- Costa Rica, Ministerio de Hacienda, Centro de Datos. (s. f.). *El estrés laboral*. [en línea] Recuperado el 29 de marzo de 2016, de <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/Estr%C3%A9s%20Laboral.doc>
- Dyck, George y Raber, Merrill (1993) *Control del estrés para la salud mental*. México D.F.: Grupo Editorial Iberoamericana.
- Fontana, David (1995) *Control del estrés*. México D.F.: Editorial Manual Moderno.
- Gonzáles Muelle, A., Meneses, Y., Gonzáles, I. y Tristán, P. (2014). Efecto de la aplicación de un programa de gimnasia laboral para reducir la prevalencia de cervicalgia en estudiantes de odontología. Revista *iMedPub Journals* [en línea] Vol. 10. N° 1:12. Pp 1-10. Recuperado 15 de marzo de 2016, de <http://www.imedpub.com>
- Guamán, T. (2015). *Las pausas activas y el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa del gobierno autónomo*

descentralizado del Cantón Pujilí. (Tesis de Licenciatura) Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador. [en línea] Recuperado 17 de febrero de 2016, de <http://repo.uta.edu.ec/>

Latosinski, Eduardo W. (2013). *Efectos de la implementación de pausas activas en oficinistas entre 20 y 35 años durante la jornada laboral.* Instituto Universitario de Ciencias de la Salud. Buenos Aires: Fundación H. A. Barcelo. Recuperado 30 de marzo de 2016, de <http://www.barcelo.edu.ar/>

Mesias, P. (2008). Campaña de gimnasia laboral. Recuperado de <http://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2013/campana-gimnasia-laboral>

Organización Mundial de la Salud. (2004) *La organización del trabajo y el estrés.* Ginebra, Suiza.

Payne, Rosemary (2005) *Técnicas de relajación* (4° edición). Grupo editorial Paidotribo.

Peiró, José M. y Salvador, Alicia (1993) *Control del estrés laboral* (1° edición). Madrid, España: Editorial EUDEMA.

Slipack, O. (1996) *Estrés laboral.* Revista *ALCMEON* [en línea] n°4. Recuperado 20 febrero de 2016, de <http://www.alcmeon.com.ar/>

ANEXOS

Anexo 1
PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS

Universidad De El Salvador

Facilitadores:
Victoria Carabantes
Francisco Huevo
Kevin Maravilla



Programa de pausas activas



2016



INDICE

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
Objetivo General:	4
Objetivos Específicos:	4
ESTRUCTURA DEL PROGRAMA.....	5
a) Destinatarios y Características.....	5
b) Tiempo de las sesiones de ejercicio.	5
c) Duración temporal del programa.....	5
d) Recursos.....	5
CONCEPTOS BASICOS.....	6
INDICACIONES GENERALES DEL PROGRAMA	7
PROPUESTA DE EJERCICIOS	7
Ejercicios de Preparación.	7
Etapa I: cabeza y cuello	8
Etapa II: Hombros y Espalda	9
Etapa III: Brazos, Manos y Muñeca.....	10
Etapa IV: Tronco y Cadera.....	11
Etapa V: Flexibilidad de Rodillas	12
Etapa VI: Pies	13
Ejercicios de Compensación.....	14
EVALUACION	17



INTRODUCCIÓN

Una de las dolencias que aquejan a gran parte de la población salvadoreña es el estrés, y es que las condiciones sociales y económicas generan preocupación por el presente y el futuro, y abonando a esto las condiciones laborales, en ocasiones, de los lugares de trabajo no prestan un alivio para la disminución del malestar, y hasta son facilitadores para el estrés.

Por dicha razón, el programa elaborado está diseñado para la disminución del estrés laboral y sus indicadores sintomáticos, de una manera que sea rentable para la organización y eficaz para el empleado que sea participe del programa.

También, es preciso mencionar que los ejercicios planteados en el programa son de corta duración y fáciles de realizar, que no requieren mayor esfuerzo físico ni un lugar específico para su realización, no son ejercicios extenuantes sino por el contrario son ejercicios que ayudan a activación y compensación de energía gastada en la jornada laboral. Además, los ejercicios pueden ser aprendidos con la práctica y realizados en otros contextos de desarrollo del individuo. También, el programa promueve la socialización entre personal que no está en contacto directo siempre, por lo que pueden llegar a crearse nuevos lazos de relaciones.

El programa aquí planteado no deja de ser una propuesta para la disminución del estrés, la cual para lograr el objetivo del mismo con mayor eficacia requerirá de un rol activo de parte de los participantes en su asistencia y práctica de los ejercicios, y de un esfuerzo de parte de la organización para la aplicación de otras medidas que beneficien al recurso humano.



OBJETIVOS

Objetivo General:

- Implementar un programa de pausas activas que ayude a disminuir los síntomas del estrés que estén presentes en los empleados de los Laboratorios Paill.

Objetivos Específicos:

- Desarrollar ejercicios de fácil ejecución, que puedan realizarse con cualquier indumentaria de trabajo y que a su vez tengan eficacia para la disminución de los síntomas del estrés a nivel físico.
- Implementar ejercicios que puedan ser aprendidos por el grupo para que puedan realizarlos en diferentes situaciones de su vida cotidiana.
- Formar nuevas redes de relaciones interpersonales entre empleados de la empresa que puedan tener poco contacto en su tiempo laboral.



ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

a) Destinatarios y Características.

Los beneficiarios serán empleados y empleadas de Laboratorios Paill, que oscilen entre las edades de 25 a 45 años, que además presenten un rango de estrés considerable en la aplicación del Inventario de estrés *¿Cuánto estrés tengo?* Así mismo, los empleados con mayor puntaje serán los que conformarán el grupo que formará parte en el desarrollo del programa.

b) Tiempo de las sesiones de ejercicio.

Diariamente se desarrollaran 2 sesiones, una en horario de las 8:00 a.m. y otra en horario 2:00 p.m. Cada sesión tendrá una duración de 15 minutos, en los cuales se realizarán ejercicios de preparación y compensatorios.

c) Duración temporal del programa.

El programa está estipulado para una duración de 2 meses, de lunes a viernes -acoplándose al horario de trabajo de la empresa-.

d) Recursos.

Humanos: Grupo de facilitadores y el grupo de empleados de Laboratorios Paill.

Materiales: Sala de capacitaciones, bocinas speakers, reproductor de música.



CONCEPTOS BASICOS

1) Pausas Activas:

“Es una actividad física realizada en un breve período de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente de trabajo, a través de ejercicios que compensen las tareas desempeñada revirtiendo, de esta manera, la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo.”

2) Estrés Laboral:

“El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.”

3) Ejercicios Preparatorios.

Ejercicios dinámicos antes de comenzar la jornada laboral

4) Ejercicios Compensatorios

Ejercicios de elongación¹ y relajación durante la jornada laboral.

¹Alargamiento. Se refiere a ejercicios utilizados para devolver al musculo un estado pasivo después de la actividad de contracción.



INDICACIONES GENERALES DEL PROGRAMA

Para una mayor eficacia del programa se brindan las siguientes indicaciones y recomendaciones para su cumplimiento:

- Asistir a todas las sesiones de ejercicios que se realizarán diariamente y el horario estipulado para las mismas.
- Hacer caso a las indicaciones que proporcionen los facilitadores del grupo.
- Evitar el uso de aparatos electrónicos que provoquen distracción a usted y al grupo.
- Respetar el espacio físico donde se realizan las rutinas de ejercicio.
- Al realizar los ejercicios de respiración no forzarse más de lo necesario (esto para personal que padezca de problemas respiratorios, asma, etc.).
- Al ejecutar los ejercicios físicos evitar sobreforzarse para evitar fatigarse o evitar lesiones.

PROPUESTA DE EJERCICIOS

Ejercicios de Preparación.

Estos ejercicios están destinados a animar y preparar físicamente para el inicio de la jornada laboral. Por ello, estos ejercicios están propuestos para desarrollarlos antes del inicio de la jornada en el horario de las 8:00 de la mañana. Los ejercicios para este horario serán para las zonas del cuerpo que presentan síntomas de dolores, lesiones, etc. Iniciando desde la parte superior hasta la parte inferior del cuerpo, las cuales llamaremos etapas.



Etapa I: cabeza y cuello



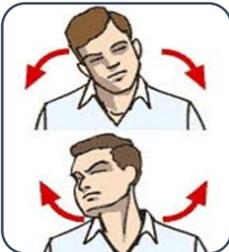
Ejercicio 1

- **Descripción:** Entrelace los dedos y lleve las manos detrás de la cabeza, presiónela hacia el frente de manera tal que lleve el mentón hacia el pecho.
- **Posición:** Sentado o de pie.
- **Frecuencia:** Tres repeticiones de 5 segundos, contando con 3 segundos de descanso por repetición.



Ejercicio 2

- **Descripción:** Con la ayuda de la mano lleve la cabeza hacia un lado como si tocara el hombro con la oreja hasta sentir una leve tensión.
- **Posición:** Sentado o de pie.
- **Frecuencia:** Tres repeticiones de 5 segundos, contando con 3 segundos de descanso por repetición.



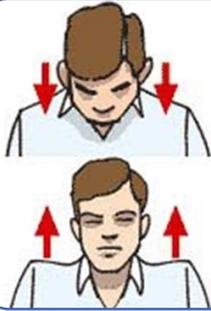
Ejercicio 3

- **Descripción:** Realice movimientos suaves con la cabeza como si hiciera círculos con la nariz primero de un lado y luego del otro. Pueden realizarse además movimientos pendulares.
- **Posición:** Sentado o de pie.
- **Frecuencia:** Tres repeticiones de 5 segundos por cada variante, contando con 3 segundos de descanso por repetición.



Etapa II: Hombros y Espalda

Ejercicio 1



Descripción: Suba los hombros intentando tocar las orejas, contraiga los músculos y luego suéltelos rápidamente

Posición: De pie

Variantes: Se puede dirigir los hombros hacia adelante y luego hacia atrás.

Frecuencia: Realice tres repeticiones para cada variante, en un tiempo de 15 segundos cada repetición y 20 segundos de descanso.

Ejercicio 2



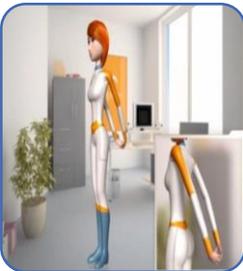
Descripción: Con los brazos estirados al costado del cuerpo, con las manos apuñadas dibuja simultáneamente círculos hacia adelante en forma pausada, luego repite el movimiento hacia atrás.

Posición: De pie

Variantes: Realice movimientos pendulares de tal manera que simule dibujar un semicírculo.

Frecuencia: Realice tres repeticiones para cada variante, en un tiempo de 15 segundos cada repetición y 20 segundos de descanso.

Ejercicio 3



Descripción: Lleve los brazos hacia atrás, entrelace los dedos e intente subir los brazos sin flexionarlos ni soltar los dedos

Posición: De pie o sentado.

Variantes: Cambie la dirección de las palmas de las manos primero realice el ejercicio con ellas hacia adentro y luego hacia afuera

Frecuencia: Realice tres repeticiones para cada variante, en un tiempo de 15 segundos cada repetición y 20 segundos de descanso

Ejercicio 4



Descripción: Entrelaza los dedos y extiende los brazos hacia adelante con las palmas dirigidas hacia el frente, empuja suavemente para estirar los músculos de la espalda y los brazos. Encorva ligeramente la espalda y lleva la cabeza por entre los brazos.

posición: De pie

Variantes: Sujetando las pantorrillas con las piernas estiradas y un tanto separadas, intenta llevar la cabeza por entre las rodillas.

frecuencia: Realice tres repeticiones para cada variante, en un tiempo de 15 segundos cada repetición y 20 segundos de descanso.



Etapa III: Brazos, Manos y Muñeca.



Ejercicio 1

- **Descripción:** Lleve el brazo hacia el lado contrario y con la otra mano empújelo hacia el hombro.
- **Posición:** Sentado o de Pie.
- **Frecuencia:** Sostenga por 5 segundos, descanse 3 segundos y cambie de brazo. Realice tres repeticiones por cada brazo.



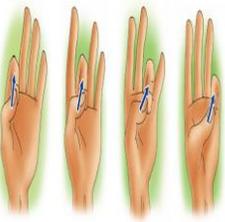
Ejercicio 2

- **Descripción:** Coloque su mano izquierda detrás del cuello, después pase la mano derecha por encima de la cabeza tomando el codo del brazo izquierdo lo más bajo que pueda de la espalda.
- **Posición:** Sentado o de pie.
- **Frecuencia:** Sostenga por 5 segundos, descanse 3 segundos y cambie de brazo. Realice tres repeticiones por cada brazo.



Ejercicio 3

- **Descripción:** Estire el brazo hacia el frente y abra la mano como si estuviera haciendo la señal de pare y con la ayuda de la otra mano lleve hacia atrás todos los dedos.
- **Posición:** Sentado o de pie.
- **Frecuencia:** Sostenga por 5 segundos, descanse 3 segundos y cambie de mano. Realice 3 repeticiones por cada mano.



Ejercicio 4

- **Descripción:** Con los brazos extendidos hacia el frente y procurando dirigir los dedos de las manos hacia arriba, una la yema de sus dedos uno a uno con el pulpejo del dedo pulgar.
- **Posición:** Sentada o de pie.
- **Frecuencia:** Sostenga por 5 segundos, descanse 3 segundos y cambie de mano. Realice 3 repeticiones por cada mano.



Ejercicio 5

- **Descripción:** Estire el brazo hacia el frente y abra la mano estirando y separando los dedos, con la mano contraria lleve hacia abajo uno a uno cada dedo de la mano (como si los estuviera contando).
- **Posición:** Sentado o de pie.
- **Frecuencia:** Sostenga por tres segundos, descanse y cambie de dedo. Realice dos repeticiones por cada mano.

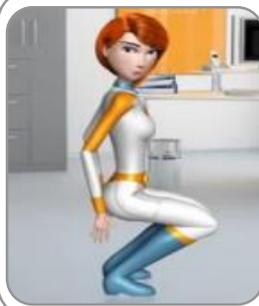


Etapa IV: Tronco y Cadera



Ejercicio 1

- **Descripción:** Sentado coloque las manos en la espalda, dirija los codos hacia atrás y extienda ligeramente el tronco.
- **Posición:** Preferiblemente sentado, aunque podría variar parado.
- **Frecuencia:** Sostenga esta posición durante 5 segundos, descance y repita el ejercicio 3 veces.



Ejercicio 2

- **Descripción:** Permanezca en una posición estable y segura, apoye sus pies uno separado del otro, mantener la espalda recta, para agacharse flexione las rodillas manteniendo la espalda en la misma postura inicial.
- **Posición:** De pie.
- **Frecuencia:** Sostengase en posición flexionada por 5 segundos, descance por 3 segundos y repita 3 veces el ejercicio.



Ejercicio 3

- **Descripción:** Permaneciendo de pie, coloque sus manos en su cintura y gire la cadera sobre su propio eje lo más hacia afuera que pueda de izquierda a la derecha.
- **Posición:** De pie.
- **Frecuencia:** Gire 3 veces sobre su propio eje. Luego, cambie la dirección de giro y realice 3 repeticiones.



Etapa V: Flexibilidad de Rodillas



Ejercicio 1

Descripción: Extienda sus brazos hacia el frente, y flexione las piernas simulando que se sienta en el aire.

Posición: De pie

frecuencia: Mantenga esta posición durante 5 segundos. Repita el ejercicio 3 veces más.



Ejercicio 2

Descripción: De pie, coloque una pierna hacia adelante y otra atrás, la de adelante completamente recta apoyando únicamente el talón

Posición: De pie

Frecuencia: Durante 5 segundos y cambie de pierna. Repita 3 veces en cada lado.



Ejercicio 3

Descrpción: De pie con las piernas separadas lleve una hacia adelante levantándola un poco, empiece a hacer movimientos en círculos desde el tobillo incluyendo la pierna.

Posición: De pie

Frecuencia: Durante 5 segundos. Repita 3 veces el ejercicio con cada lado.



Etapa VI: Pies



Ejercicio 1

Descripción: Lleve todo el peso del cuerpo hacia delante flexionando una rodilla y cuidando que el talón de la pierna de atrás quede totalmente apoyado en el piso. Usted debe sentir una ligera tensión.

Posición: De pie

Frecuencia: Durate 5 segundos.



Ejercicio 2

Descripción: haciendo equilibrio en un pie, eleva el otro y realiza movimientos de rotación del tobillo elevado, imagina que dibujas círculos en el air con el pie, procura tener movimientos circulares como las agujas del reloj y en sentido contrario. Puedes sostenerte de una silla para tener mejor equilibrio, sin embargo, procura no hacerlo para que el trabajo sea más intenso.

Posición: De pie

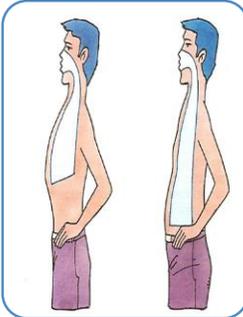
Frecuencia: Durate 5 segundos.



Ejercicios de Compensación

Los ejercicios que a continuación se proponen serán de utilidad para brindar un estado de relajación y reposición. Además, no se proseguirá por etapas, se realizará una relajación progresiva, incluyendo ejercicios de respiración para esta sesión. Los ejercicios serán los siguientes.

Ejercicio 1: Respiración



- **Descripción:** Colocate en una posición cómoda y respira profundamente inhalando el aire por la nariz y exhalándola por la boca. 3 segundos para inhalar el aire, 3 segundos para retener el aire y 6 segundos para exhalar el aire por la boca.
- **Posición:** Sentado o de pie.
- **Frecuencia:** Repetir las respiraciones 5 veces.
- **Nota:** Sí padece de alguna enfermedad respiratoria no forzarse.

Ejercicio 2



- **Descripción:** Apriete el puño derecho, lo más que pueda, y aguante durante 5 segundos. Suéltalo. Ahora, repite este procedimiento con el puño izquierdo. Luego, hagalo con ambos puños, apriételes y manténgalos durante 5 segundos. Suéltelo, y perciba como la tensión disminuye.
- **Posición:** Sentado o de pie.
- **Frecuencia:** Repita el procedimiento 3 veces.

Ejercicio 3



- **Descripción:** Estira los brazos como si quisieras alcanzar algo que este delante tuyo, con mucha fuerza pero sin llegar a lastimarte. Estíralos durante 5 segundos.
- **Posición:** De pie.
- **Frecuencia:** Repita el procedimiento 3 veces.



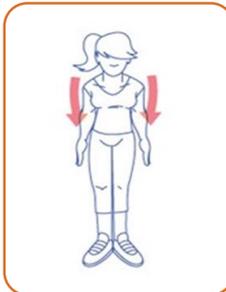
Ejercicio 4

- **Descripción:** Coloca los brazos extendidos hacia adelante pero que la palma quede hacia arriba, y has fuerza con los brazos, lo más fuerte que puedas durante 5 segundos.
- **Posición:** Sentado o de pie.
- **Frecuencia:** 5 repeticiones con 3 segundos de intervalo por cada repetición.



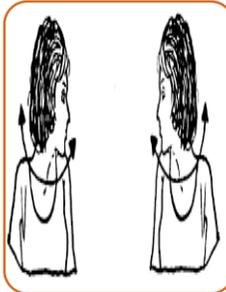
Ejercicio 5

- **Descripción:** Sube los hombros hacia arriba como si quisieras tocarte las orejas, fuerte durante 5 segundos.
- **Posición:** Sentado o de pie.
- **Frecuencia:** 5 repetiiciones con 3 segundos de intervalo por cada repetición.



Ejercicio 6

- **Descripción:** tira los hombros hacia adelante cómo si quisieras tocar tu barbilla con ellos, lo más fuerte que puedas durante 5 segundos.
- **Posición:** Sentado o de pie.
- **Frecuencia:** 5 repeticiones con 3 segundos de intervalor por cada repetición.

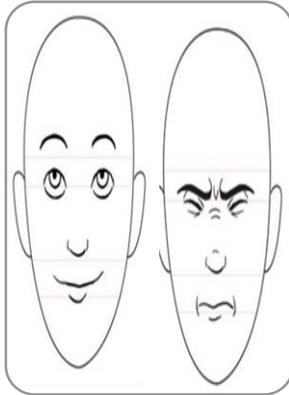


Ejercicio 7

- **Descripción:** Gira la cabeza hacia la derecha lo máximo que puedas, sin lastimarte y siente la presión, mantenlo durante 5 segundos. Ahora, has lo mismo girando la cabeza hacia la izquierda. Hazlo durante 5 segundos.
- **Posición:** Sentado o de pie.
- **Frecuencia:** 5 repeticiones con 3 segundos de intervalor por cada repetición.



Ejercicio 8



Descripción: Abre mucho los ojos intentando subir las cejas hasta el cabello. Con fuerza durante 5 segundos. Ahora, cierra fuerte los ojos y frunce el ceño, hazlo durante 5 segundos.

Posición: Sentado o de pie.

Frecuencia: 5 repeticiones con 3 segundos de intervalo por cada repetición.

Ejercicio 9



• **Descripción:** aprieta los muslos y los glúteos, y hazlo sin cerrar las piernas durante 5 segundos.

• **Posición:** Sentado o de pie.

• **Frecuencia:** 5 repeticiones con 3 segundos de intervalo por cada repetición.

Ejercicio 10



• **Descripción:** Estira las piernas y los pies apuntando hacia abajo como queriendo tocar con los dedos el piso. Mantente con fuerza durante 5 segundos. Luego, haga estire el pie apuntando hacia arriba como apuntando hacia su cabeza y mantenga por 5 segundos.

• **Posición:** Sentado.

• **Frecuencia:** 5 repeticiones con 3 segundos de intervalor por cada repetición.



EVALUACION

El programa de pausas activas será evaluado por medio de la aplicación del Inventario de Estrés *¿Cuánto estrés tengo?* (elaborada por Melgosa, J. 1994), que al contrastarlas con los resultados de las pruebas aplicadas para la selección del grupo del programa se determinará sí el programa cumple con el objetivo propuesto.

ANEXO 2

FICHA TECNICA INVENTARIO DE ESTRÉS

Nombre de la prueba: Inventario de estrés *¿Cuánto estrés tengo?*

Autor: Julián Melgosa Mohedano.

Aplicación: Individual y Colectiva.

Tiempo de aplicación: 20 a 30 minutos aproximados.

Edades: Mayores de 18 años.

Categoría: Clínica, Laboral.

Descripción de la prueba:

El inventario de estrés se centra en la medición de estímulos estresores y de la respuesta fisiológica, emocional y cognitiva del sujeto ante dichos estímulos estresores. Teniendo en cuenta siempre que la prueba está basada en situaciones comunes y cotidianas que suscitan el diario vivir.

Consta de 96 ítems para la medición del estrés general del sujeto en 5 niveles, en donde además permite la medición de 6 dimensiones:

- estilo de vida: sondeado por lo ítems del 1 al 16.
- Ambiente: sondeado por los ítems del 17 al 32.
- Síntomas: sondeado por los ítems del 33 al 48.
- Empleo/ocupación: sondeado por los ítems del 49 al 64.
- Relaciones: sondeado por los ítems del 65 al 80.
- Personalidad: sondeado por los ítems del 81 al 96.

Forma de aplicación y calificación:

Forma de respuesta de escala Lickert, adquiriendo cada respuesta una ponderación cuya sumatoria al final de la prueba nos permite determinar el nivel de estrés en que se encuentra el sujeto.

Anexo N° 3

PAQUETE ESTADISTICO COMPUTARIZADO

PAQUETE ESTADISTICO PARA LAS CIENCIAS SOCIALES (SPSS)

FICHA TECNICA

Nombre del Software: *Statistical Package for the Social Sciences*, versión 22 (06-08-2014).

Fabricante: International Business Machines Corp. (IBM)

Descripción: Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis. El programa consiste en un módulo base y módulos anexos que se han ido actualizando constantemente con nuevos procedimientos estadísticos. Cada uno de estos módulos se compra por separado.

Finalidad: IBM SPSS Statistics Base es software de análisis estadístico que presenta las funciones principales necesarias para realizar el proceso analítico de principio a fin. Es fácil de utilizar e incluye un amplio rango de procedimientos y técnicas para ayudarle a aumentar los ingresos, superar a la competencia, dirigir investigaciones y tomar mejores decisiones.

Funciones del Programa: se lleva a cabo un gran número de procedimientos descriptivos, incluidas tablas de referencias cruzadas, frecuencias, comparar medias y correlación. Puede Prever resultados numéricos e identifique grupos mediante análisis de factores, análisis de clúster, regresión lineal, regresión ordinal, análisis discriminante y análisis de elemento afín.

Accesibilidad al Programa: Software de pago, es decir se necesita adquirir una licencia para su uso, o adquirir una versión demo, con herramientas limitadas. Puede adquirir el Software y la licencia en la página de IBM.

INVENTARIO DE ESTRÉS

Melgosa, J. (1994). *Sin estrés!*
Editorial Safeliz.

¿ Cu á n t o e s t r é s t e n g o ?

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: M _____ F _____ Estado Civil: _____

Ocupación: _____

Lugar y Fecha: _____

Indicaciones:

Este inventario para la evaluación de estrés individual, se ha planteado en el contexto de la vida normal y habitual, excluyendo las situaciones excepcionales como una guerra, una catástrofe natural o una epidemia.

Vaya anotando los puntos que usted se atribuye en cada uno de los 96 casos de los diferentes ámbitos. Realice la suma de puntos de cada uno de ellos:

- | | | |
|-------------|---------------------|-----------------|
| 1. Vida | 3. Síntomas | 5. Relaciones |
| 2. Ambiente | 4. Empleo/Ocupación | 6. Personalidad |

El total de cada ámbito se coloca en lugar correspondiente del recuadro de la página 4, a esos puntos se añaden los propios de dicho recuadro. La puntuación total le dará el grado de estrés que usted tiene en este momento. A continuación localice su zona de estrés en el gráfico de la página 5, y ya puede sacar sus propias consecuencias.

Para que la puntuación sea válida, usted tiene, por supuesto, que responder a todo con absoluta sinceridad.

1. Estilo de Vida

	Nunca	Casi Nunca	Frecuentemente	Casi siempre
1. Duermo un número de horas adecuado a mis necesidades	3	2	1	0
2. Como a horas fijas.....	3	2	1	0
3. Cuando estoy nervioso tomo tranquilizantes.....	0	1	2	3
4. Para ocupar mi tiempo libre veo la T.V. o el Video	0	1	2	3
5. Hago ejercicio físico de forma regular	3	2	1	0
6. Como con prisa	0	1	2	3
7. De los alimentos ricos en colesterol (huevo, hígado, queso, helados) como cuanto me apetece	0	1	2	3
8. Consumo frutas y verduras abundantemente.....	3	2	1	0
9. Bebo agua fuera de las comidas	3	2	1	0
10. Como entre horas.....	0	1	2	3
11. Desayuno abundantemente.....	3	2	1	0
12. Como poco.....	3	2	1	0
13. Fumo.....	0	1	2	3
14. Tomo bebidas alcohólicas	0	1	2	3
15. En mi tiempo libre busco la naturaleza y el aire puro	3	2	1	0
16. Practico un "Hobby" o afición que me relaja	3	2	1	0

Total de Estilo de Vida _____

2. AMBIENTE

	Nunca	Casi Nunca	Frecuentemente	Casi siempre
17. Mi familia es bastante numerosa.....	0	1	2	3
18. Siento que necesito más espacio en mi casa.....	0	1	2	3
19. Todas mis cosas están en su sitio.....	3	2	1	0
20. Disfruto de la atmósfera hogareña.....	3	2	1	0
21. Mis vecinos son escandalosos.....	0	1	2	3
22. Suele haber mucha gente en la zona donde vivo.....	0	1	2	3
23. Mi casa esta limpia y ordenada.....	3	2	1	0
24. En mi casa me relajo con tranquilidad.....	3	2	1	0
25. Mi dormitorio se me hace pequeño.....	0	1	2	3
26. Siento como si viviésemos mucho bajo el mismo techo.....	0	1	2	3
27. Cuando contemplo la decoración de mi casa me siento satisfecho/a.....	3	2	1	0
28. Considero mi casa lo suficiente amplia para nuestras necesidades.....	3	2	1	0
29. En mi barrio hay olores desagradables.....	0	1	2	3
30. La zona donde vivo es bastante ruidosa.....	0	1	2	3
31. El aire de mi localidad es puro y limpio.....	3	2	1	0
32. La calle y los jardines de mi barrio están limpios.....	3	2	1	0
Total Ambiente				_____

3. SINTOMAS

	Nunca	Casi Nunca	Frecuentemente	Casi siempre
33. Sufro de dolores de cabeza.....	0	1	2	3
34. Tengo dolores abdominales.....	0	1	2	3
35. Hago bien las digestiones.....	3	2	1	0
36. Voy regularmente de vientre.....	3	2	1	0
37. Me molesta la zona lumbar.....	0	1	2	3
38. Tengo taquicardia.....	0	1	2	3
39. Estoy libre de alergias.....	3	2	1	0
40. Tengo sensaciones de ahogo.....	0	1	2	3
41. Se me agarrotan los músculos del cuello y de la espalda.....	0	1	2	3
42. Tengo la tensión sanguínea moderada y constante.....	3	2	1	0
43. Mantengo mi memoria normal.....	3	2	1	0
44. Tengo poco apetito.....	0	1	2	3
45. Me siento cansado y sin energía.....	0	1	2	3
46. Sufro de insomnio.....	0	1	2	3
47. Sudo mucho (incluso sin hacer ejercicio).....	0	1	2	3
48. Lloro y me desespero con facilidad.....	0	1	2	3
Total Síntomas				_____

4. EMPLEO/OCUPACIÓN

	Nunca	Casi Nunca	Frecuentemente	Casi siempre
49. Mi labor cotidiana me provoca mucha tensión	0	1	2	3
50. En mis ratos libres pienso en los problemas del trabajo	0	1	2	3
51. Mi horario de trabajo es regular	3	2	1	0
52. Mis ocupaciones me permiten comer tranquilamente en casa	3	2	1	0
53. Me llevo trabajo a casa para hacerlo por las noches o fines de semana	0	1	2	3
54. Practico el pluriempleo	0	1	2	3
55. Cuando trabajo se me pasa el tiempo volando	3	2	1	0
56. Me siento útil y satisfecho con mis ocupaciones	3	2	1	0
57. Tengo miedo a perder mi empleo	0	1	2	3
58. Me llevo mal con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3
59. Mantengo muy buenas relaciones con mi jefe	3	2	1	0
60. Considero muy estable mi puesto	3	2	1	0
61. Utilizo el automóvil como medio de trabajo	0	1	2	3
62. Me olvido de comer cuando estoy tratando de terminar alguna tarea	0	1	2	3
63. Me considero capacitado para mis funciones	3	2	1	0
64. Tengo la impresión de que mi jefe y/o familia aprecian el trabajo que hago	3	2	1	0
Total Trabajo/Ocupación _____				

5. RELACIONES

	Nunca	Casi Nunca	Frecuentemente	Casi siempre
65. Disfruto siendo amable y cortés con la gente	3	2	1	0
66. Suelo confiar en los demás	3	2	1	0
67. Me siento molesto/a cuando mis planes dependen de otros	0	1	2	3
68. Me afectan mucho las disputas	0	1	2	3
69. Tengo amigos/as dispuestos/as a escucharme	3	2	1	0
70. Me siento satisfecho de mis relaciones sexuales	3	2	1	0
71. Me importa mucho la opinión que otros tengan de mí	0	1	2	3
72. Deseo hacer las cosas mejor que los demás	0	1	2	3
73. Mis compañeros/as de trabajo son mis amigos/as	3	2	1	0
74. Tengo paciencia de escuchar los problemas de los demás	3	2	1	0
75. Pienso que mi esposa/a tiene mucho que cambiar para que la relación sea buena (para los no casados novia/o)	0	1	2	3
76. Hablo demasiado	0	1	2	3
77. Al discutir con alguien me doy cuenta de que pronto empiezo a levantar la voz	0	1	2	3
78. Siento envidia porque otros tienen más que yo	0	1	2	3
79. Cuando discuto con alguien pienso en lo que voy a decir mientras el otro habla	0	1	2	3
80. Me pongo nervioso cuando me dan órdenes	0	1	2	3
Total Relaciones _____				

6. PERSONALIDAD

	Nunca	Casi Nunca	Frecuentemente	Casi siempre
81. Me siento generalmente satisfecho de mi vida	3	2	1	0
82. Me gusta hablar bien de la gente	3	2	1	0
83. Me pone nervioso/a cuando alguien conduce su automóvil despacio delante de mi	0	1	2	3
84. Cuando hay cola en una ventanilla o establecimiento me marchó	0	1	2	3
85. Suelo ser generoso/a conmigo mismo/a a la hora de imponerme fechas tope	3	2	1	0
86. Tengo confianza en el futuro	3	2	1	0
87. Aun cuando no me gusta, tiendo a pensar en lo peor	0	1	2	3
88. Me gusta hacer las cosas a mi manera y me irrito cuando no es posible	0	1	2	3
89. Tengo buen sentido del humor	3	2	1	0
90. Me agrada mi manera de ser	3	2	1	0
91. Me pone nervioso si me interrumpen cuando estoy en medio de alguna actividad ..	0	1	2	3
92. Soy perfeccionista	0	1	2	3
93. Pienso en los que me deben dinero	0	1	2	3
94. Me pongo muy nervioso cuando me meto en un atasco automovilístico	0	1	2	3
95. Me aburro pronto de las vacaciones y quiero volver a la actividad "productiva" ...	0	1	2	3
96. Tengo miedo a que algún día pueda contraer alguna enfermedad fatal, como cáncer	0	1	2	3
Total Personalidad				_____

Sexo:* Varón Mujer

Edad:* _____ Años.

Estado civil:* Casado/a Soltero/a Viudo/a Otros: _____

I. Anote los puntos de cada Ámbito

1. Estilo de vida _____
2. Ambiente _____
3. Síntomas _____
4. Trabajo _____
5. Relaciones _____
6. Personalidad _____

III. Anótese 2 puntos

- Tiene entre 25 y 34 años _____
- Es soltero/a o viudo/a _____
- Vive en una ciudad pequeña _____
- Tiene en casa 1 ó 2 hijos _____
- Su trabajo es temporal _____

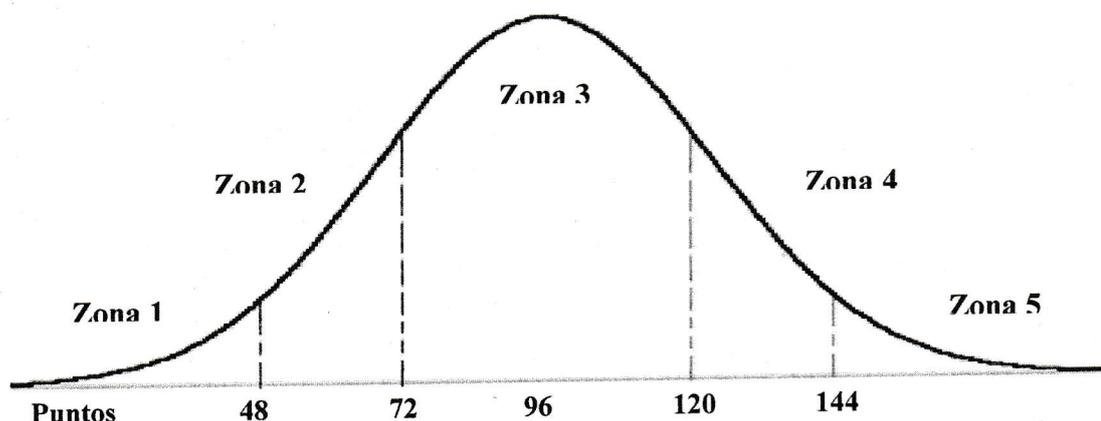
II. Anótese 3 puntos si usted...

- Tiene entre 35 y 60 años _____
- Es separado/a o divorciado/a _____
- Tiene en casa tres hijos _____
- Esta desempleado _____

TOTAL DE Puntuación _____

** Estos datos pueden incluirse si el test se esta haciendo a modo de encuesta. Al conocer estos datos se puede evaluar estos datos por sectores de población, y con ello sacar conclusiones de interés general.

¿Que representa cada zona?:



Zona 1:

Su nivel de estrés es peligrosamente pobre. Necesita poner un poco de chispa en su vida para alcanzar los logros que se esperan de su capacidad.

Zona 2:

Disfruta usted de un nivel bajo de estrés. Esto puede deberse a una naturaleza tranquila y apacible acompañada de un ambiente favorable. La suya es una situación saludable y alejada de riesgos de infartos, úlceras y otras enfermedades asociadas al estrés. A pesar de todo, también es posible que este usted rindiendo muy por debajo de su capacidad y quizá necesite, de vez en cuando un reto que le haga esforzarse más.

Zona 3:

Esta es la zona normal del estrés. La mayoría de personas se encuentran en este nivel. A veces hay tensiones, y otras veces momentos de relajación. Es necesaria una cierta tensión para conseguir algunas metas; pero el estrés no es permanente, sino que se ve compensado por periodos de tranquilidad. Estas alteraciones forman parte del equilibrio humano. Al ser esta zona amplia, la puntuación está muy cerca de los límites. Si su puntuación está muy cerca del límite superior, como medida de prudencia considérese, al menos parcialmente en la zona 4.

Zona 4:

El estrés en esta zona se considera elevado. Está usted recibiendo un aviso claro y contundente de peligro. Examine cuidadosamente cada uno de los ámbitos de su vida, con el fin de ver que problemas necesitan solución más urgente. Ahora es el momento de prevenir trastornos psicológicos mayores, como la depresión, la ansiedad o la pérdida de las facultades mentales, o de evitar complicaciones en el aparato digestivo y en el circulatorio. Intente atacar el problema desde diferentes perspectivas: la dieta, el ejercicio físico, la relajación, el apoyo personal de alguien de confianza. Adopte una aptitud positiva y procure ser amable con todos.

Zona 5:

Esta zona se considera peligrosa. Usted alcanza una puntuación superior a 144 puntos, se encuentra en un grupo reducido de personas muy estresadas y con múltiples problemas que requieren atención inmediata. Por lo tanto, tómese en serio el salir de esta situación antes de que sea demasiado tarde. Busque ayuda. Hay situaciones que uno no puede afrontar por sí solo y necesita el apoyo de algún amigo/a íntimo/a, familiar, o incluso profesional de la salud mental. Si le es posible, cambie de actividad unos días y aplique tantas técnicas y estrategias anti estrés como le resulte posible.