

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**“LAS PAUSAS ACTIVAS COMO ESTRATEGIA DE DISMINUCIÓN Y PREVENCIÓN
DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, SAN SALVADOR 2015”**

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO POR:

Moisés David Carrillo Portillo

Karla Verónica Hernández Abrego

PARA OPTAR AL TITULO DE:

**LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN**

DOCENTE DIRECTOR

Lic. Boris Evert Iraheta

SAN SALVADOR, 5 DE DICIEMBRE DE 2017, EL SALVADOR CENTROAMERICA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

Maestro Roger Armando Arias

VICE-RECTOR ACADÉMICO

Dr. Manuel de Jesús Joya

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

Ing. Nelson Bernabé Granados

SECRETARIA GENERAL

Lic. Cristóbal Hernán Ríos Benítez

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

DECANO

Lic. José Vicente Cuchillas Melara

VICE-DECANO

MsTI. Edgar Nicolás Ayala

SECRETARIO

Mtro. Rafael Ochoa Gómez

ESCUELA / UNIDAD / DEPARTAMENTO

Departamento de Ciencias de la Educación

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MsD. Oscar Wuilman Herrera Ramos

COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADO

Dr. Renato Arturo Mendoza Noyola

DOCENTE DIRECTOR

Lic. Boris Evert Iraheta.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS todo poderoso: Quien ha sido mi guía y me dio la sabiduría necesaria para salir en victoria y así poder alcanzar la meta.

A mis padres: María Magdalena Abrego de Hernández y Antonio María Hernández, por su esfuerzo y sacrificio incondicional y en especial por sus oraciones, gracias a ellos he podido cumplir mis sueños y ser una persona de bien.

A mi esposo: Geovany García Lima, por apoyarme incondicionalmente y animarme para seguir trabajando y alcanzar la meta final con éxito.

A familiares: A mi hermana Evelyn Hernández Abrego, por su cariño y comprensión, A mis abuelos Pedro Córdoba y Cristina Mejía, por inculcarme principios y valores desde que tengo uso de razón, ellos son mis segundos padres, los amo mucho.

A nuestro docente director: Lic. Boris Evert Iraheta, por su orientación y apoyo incondicional para culminar esta meta. Por ser una excelente persona, porque siempre tuvo las palabras idóneas de motivación, además por todo el aporte para nuestra formación como profesionales.

A mi compañero de proceso de grado: Moisés David Carrillo, por dar sus aportes y animar cuando ya no había voluntad de seguir en el proceso. Que Dios bendiga su vida.

Karla Hernández



AGRADECIMIENTOS

Agradecido con Dios todo poderoso, por permitirme culminar mi carrera, ya que sin él nada es posible en la vida, Él fue mi protector, mi guía y mi compañero durante cinco años en los cuales me esforcé por culminar mis estudios de manera satisfactoria, También agradezco el apoyo de mi abuela, María Celia Ochoa, quien siempre me ha apoyado sin importar las circunstancias y los diferentes problemas que presenta la vida, porque me enseñó que en la vida se debe ser humilde.

A mi hermano y amigo José René Portillo por su apoyo incondicional, por alentarme y animarme a seguir en este difícil proceso. A mis demás familiares y seres queridos que siempre estuvieron allí para brindarme una mano, ha sido un viaje increíble, lleno de alegrías y mucho conocimiento, agradezco a todas las personas que influyeron en mi vida académica.

Agradezco a nuestro docente director, el Lic. Bores Evert Iraheta, que nos motivó y ayudó a culminar este proceso de grado. Finalmente agradezco a mi compañera de proceso de grado, gracias por esos cinco años en los cuales vivimos cosas increíbles que siempre llevaré en mi memoria, gracias por su paciencia y trabajo en equipo para lograr esta victoria.

Moisés Carrillo

ÍNDICE

INTRODUCCION.....	1-2
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	3
1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	5
1.4. ALCANCES Y DELIMITACIONES	6
1.4.1 ALCANCES.....	6
1.4.2. DELIMITACIONES	6
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.5.1 OBJETIVO GENERAL	7
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
1.6. SISTEMA DE HIPÓTESIS	8
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	9-11
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	12
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	12-31
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	32
2.2.1 EL ESTRÉS.....	32
2.2.2 FISIOLOGÍA DEL ESTRÉS	32-37
2.2.3 ESTRÉS Y TRABAJO.....	38-42
2.2.5 CAUSAS SOCIO-LABORALES DEL ESTRÉS/ BURNOUT.....	43
2.2.6 PREVENCIÓN Y MANEJO DEL ESTRÉS	44-46
2.2.7 EL ESTRÉS UN RIESGO PARA LA SALUD.....	47
2.3 PAUSAS ACTIVAS	48
2.3.1 IMPORTANCIA DE LAS PAUSAS ACTIVAS.....	48-50
2.3.2 BENEFICIOS DE LAS PAUSAS ACTIVAS	51
2.4 GIMNASIA LABORAL.....	52
2.4.1 HISTORIA DE LA GIMNASIA LABORAL.....	52-53
2.4.2 BENEFICIOS DE LA GIMNASIA LABORAL	54

2.4.3 TIPOS DE GIMNASIA LABORAL.....	55
2.5 COMO VIVIR SIN ESTRÉS	56
2.5.1 CAUSAS DEL ESTRÉS	57
2.5.2 NIVELES DE ESTRÉS	58-59
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	60
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	60
ESTADÍSTICO PARA PRUEBA DE HIPÓTESIS	60
3.1.1 POBLACIÓN	60
3.1.2 MUESTRA.....	61
3.3.1 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	61
3.5 INSTRUMENTO	61
3.5.1 RECOLECCIÓN DE DATOS	62
3.6 PROCEDIMIENTO	62
3.6.1 PLANIFICACIÓN	62
3.6.2 EJECUCIÓN	63
3.6.3 PLAN DE ANÁLISIS	63
3.6.4 ESTADÍSTICO DE CONTRASTE	63-70
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	71-93
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
5.1 CONCLUSIONES	94
5.2 RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96-99
ANEXOS	100-112
MARCO OPERATIVO	¡Error! Marcador no definido.
4.1 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	¡Error! Marcador no definido.
4.1.1 VALIDACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
4.1.2 FIABILIDAD.....	114-115

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos antiguos el ser humano utilizó el ejercicio físico como una manera de mejorar las habilidades del cuerpo, con el paso del tiempo y el avance en el conocimiento científico se ha comprendido que el cuerpo humano es moldeable para mejorar o empeorar las cualidades físicas, en este caso se investigó a un grupo de personas entre docentes y personal administrativo, que labora en la Universidad de El Salvador dichas personas presentan cierto nivel de sedentarismo y estrés moderado-alto y se sometieron a un programa de pausas activas y gimnasia laboral que se llevó a cabo por estudiantes de la licenciatura en educación con especialidad en educación física, deporte y recreación.

En el capítulo I se muestra la importancia de esta investigación siendo el objetivo general determinar si el programa de Pausas Activas y gimnasia laboral reduce el nivel de estrés al personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador. De este objetivo se ramifican todos los aspectos importantes que se estudiarán de la población como estilo de vida, ambiente laboral y familiar, personalidad. En el capítulo II se detallan los antecedentes de esta investigación y se evidencia la importancia social que en muchas partes de Latinoamérica se le ha dado a este tema, ya que es una de las causas de la reducción de la calidad de vida de los ciudadanos y algunos gobiernos, ya están tomando medidas para reducir los niveles de estrés de sus habitantes. En el capítulo III se explicará la metodología a usar para conseguir los objetivos y validar los resultados, será de gran utilidad el método estadístico, debido que de esa forma se le dará interpretación a los resultados obtenidos, también el instrumento ampliamente recomendado por muchos investigadores que es el inventario de estrés de Julián Melgosa de su libro Vivir sin estrés y que arrojó resultados muy contundentes y algunas veces preocupantes acerca del nivel de estrés que viven algunas personas.

El capítulo IV fue algo sorprendente debido que el resultado que se obtuvo no fue el que se esperaba, tampoco fue lo que el conocimiento actual apoya, a esto se debe agregar los supuestos, acerca de dicho resultado como por ejemplo: El compromiso de las personas con el programa de pausas activas. Luego del sistemático desarrollo de todo lo anterior, en el capítulo V se establecerán las conclusiones y recomendaciones a las que se llegaron después de una extensa labor investigativa estableciendo el poco conocimiento del beneficio que brindan las pausas activas, haciendo que su aplicación no sea considerada con la importancia que esta representa y sin embargo se le da mucha importancia al estrés que es un tema que cada día adquiere mayor interés, debido a los múltiples factores de tensión a los cuales están expuestas las personas, a su frecuente aparición, a la fuerte intensidad con que se presentan.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Debido al acelerado ritmo de vida que la humanidad ha adoptado, a los avances tecnológicos en cuanto a entretenimiento, compromisos sociales y familiares que hacen que la tarea de realizar actividad física y deporte estructuradamente se vuelva una misión difícil de cumplir, agudizando la problemática con la gran cantidad de comida chatarra que se ofrece a la población, a precios bastante accesibles, el sedentarismo sumado a una dieta con abundante comida poco saludable, provocan un rápido deterioro de la salud acentuándose en la edad adulta y la vejez. Desde la industrialización, el ser humano ha cambiado su estilo de vida pasando de actividades que requerían desplazamientos y movimientos constantes (como levantarse a cambiar el canal de la televisión) a funciones sedentarias que limitan durante gran parte de su actividad laboral las funciones motrices básicas y necesarias para tener un equilibrio mental y físico que permita al individuo desempeñarse en todos los campos de manera equilibrada.

La realidad social obliga a reflexionar sobre la necesidad de buscar una oferta deportiva propia a cada edad, adaptada a la evolución social del ser humano, cuya variedad vendrá determinada por diversas variables como: La edad cronológica y biológica, los antecedentes deportivos, nivel sociocultural, y antecedentes patológicos de diversa índole, falta de facilidades y oportunidades de tiempo por responsabilidades familiares, entre otros. En este sentido, hay que destacar que, el ejercicio físico, como mejora de la salud y calidad de vida, en cualquier edad, debe ser el eje central de actuación de cualquier plan integral que se diseñe, dado que la inactividad contribuye

notablemente al sobrepeso, a atrofiar los músculos, lo que deteriora su correcto funcionamiento y en general a alterar el estado de salud del sujeto.

La mejora de la calidad de vida es suficiente para justificar la práctica de actividades físicas, aunque no se demuestre su capacidad para alargar la vida. No obstante, en este sentido, algunos autores consideran que el ejercicio físico, junto a otros aspectos como la nutrición, el control del peso, los hábitos de consumo de alcohol, el descanso y la manera de reaccionar ante el estrés, pueden favorecer la longevidad del que practica estos buenos hábitos. Una gran parte de los efectos negativos que sufre el ser humano en su evolución se minimizan cuando siguen programas de ejercicios físicos, en vista que el deporte, entre otras actividades físicas, ayudan a mejorar la calidad de vida.

Numerosos estudios provenientes de diferentes áreas de conocimiento, han constatado una serie de beneficios que justifican por sí mismos la necesidad de la práctica de la actividad física en todas las edades.

1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿Es el programa de pausas activas y gimnasia laboral una estrategia adecuada para prevenir el estrés laboral en el personal que labora en la Universidad de El Salvador?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación presenta una alternativa para tratar el estrés producido por el día a día en los y las trabajadores de la Universidad de El Salvador. Se ha hecho un reconocimiento comprensivo de la importancia que tiene la práctica de ejercicio físico y deporte bien planeado y ejecutado en la calidad de vida del ser humano mejorando sus capacidades físicas básicas a nivel fisiológico, aumentando su capacidad cognitiva y disminuyendo el estrés a nivel psicológico, mejorando sus relaciones interpersonales a nivel social debido a la recreación que la actividad física brinda, entre otros. También el uso que se le puede dar como medicina preventiva ante las enfermedades crónicas no transmisibles; garantizando un cambio positivo en la persona que introduce a su estilo de vida una rutina de ejercicios que estén diseñados específicamente para su condición.

Se conocerá de primera mano la importancia que tiene el programa de pausas activas en la vida de los y las trabajadoras de la Universidad de El Salvador. Fue de gran importancia porque las personas inscritas reconocieron los beneficios del ejercicio físico en su vida diaria y les ayudo a concientizarse acerca de los aspectos positivos que este plan de pausas activas y gimnasia laboral aporto a sus vidas, a través de ejercicios de fácil ejecución pero diseñados específicamente para personas con poco tiempo libre y con actividades laborales bastante estacionarias.

El estrés es una de las causas por la cual la calidad de vida de las personas mengua, afectando salud, relaciones familiares, salud sexual, entre otros, por estos motivos esta investigación aporto importantes aspectos a la comunidad científica del país, para tener nuevos

conocimientos acerca de los beneficios que la actividad física brinda a la calidad de vida de las personas que se someten a planes de ejercicio bien planificados y ejecutados.

1.4. ALCANCES Y DELIMITACIONES

1.4.1 ALCANCES

La presente investigación se proyectó para determinar el nivel de estrés de las personas que trabajan en la Universidad de El Salvador y se llevó a cabo un programa de pausas activas y gimnasia laboral con el fin de reducir el nivel de estrés en las personas beneficiadas con el plan, para lo cual se le dio seguimiento a la ejecución del proyecto realizado por estudiantes de la licenciatura en Ciencias de la Educación con Especialidad en Educación Física Deporte y Recreación que realizan su servicio social.

1.4.2. DELIMITACIONES

1.4.2.1 TEMPORAL

La investigación se realizó durante el periodo comprendido entre junio de 2015 y junio del año 2016.

1.4.2.2 ESPACIAL

El trabajo se realizó en las instalaciones de la universidad de El Salvador

1.4.2.3 SOCIAL

La población fue el personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador (20 personas en total)

1.5.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

- Determinar si el programa de Pausas Activas y gimnasia laboral reduce el nivel de estrés al personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel de estrés en el personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador, antes y después de la intervención.
- Describir los efectos en el Estilo de vida del programa de pausas activas en las personas después de la intervención.

1.6. SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL

H_1

El programa de pausas activas y gimnasia laboral bajará el nivel de estrés de las personas intervenidas.

H_0

El programa de pausas activas y gimnasia laboral no bajará el nivel de estrés de las personas intervenidas.

1.6.2 HIPÓTESISESPECÍFICAS

H_1

El nivel de estrés del personal docente y administrativo disminuye después de la intervención.

H_0

El nivel de estrés del personal docente y administrativo no disminuyo después de la intervención.

H_1

* El programa de pausas activas mejoro el estilo de vida de las personas intervenidas.

H_0

*El programa de pausas activas no mejoro el estilo de vida de las personas intervenidas.

1.6.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Hipótesis General	Variables	Definición operativa de la variable	Indicadores
El programa de pausas activas y gimnasia laboral bajara el nivel de estrés de las personas intervenidas	Programa de pausas activas	<u>Programa de pausas activas:</u> períodos de descanso en los cuales las personas realizan una serie de actividades y acciones que les permiten a diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual	-Objetivos -Actividades -Metas -Resultados

Hipótesis Especifica 1	Variabes	Definición operativa de la variable	Indicadores
<p>H1</p> <p>El nivel de estrés del personal docente y administrativo disminuye después de la intervención</p> <p>Ho</p> <p>El nivel de estrés del personal docente y administrativo, no disminuyo después de la intervención.</p>	Estrés	<p><u>Estrés</u>: Estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Estilo de vida - Ambiente - Síntomas - Empleo - Relaciones - Personalidad

Hipótesis Especifica 2	Variables	Definición operativa de la variable	Indicadores
<p>HI</p> <p>El programa de pausas activas mejoro el estilo de vida de las personas intervenidas</p> <p>Ho</p> <p>El programa de pausas activas no mejoro el Estilo de vida de las personas intervenidas.</p>	<p>Estilo de vida</p>	<p><u>Estilo de vida:</u> Es el conjunto de actitudes y comportamientos que adoptan y desarrollan las personas de forma individual o colectiva para satisfacer sus necesidades como seres humanos y alcanzar su desarrollo personal.</p>	<p>Régimen alimenticio</p> <p>Consumo de medicamentos</p> <p>Consumo de tabaco y alcohol</p> <p>Tiempo de ocio</p>

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Factores que inciden en el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital nacional San Rafael

Esta investigación fue realizada en el año 2005, por Daysi Carolina franco Iraheta y SaridNataly Fuentes Quintanilla, en San Salvador, El salvador. Dicha investigación pretende evaluar los niveles de estrés que posee el personal de enfermería del Hospital Nacional San Rafael de Santa Tecla (HNSR). El objetivo fue Conocer si el conflicto de rol, ambigüedad de rol, sobrecarga de rol y fuentes extra organizacionales son factores que inciden en el estrés laboral del personal de enfermería del HNSR.

El diseño metodológico fue el descriptivo ya que se miden las variables para luego describir los hallazgos encontrados en el personal de enfermería del Hospital Nacional San Rafael. Se utiliza este tipo de estudio con lo que se buscó especificar las propiedades importantes del grupo de personas sometidas al análisis. Así mismo siendo este estudio cualitativo, para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario, con el objeto de obtener directamente la respuesta del personal de enfermería del Hospital Nacional “San Rafael”, con relación a su ambiente laboral, el trato que reciben de los médicos y las relaciones entre compañeros, al igual que los estados de bienestar físico, social y emocionales.

Los resultados de esta investigación muestran que los factores estudiados conflicto de rol, ambigüedad de rol, sobrecarga de rol, fuentes extra organizacionales no influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del HNSR. Recomendaciones al personal de enfermería organizar su tiempo de trabajo, y revisar sus responsabilidades profesionales, de manera que cada quien tenga claro sus deberes y límites de los otros compañeros, y a la jefatura del departamento de enfermería, la planificación de ponencias de información acerca del estrés para evitar problemas relacionados con éste. Así mismo se recomienda a la jefatura de enfermería, permitir a su personal hacerse control epidemiológico ya que es importante debido al área laboral en donde se encuentran mantener un buen estado de salud física.

2.1.2 Diseño de un modelo de clima organizacional que coadyuven a la disminución del estrés laboral de los docentes de la facultad multidisciplinaria oriental de la Universidad de El Salvador

Esta investigación fue llevada a cabo en el año 2011, por Greysi Desiré López del Cid y Carlos Enrique Salmerón Grande en la Multidisciplinaria Oriental de la Universidad de El Salvador. Con el cual se busca detectar el nivel de estrés que manejan los docentes y a la vez ayudarles con técnicas que canalicen adecuadamente el estrés para crear un ambiente laboral más adecuado para la convivencia diaria. Uno de los objetivos principales en esta investigación es determinar las condiciones laborales que ayuden a reducir los efectos fisiológicos del estrés laboral en los docentes de la Facultad Multidisciplinaria Oriental. Siendo este el objeto de estudio de los investigadores para tener un punto de partida y empezar a crear las propuestas de cambio para incidir positivamente en la calidad de vida de los docentes.

La investigación que se realizó fue de tipo descriptiva, ya que en ésta se describen todos los elementos principales y la realidad que hay en la Facultad Multidisciplinaria Oriental, y como la finalidad de la investigación descriptiva es “obtener un panorama más preciso de la magnitud del problema o situación, jerarquizar los problemas, derivar elementos de juicio para estructurar políticas o estrategias operativas, conocer las variables que se asocian y señalar los lineamientos para la prueba de las hipótesis.” En este estudio la finalidad de la relación de variables es conocer como la creación de un modelo de clima organizacional contribuirá a disminuir los niveles de estrés laboral en los docentes de la Facultad Multidisciplinaria Oriental.

Los resultados obtenidos reflejaron que en la FMO no existe un programa de motivación, ya que la mayoría de los docentes encuestados manifiestan que no existe motivación, puesto que no reciben incentivos por su desempeño laboral. Parece que no existe preocupación por parte de las autoridades de la Facultad para facilitar el desarrollo de un programa de motivación para el personal, para que mejore el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y para mejorar el cumplimiento de objetivos institucionales. Además la motivación laboral, está íntimamente relacionada con el interés que se tenga para realizar un trabajo y éste interés puede estar ligado a ganar dinero extra, ha obtener un reconocimiento o aceptación de parte de las demás personas o de su jefe. La descripción del comportamiento laboral que se pudo obtener mediante esta investigación es que la mayoría de los docentes son solidarios y colaboradores entreellos mismos, aunque así mismo hay una minoría que manifiesta que las relaciones con sus compañeros son superficiales

Con los resultados obtenidos se implementó un taller en el que se les dio a los docentes técnicas para mantenerse motivado y enfocado en sus actividades diarias, técnicas para controlar el estrés laboral como ejercicios respiratorios y de relajación, técnicas de afrontamiento asertivo del problema, etc.

2.1.3 Medición del estrés laboral en el área hospitalaria. Caso de estudio: hospital médico quirúrgico y oncológico del Instituto Salvadoreño del Seguro Social

En el año 2011 Patricia Carolina Guerra Flores llevo a cabo esta investigación que se enfocó en la medición del estrés de tipo laboral en el área hospitalaria y se utilizó como caso de estudio al Hospital Médico Quirúrgico y Oncológico del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). La recolección de los datos para el desarrollo del estudio se llevó a cabo por medio de la administración de dos instrumentos, uno para determinar las principales causas o fuentes de estrés laboral y su presencia en el lugar de trabajo y el otro para determinar el nivel de estrés de la población en estudio.

Esta investigación tuvo como objetivo general medir el nivel de estrés laboral que está presente en el personal del Hospital Médico Quirúrgico y Oncológico del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y sus principales causas a fin de proporcionar a las autoridades de la institución información que contribuya a implementar acciones para mejorar la calidad de vida de la población en estudio. Su metodología fue del tipo descriptiva ya que se buscó encontrar la situación en la que las personas trabajan en dichos centros de salud la muestra fue de 132 personas que trabajan en la institución entre enfermeras, médicos y odontólogos, jefaturas, técnicos administrativos, técnicos en salud y operativos.

Los resultados obtenidos muestran que se tiene una relación directamente proporcional entre la edad y el nivel de estrés promedio por rango de edades, ya que a mayor edad de los encuestados, mayor es el nivel de estrés promedio que le generan las principales condiciones laborales enunciadas. También se encontró que el sexo femenino resultó con un nivel promedio de estrés más elevado en cuanto a los estresores enunciados en el primer instrumento y, aunque en promedio el nivel es moderado, de forma individual, la condición laboral los procedimientos demasiados burocráticos, le genera un nivel de estrés alto.

En las recomendaciones encontradas se ofrece una serie de propuestas para mejorar las condiciones de los trabajadores aunque los niveles de estrés encontrados no eran tan altos como las hipótesis lo planteaban. Se propuso: desarrollar un programa para prevenir el estrés, capacitación para el manejo efectivo del estrés, rediseño de los procesos (ya que la burocracia implícita en todos los procesos encontrados genera estrés en los trabajadores), mejorar las condiciones ambientales, estar pendientes de los indicadores de estrés.

2.1.4 Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador

Ana Beatriz López Arteaga, en el año 2009, se propuso investigar sobre los riesgos psicosociales que inciden en el nivel de estrés del personal de una empresa industrial; los que dependiendo de la exposición de los factores: ergonómicos, físicos, químicos y biológicos, se pueden prevenir las enfermedades relacionadas con el estrés laboral como lo son los problemas mentales, cardiovasculares, osteomusculares, sociales y organizacionales. Se plantean dos principios en materia de salud laboral, en primer lugar: identificar, medir y controlar los conceptos aplicables a cualquier factor de riesgo laboral y en segundo lugar: relacionar el valor

obtenido de factores de riesgos higiénicos para compararlos con un valor de referencia establecido previamente.

Uno de los objetivos es identificar los principales factores de riesgo psicosociales que predisponen al estrés laboral y otro importante objetivo propone elaborar un mapa de riesgos de los peligros que inciden en el estrés laboral. La metodología fue de tipo descriptiva puesto que el propósito consistió en describir en qué medida los factores de riesgo psicosociales inciden en el estrés laboral de los empleados administrativos y ejecutivos de la empresa industrial. Este tipo de estudio especificó las propiedades importantes de personas, grupos, dentro de la empresa que se logró analizar. Para ello se midió y evaluó los componentes y aspectos seleccionados de la muestra que se analizó.

Los resultados mostraron que el estrés laboral del personal administrativo y ejecutivo de la empresa industrial se ve incrementado por la exposición a las condiciones de riesgo psicosocial, entre ellas la iluminación, temperatura, ruido y ergonomía. Que el trabajo que se realiza a diario generalmente tiende a exigir que se trabaje de forma rápida, es decir trabajo a presión, demanda esfuerzo mental y que la tarea es interrumpida antes de haberla finalizado, dándose un desgaste físico y mental. El riesgo psicosocial al que menos se encuentran expuestos, los empleados ejecutivos y administrativos de la empresa industrial, es el ruido, debido a que en las mediciones realizadas se encontró en un nivel bajo, sobre todo por los límites permisibles en el Reglamento de los Centros de Trabajo de la República de El Salvador y Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España.

La investigadora recomendó implementar el Programa Efectivo de Salud Ocupacional para el Manejo de Estrés Laboral propuesto en el presente estudio de investigación con el objeto de

reducir y / o prevenir los factores psicosociales capaces de provocar el estrés laboral. Mejorar las condiciones y las posturas de ergonomía en la oficina de los empleados ejecutivos y administrativos de la empresa industrial. Implementar un plan sobre técnicas de relajación debido a la presión laboral que se tiene dentro del área administrativa y ejecutiva.

2.1.5 Síndrome de desgaste profesional en enfermeras que trabajan en el hospital regional de psiquiatría Morelos

Esta investigación fue realizada en el año 2010, por Edgar Carrillo Torres, en México, D.F

El propósito del presente estudio es establecer medidas para disminuir el Síndrome de Desgaste Profesional en el personal de Enfermería que laboran en el Hospital Regional de Psiquiatría Morelos con terapia individual y/o grupal, la cual podría ser en el mismo centro laboral, en su unidad de atención que le corresponda o en el área de Psiquiatría del Hospital de Especialidades del Centro Medico la Raza, así como también se les puede sugerir medidas preventivas de cambio de servicios o intercambio con otras unidades de diferente especialidad y un tercer periodo vacacional.

El objetivo fue identificar si las enfermeras que trabajan en el Hospital Regional de Psiquiatría Morelos sufren del Síndrome de Desgaste Profesional. Mediante un estudio observacional, transversal y descriptivo, aplicado a la totalidad del personal de enfermería, de ambos sexos, de los 3 diferentes turnos, mediante la aplicación del instrumento de la encuesta.

Como resultado se identificó el síndrome de desgaste profesional (SDP) en las enfermeras que trabajan en el Hospital Regional de Psiquiatría Morelos del IMSS en un grado medio, medido con el Maslach Burnout Inventory(MBI).

Recomendaciones propuestas en esta investigación son: Realizar psicoterapias individuales o colectivas por lo menos 1 vez al mes. Efectuar cursos o talleres de superación personal, holísticos y autoestima. Promover la rotación a otros servicios o unidades de otra especialidad, de forma temporal (cuando menos 6 meses), para salir del ambiente laboral actual. Llevar a cabo una hora de fomento a la salud en el trabajo cuando menos una vez a la semana. Promover el trabajo en equipo.

2.1.6 Nivel de estrés de los estudiantes de anestesiología e inhaloterapia de la facultad multidisciplinaria oriental UES

En el año 2012, se realizó esta investigación a cargo de Carlos Sergio Jovel Flores et al, tomando en cuenta la carga académica del estudiante universitario y de los niveles de estrés a los que se expone diariamente, se tomó a bien realizar esta investigación para que con los datos obtenidos se le de tratamiento adecuado al problema. Por ello, en este trabajo se tuvo como objetivo: Determinar el nivel de estrés en los estudiantes de Anestesiología e Inhaloterapia de la Facultad Multidisciplinaria Oriental en el periodo de julio a septiembre de 2012.

La investigación fue de tipo descriptiva. La población estuvo conformada por 29 estudiantes de los módulos VI, VIII y X, que cumplían los criterios de inclusión. A cada estudiante se le facilito un instrumento, el inventario de estrés académico, el cual fue elaborado para medir el nivel de estrés o riesgo a padecer estrés. Al investigar los niveles de estrés por grado académico, se demostró que la mayoría de los estudiantes se encuentran en zona normal de estrés, sin embargo

al analizar cada una de las áreas, se determinó que la más afectada en los estudiantes fue el empleo-ocupación, además se demostró que no existen diferencias significativas en las puntuaciones obtenidas por módulos también se observó que los promedios de puntajes en hombres y mujeres no son estadísticamente diferentes.

Por otro lado, los niveles muy bajos de estrés generan en los sujetos mucha fatiga, la subsecuente falta de motivación se refleja en la falta de interés, por lo que es necesario un nivel de estrés que actúe como motivador para el estudiante. El estrés es parte de la vida cotidiana y el nivel del mismo que cada persona es capaz de tolerar es diferente, además varía según el momento de la vida las circunstancias personales, laborales o familiares. Los investigadores recomiendan a futuros investigadores analizar con mayor profundidad la etiología, manifestaciones, y tratamiento, en las diversas poblaciones susceptibles de padecer altos niveles de estrés académico.

Se propone realización de cursos enseñanza y aprendizaje para el manejo de estrategias de afrontamiento, así como grupos de manejo de estrés académico, diseñados y ejecutados por psicólogos de preferencia con un perfil en el área de la salud. Estas estrategias influyen significativamente en la disminución del nivel de estrés académico que pueden presentar los estudiantes. Los alumnos que se esfuerzan y se comprometen para enfrentar el estrés académico tienden a solucionar las situaciones estresantes de mejor manera, los estudiantes que no afrontan estas problemáticas o que ignoran los problemas, tienden a presentar estrés.

2.1.7 Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera.

En el año 2011, Florencia Cecilia Sánchez se propuso identificar las situaciones que en el ámbito de la industria cerealera son percibidas como estresantes por los trabajadores, explorar la vinculación entre el estrés percibido con el bienestar psicológico y grado de satisfacción laboral. Por ello se tiene como objetivo general identificar la relación entre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológicos en trabajadores de una industria cerealera.

La investigación tiene un diseño correlacional. Los participantes seleccionados fueron 64 trabajadores hombres y mujeres que respondieron a los tres cuestionarios administrados. Se utilizó para evaluar el estrés laboral un cuestionario que evalúa situaciones que puedan resultar estresantes en el trabajo y sus vínculos con la empresa, jefes y compañeros. Otro es el cuestionario de J.M Peiró y J.L Meliá, va a indagar sobre los distintos aspectos del trabajo que producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Y el ultimo es el BIEPS-A de M. Casullo evalúa el bienestar psicológico en adultos, que tiene por objetivo la evaluación psicológica individual.

Se obtuvo como resultado que existe algún grado de estrés en los trabajadores, los estresores frecuentes fueron “falta de justicia organizacional”, “dificultades interpersonales” y “sobrecarga laboral”; se encontraron insatisfechos con “la igualdad y justicia del trato de la empresa” y “las negociaciones sobre los aspectos laborales”; por lo cual se encuentran bajos “sus proyectos y metas sobre la vida” y su “autonomía” para tomar decisiones independientes. La relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral están asociadas en forma negativa, es decir, los trabajadores que tiene menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés. Lo mismo

sucedió con estrés laboral y bienestar psicológico, los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés. Caso contrario sucede con bienestar psicológico y satisfacción laboral, su relación es en forma positiva, era de esperar que una persona con mucha satisfacción tenga un buen bienestar psicológico.

2.1.8 Prisioneros del sedentarismo

El 29 de enero de 2015 en un artículo publicado por El Diario de Hoy, el Doctor Mario Aguilar Joya habla acerca del sedentarismo y sus efectos en la salud, destacando que en los últimos quince años se han efectuado múltiples estudios médicos para evaluar el impacto del sedentarismo e inactividad en la vida y salud de estas personas, que han involucrado un total de casi un millón de personas y los hallazgos muestran que la persona promedio permanece sentada por un total de doce a catorce horas por día (ocho horas trabajando / dos horas desplazándose del trabajo a casa y viceversa / dos horas frente al televisor). Estos estudios demostraron también que permanecer inactivo por más de doce horas al día doblaba el riesgo de sufrir diabetes, hipertensión arterial y muerte cardiovascular temprana.

Medicamento el Sedentarismo se define como la ausencia de ejercicio regular, entendiendo que una persona es sedentaria cuando esta realiza menos de 30 minutos de actividad física durante un mínimo de tres veces por semana. Se han aplicado estos valores pues se calcula que este es el ejercicio necesario para quemar 2000 Calorías por semana. En otras palabras si no se cumplen estos tiempos no se logran perder ese total de calorías y es así como se puntualiza, técnicamente, a una persona como sedentaria.

Es en este sentido que muchas empresas nacionales e internacionales se han enfocado en promover periodos de "Pausas Activas" entre sus trabajadores; esto es diez a quince minutos de ejercicios cada tres o cuatro horas, todos los días laborables; se trata de caminatas cortas,

ejercicios de estiramiento, respiración y postura que ayudan a combatir el sedentarismo, bajar el ausentismo laboral y motivar a una vida más activa. Estas "Pausas Activas" no solamente tienen beneficios en los trabajadores en quienes esto se vuelve un estímulo para ser cada vez menos sedentarios sabiendo que el ejercicio generara, a largo plazo, no sólo trabajadores más productivos sino además, personas más sanas. Pero tan importante como esto es el hecho de que al aumentar la actividad física, disminuye el cansancio y tedio, ayuda a reducir accidentes laborales, promueve la sana convivencia en el trabajo y además mejora, indudablemente, el clima laboral.

2.1.9 Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos

Una revista de índole científica publicó en 2011 un interesante artículo en el cual hizo énfasis en la importancia de la actividad física como uno de los componentes más importantes de un estilo de vida saludable vinculándose a beneficios físicos y mentales. La inactividad física aumenta la frecuencia y la duración de las incapacidades laborales lo cual presupone implicaciones desfavorables para el trabajador, para la empresa y para la sociedad (Rev Cubana Salud Pública vol.37 no.3 Ciudad de La Habana jul.-set. 2011). Sin embargo, este alarmante aumento del sedentarismo constituye un desafío para las políticas públicas del Estado, porque han debido implementar estrategias de acción de promoción en los lugares de trabajo, puesto que la calidad de vida laboral constituye una pieza importante de la política pública.

Este artículo tuvo como principal objetivo configurar el desempeño diferenciado del nivel de actividad física por unidad de trabajo pre y pos intervención con pausas activas en funcionarios públicos en Chillán, Chile.

Se realizó un estudio descriptivo y exploratorio, cuyo análisis de datos se desarrolló en base a un diseño metodológico de carácter mixto, con una primera fase de corte descriptivo-correlacional, y en otra de tipo multi-variante. Además de la descripción de la distribución de variables y su expresión tabular y gráfica, se realizaron pruebas de contraste de carácter no paramétrico, para la validación de los objetivos de trabajo dentro del espacio bi-variante. Se utilizó la prueba de Ji cuadrado, en atención a las características de la muestra, con el 95 % de nivel de confianza. Se aplicó la prueba t para muestras relacionadas, toda vez que los mismos individuos son observados antes y después de la intervención con pausas activas. Por otra parte, se utilizó la técnica de análisis factorial de correspondencias simples para establecer el posicionamiento de las variables del estudio entre sí, considerando su nivel de medición.

Tras la intervención mediante pausas activas, los resultados obtenidos respondieron a la inquietud fundacional sobre su incidencia en la actividad física de la muestra, puesto que el Cuestionario Internacional de Actividad Física mostró cambios significativos tras su despliegue, la prueba t para muestras relacionadas se realizó, para establecer si después de las actividades de pausa activa, se produjo un cambio estadísticamente significativo entre la primera y segunda medición. La literatura revisada sobre resultados de este tipo de programas coincide en la dificultad de instalar el hábito por la actividad física cotidiana y sus beneficios. A pesar de lo anterior, es posible afirmar que se logró sensibilizar a los usuarios, explicar los beneficios de realizar una actividad laboral y que por supuesto no es una pérdida de tiempo.

2.1.10 Pausas laborales activas en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física (CAPF) de la liga de natación de Antioquia.

Esta investigación desarrollada en Colombia en 2007 por Paula Andrea Ríos Villa indagó acerca de la existencia de referentes teóricos que acercan a los fundamentos experimentales de las pausas laborales activas, sus aplicaciones y sus resultados, así como sus beneficios. El estudio considera relevante realizar una indagación en torno a los productos académicos que sobre las pausas laborales activas se han dado y tratar de comprender la relación que puede haber entre las pausas laborales activas y la labor del profesional que trabaja en los CAPF, específicamente en el CAPF de la Liga de Natación de Antioquia, de tal manera que se pueda establecer la importancia de aplicar las pausas laborales activas en dicha institución.

La elaboración de este trabajo contiene un proceso metodológico circunscrito en una monografía de compilación. Este tipo de investigación permite elegir un tema, analizarlo y redactar de manera crítica una presentación del tema en cuestión, a partir de la información recolectada en la bibliografía. De acuerdo con la recolección de la información, es evidente la necesidad de implementar una pausa laboral activa, no solo en el CAPF de la Liga de Natación de Antioquia, sino también en otros CAPF y ambientes laborales donde se vea apremiante la necesidad de disminuir enormemente e incluso de erradicar toda posibilidad de aparición de procesos riesgosos de desgaste físico y mental que deterioran las condiciones de salud de los trabajadores, influyendo notablemente en su calidad de vida.

De cualquier forma y teniendo en cuenta que son profesionales que trabajan con la actividad física, con el movimiento y con elementos relacionados de una u otra forma con la salud, exista o no la posibilidad de establecer una pausa laboral activa en el CAPF de la Liga de Natación de

Antioquia, todos y cada uno son responsables ante su bienestar tanto físico como mental y la experiencia en su labor profesional les permitirá establecer toda clase de estrategias para mantener un nivel óptimo de desempeño laboral. Es realmente representativo el conocimiento que acerca de las pausas laborales poseen los profesores del CAPF de la Liga de Natación de Antioquia. Tanto quienes expresaron haber tenido experiencias directas como quienes simplemente han escuchado o leído algo acerca de la temática.

2.1.11 Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos gases de occidente S.A E.S.P de la ciudad de Cali.

En el año 2012 Fanny Bonilla García, propuso una alternativa para reducir el ausentismo laboral por factores como estrés, dolencias físicas, desordenes emocionales y en general riesgos laborales asociados a la actividad diaria, son los ejercicios realizados en las pausas activas; Las alternativas para mejorar o modificar las situaciones que se presentan en las diferentes funciones que desempeñan los colaboradores son motivo de múltiples estudios, situaciones y momentos que son vivenciados en las oficinas de las empresas de servicios públicos, son apenas una muestra de la importancia de este factor para mejorar la calidad de vida y por ende el rendimiento laboral.

Para esta investigación el principal objetivo fue diseñar un programa de pausas activas, para colaboradores en funciones de oficina en la empresa de servicios públicos Gases de Occidente S.A. de la ciudad de Cali. La metodología fue de tipo experimental ya que el investigador manipula una variable y controla aleatoriamente el resto de las variables. Cuenta con un grupo de control, los sujetos han sido asignados al azar entre los grupos y el investigador sólo pone a prueba un efecto a la vez. Asimismo, es importante saber qué variable(s) se desean probar y medir.

Concluye esta investigación con una serie de recomendaciones tales como: Auto cuidado, se debe tener alimentación balanceada, dormir bien que significa ocho horas diarias, evitar fumar, consumir licor y en general se deben realizar actividades que generen bienestar y tranquilidad al organismo. Cuidado de su puesto de trabajo El puesto de trabajo debe estar ordenado, lo cual evita stress al no saber exactamente qué actividades se deben realizar en el día, todos los implementos que se utilizan para la labor diaria deben ubicarse de tal forma que queden al alcance de la mano sin tener que realizar esfuerzos excesivos, la pantalla del computador no debe estar por encima del ángulo visual, de lo contrario genera dolor en la parte posterior del cuello. Realizar ejercicio por lo menos tres veces a la semana. Es importante acompañar un buen descanso con una rutina de ejercicio por fuera del campo laboral, significa disponer de mínimo media hora por lo menos tres veces a la semana, el ejercicio debe estar prescrito por el médico deportivo quien determinara los ejercicios, cargas y tiempo de práctica.

2.1.12 Implicancias de la pausa activa laboral en empleados de la ciudad de la Rioja

María Florencia Gavio Pierangeli, durante el año 2014 desarrolló esta investigación en Argentina teniendo en cuenta que los ejercicios físicos realizados en el lugar de trabajo son la clave fundamental para terminar la jornada laboral sin signos de fatiga y mejorar la productividad. El objetivo de esta investigación fue Detectar los principales trastornos psíquicos y físicos en el ámbito laboral, evaluar la existencia de beneficios en los empleados que realizan Pausa Activa Laboral y a su vez, proponer un plan de Pausa Activa Laboral para mejorar y prevenir enfermedades.

Para efectuar este trabajo se realizó un estudio de tipo descriptivo transversal, en la cual se analizaron las asociaciones entre la presencia de pausa activa laboral y los síntomas que se

presentan en los empleados, de dos instituciones de la provincia de La Rioja Capital. El muestreo fue de tipo accidental voluntario, por lo cual se tomó como muestra a todos los empleados de cada establecimiento que asistieron el día de la recolección de datos. Se trabajó con una encuesta con preguntas cerradas, con el fin de recoger información relacionada a las características físicas de los empleados y las consecuencias que se manifiestan en la jornada laboral.

Se realizaron encuestas a 70 empleados de la ciudad de La Rioja que poseen entre 20 y 60 años de edad. Pertenecen a dos instituciones: 35 empleados trabajan en OSDE, institución que realiza pausa activa laboral; y 35 empleados a Saint Julien lugar donde no se realiza PAL. En esta última institución la cantidad de empleados es de 41 con una ausencia de 6 empleados en el día de realización del trabajo de campo. Por lo tanto la mitad de los empleados investigados estuvieron sometidos a pausa activa laboral y la otra mitad no. De los 70 empleados de la ciudad de La Rioja evaluados, se observó que el 48% corresponden a la edad entre 20-35 años y 52% restante a rango atareo de 36-60 años. El medio laboral está lleno de presiones de todo tipo y los empleados sufren molestias y síntomas del tipo de las asociadas a las jornadas laborales. El 100% de los empleados sometidos a pausa activa laboral valoran los beneficios en la jornada laboral y el 83% en su vida diaria.

2.1.13 Efectos de las pausas activas en el dolor musculoesquelético en trabajadoras de packing.

En la presente investigación Marta Martínez Maldonado (2014) aborda los Trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (TMERT), que desde hace varias décadas se ha transformado en una problemática mundial en el ámbito de la Seguridad y Salud Ocupacional. En Chile uno de los rubros que genera mayor cantidad de TMERT es la agricultura, y más específicamente la fruticultura. El objetivo de la tesis fue probar la efectividad de un programa de ejercicios en la sintomatología dolorosa del sistema musculoesquelético en trabajadoras de packing.

Para ello se diseñó un estudio de tipo experimental con grupo intervenido y grupo control. El grupo intervenido realizó un programa de “pausas activas” por nueve semanas. Inicialmente se evaluaron variables socio-demográficas y de salud mediante entrevista, incluyendo un cuestionario de síntomas para evaluar la cantidad de zonas dolorosas y la magnitud del dolor, y un cuestionario para evaluar el malestar psicológico. Posterior a la intervención se observó un aumento estadísticamente significativo de la cantidad de zonas dolorosas en el grupo control, versus el grupo intervenido, en el cual no se observaron variaciones significativas. Sin embargo, la magnitud del dolor aumentó en ambos grupos. Se concluye que la rutina de ejercicios aplicada podría tener un efecto preventivo de los TMERT en trabajadoras de packing.

En relación al objetivo general de esta investigación, el programa de pausas activas mostró tener un efecto positivo en la cantidad de zonas dolorosas, las cuales aumentaron significativamente en el grupo control versus el grupo intervenido donde no se observó este aumento. Sin embargo, no se observó un efecto en la magnitud del dolor, el cual aumentó en ambos grupos. Se cree

necesario continuar las investigaciones utilizando el programa de pausas activas con otras modalidades, idealmente aumentando la frecuencia de la actividad durante la jornada. Por otra parte, se sugiere probar la estrategia en rubros económicos que presenten mayor estabilidad, de modo de disminuir las pérdidas de casos.

2.1.14 El pasómetro como herramienta de autocontrol para evitar el sedentarismo del personal administrativo titular de la universidad estatal península de Santa Elena, (Ecuador).

En el año 2013, Enrique Molina Rodríguez propuso el uso de un pasómetro o podómetro para controlar el nivel de actividad física habitual que realizan los empleados de la UPSE, un dispositivo pequeño empleado para calcular el número de pasos efectuados cada día, que nos permite comprender la importancia del esfuerzo físico que se realiza al caminar y el gran sedentarismo de su vida diaria. El objetivo principal de esta investigación fue determinar el nivel de sedentarismo del Personal Administrativo con nombramiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. También elaborar un plan de ejercicios físicos por medio de la Pausa Activa para disminuir el sedentarismo en la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Se utilizó el tipo de investigación descriptiva. Se sustenta en una muestra de 109 sujetos que pertenecen al “personal administrativo titular de la Universidad Estatal Península de Santa Elena año 2013”, por este motivo no se utilizó ninguna fórmula estadística, ya que se aplicó a toda la población. La investigación se desarrolló utilizando encuestas aplicadas al personal administrativo titular de la Universidad Estatal Península de Santa Elena para poder entender la percepción que tienen los trabajadores con respecto al uso del pasómetro, y de esta manera poder obtener un estudio que clasifique a un personal administrativo del sector público en la provincia de Santa Elena.

En todos los datos obtenidos se puede comprobar el nivel de actividad física de cada uno de los departamentos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, y observar el efecto positivo que tiene la utilización del pasómetro como medio estimulador para incrementar la actividad física (caminar). La propuesta en esta investigación es específicamente la aplicación de un programa de pausas activas laborales la cual tiene como objetivo principal promover hábitos de una cultura de actividad física a través de ejercicios de pausa activa en todos los empleados de la Universidad Estatal Península de Santa Elena para que constituya un proceso de motivación hacia la optimización de una salud laboral individual y de grupo.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 El estrés

El estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral (Enrique Anadón 2011 El estrés y el riesgo para la salud), con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Los trabajadores tendrán que ir sumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, pudiendo llevar esta situación a padecer estrés.

Una definición integral del estrés sería: La respuesta fisiología, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean. Existen profesiones más predispuestas para desarrollar estrés: médicos, enfermeras, policías, bomberos, artificieros, controladores aéreos, mineros, etcétera, aunque cualquier trabajador, en algún momento de su vida laboral, puede padecerlo. En la sociedad que vivimos es necesaria una cierta cantidad de estrés para estar alerta y ejercer nuestra profesión. El grado de estrés tiene que ser el suficiente para aumentar la satisfacción laboral, pero sin sobrepasarlo para no caer en la enfermedad.

2.2.2 Fisiología del estrés

La respuesta fisiológica es la reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores. Ante una situación de estrés, el organismo tiene una serie de reacciones fisiológicas que suponen la activación del eje hipofisopararrenal y del sistema nervioso vegetativo.

El eje hipofisopararrenal (Silvia Cuixart 1999 Fisiología del estrés.) está compuesto por el hipotálamo, que es una estructura nerviosa situada en la base del cerebro que actúa de enlace entre el sistema endocrino y el sistema nervioso, la hipófisis, una glándula situada asimismo en la

base del cerebro, y las glándulas suprarrenales, que se encuentran sobre el polo superior de cada uno de los riñones y que están compuestas por la corteza y la médula.

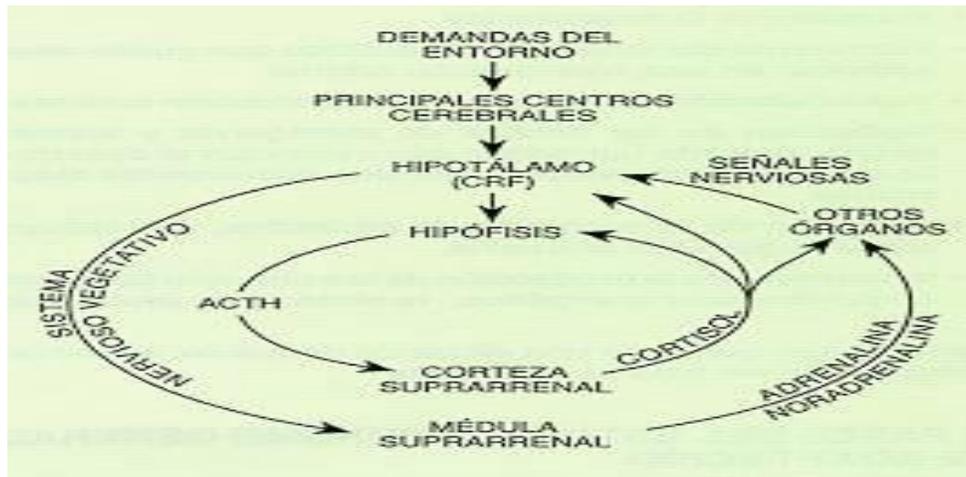
El sistema nervioso vegetativo (SNV) es el conjunto de estructuras nerviosas que se encarga de regular el funcionamiento de los órganos internos y controla algunas de sus funciones de manera involuntaria e inconsciente. Ambos sistemas producen la liberación de hormonas, sustancias elaboradas en las glándulas que, transportadas a través de la sangre, excitan, inhiben o regulan la actividad de los órganos (figura 1).

2.2.2.1 Eje hipofisopararrenal

Se activa tanto con las agresiones físicas como con las psíquicas y, al activarse, el hipotálamo segrega la hormona CRF (factor liberador de corticotropina), que actúa sobre la hipófisis y provoca la secreción de la hormona adenocorticotropa (ACTH). Esta secreción incide sobre la corteza de las glándulas suprarrenales, dando lugar a la producción de corticoides que pasan al torrente circulatorio y producen múltiple incidencia orgánica, como se verá más adelante. Los corticoides que se liberan debido a la ACTH son:

- Los glucocorticoides: El más importante es el cortisol que facilita la excreción de agua y el mantenimiento de la presión arterial; afecta a los procesos infecciosos y produce una degradación de las proteínas intracelulares. Tiene, asimismo, una acción hiperglucemiante (aumenta la concentración de glucosa en sangre) y se produce un aumento de calcio y de fosfatos liberados por los riñones, y de lípidos.
- Los andrógenos: Son las hormonas que estimulan el desarrollo de las características secundarias masculinas y estimulan el aumento tanto de la fuerza como de la masa muscular.

Figura 1: FISIOLÓGÍA DEL ESTRÉS



Fuente: Silvia Cuixart (1999) Fisiología del estrés

2.2.2.2 Fase de alarma

Ante la aparición de un peligro o estresor se produce una reacción de alarma durante la que baja la resistencia por debajo de lo normal. Es muy importante resaltar que todos los procesos que se producen son reacciones encaminadas a preparar el organismo para la acción de afrontar una tarea o esfuerzo. Esta primera fase supone la activación del eje hipofisiosuprarrenal; existe una reacción instantánea y automática que se compone de una serie de síntomas siempre iguales, aunque de mayor a menor intensidad:

- se produce una movilización de las defensas del organismo.
- aumenta la frecuencia cardiaca.
- se contrae el bazo, liberándose gran cantidad de glóbulos rojos.
- se produce una redistribución de la sangre, que abandona los puntos menos importantes, como es la piel (aparición de palidez) y las vísceras intestinales, para acudir a músculos, cerebro y corazón, que son las zonas de acción.

- aumenta la capacidad respiratoria.
- se produce una dilatación de las pupilas.
- aumenta la coagulación de la sangre.
- aumenta el número de linfocitos (células de defensa).

2.2.2.3 Fase de resistencia o adaptación

En ella el organismo intenta superar, adaptarse o afrontar la presencia de los factores que percibe como una amenaza o del agente nocivo y se producen las siguientes reacciones:

- Los niveles de corticoesteroides se normalizan.
- Tiene lugar una desaparición de la sintomatología.

2.2.2.4 Fase de agotamiento

Ocurre cuando la agresión se repite con frecuencia o es de larga duración, y cuando los recursos de la persona para conseguir un nivel de adaptación no son suficientes; se entra en la fase de agotamiento que conlleva lo siguiente:

- Se produce una alteración tisular.
- Aparece la patología llamada psicósomática.

2.2.2.5 Respuestas del organismo: consecuencias biológicas del estrés

La respuesta del organismo es diferente según se esté en una fase de tensión inicial -en la que hay una activación general del organismo y en la que las alteraciones que se producen son fácilmente remisibles, si se suprime o mejora la causa- o en una fase de tensión crónica o estrés prolongado, en la que los síntomas se convierten en permanentes y se desencadena la enfermedad.

2.2.2.6 Síndrome de burnout

Una de las consecuencias más graves de la exposición prolongada a situaciones de estrés es el síndrome de burnout o síndrome del trabajador “quemado”, que se define como “una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional”(Gil-Monte 2003 “Síndrome de Burnout síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás).

Se ha constatado que este fenómeno afecta de forma característica a diversas profesiones, en especial a las que implican ayuda y/o atención a otras personas (personal sanitario, docentes, asistentes sociales,...) y que hay mayor incidencia entre los profesionales más comprometidos, los que se sienten más intensamente presionados por las demandas del trabajo y ponen en segundo lugar sus propios intereses.

Maslach y Jackson 1982 “Burnout in organizational setting, investigadoras casi pioneras en el estudio del burnout, señalan que este síndrome está causado por estar la persona implicada, de forma mantenida, en situaciones que le afectan emocionalmente. Definen el síndrome como tridimensional y que aparece como consecuencia de los estresores laborales: la exposición prolongada a una situación laboral donde las demandas superan los recursos de la persona, y más aún en tareas asistenciales, llevan al agotamiento físico y psíquico.

Después de innumerables intentos desafortunados por alcanzar los objetivos la persona entra en un estado de indefensión y se pone en marcha la despersonalización como única salida. Empieza así el distanciamiento afectivo de las personas, el trato con los demás se vuelve frío y descortés. Como consecuencia de esta situación aparecen una serie de consecuencias directas sobre el trabajo: las tareas se realizan sin motivación y empiezan a aparecer errores profesionales; las quejas de los demás, las tareas inacabadas o los accidentes laborales dañan la autovaloración personal y el sujeto desarrolla el síndrome.

Por tanto las tres dimensiones que caracterizan el síndrome son:

- **Agotamiento emocional.** Es el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de pérdida de energía en el trabajo y un sentimiento de encontrarse al límite, de no poder dar más de si desde el punto de vista profesional y de haber agotado todos los recursos emocionales.

- **Despersonalización.** Implica un cambio en sentido negativo en las actitudes hacia los demás (actitudes y respuestas negativas, distantes y frías), un distanciamiento emocional, especialmente hacia las personas destinatarias de la actividad profesional pero también hacia los compañeros de trabajo, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando, en ocasiones, etiquetas despectivas para aludir a los usuarios o tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso de su rendimiento laboral.

- **Bajo logro o realización profesional y/o personal.** Baja autoestima, sentimiento de inseguridad e incapacidad, disminución de la eficacia en el trabajo, ideas de fracaso. Sentimientos de indefensión o pérdida de control.

2.2.3 Estrés y trabajo

El estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por encima de sus capacidades y recursos para afrontarla (María Atalaya 2001 El estrés laboral y su influencia en el trabajo). Asimismo otros autores consideran que se produce el estrés laboral en circunstancias donde el trabajador muestra agotamiento emocional y apatía antesu trabajo sintiéndoseincapaces de alcanzar sus metas (Davis y Newstrom 1991Comportamiento humano en el trabajo.)

2.2.3.1 Factores de estrés relacionados con el trabajo

Hay muchos modos de categorizar las condiciones de trabajo potencialmente estresantes. Kasl (Odile Quintin 1999 Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo) propone las siguientes dimensiones del trabajo que hay que considerar a estos efectos:

2.2.3.2 Aspectos temporales de la jornada laboral y del propio trabajo

- a)** El trabajo por turnos, en particular los turnos rotatorios;
- b)** Horas extraordinarias, no deseadas o «excesivas»;
- c)** El pluriempleo;
- d)** El trabajo a destajo, frente al salario por horas (el mecanismo de pago influye en el ritmo de trabajo);
- e)** Un ritmo rápido de trabajo, especialmente cuando hay que estar muy vigilante;
- f)** Tiempo insuficiente para cumplir los plazos fijados;
- g)** La programación de los ciclos de trabajo y de reposo;
- h)** La variación de la carga de trabajo;
- i)** Las interrupciones.

2.2.3.3 Contenido del trabajo (al margen de los aspectos temporales)

- a)** Trabajo fragmentado, repetitivo y monótono, con poca variedad de las tareas o de la aplicación de conocimientos;
- b)** Autonomía, independencia, influencia, control;
- c)** Utilización de los conocimientos;
- d)** Oportunidad de adquirir nuevos conocimientos;

- e) Alerta mental y concentración;
- f) Tareas o exigencias poco claras;
- g) Tareas o exigencias contradictorias;
- h) Recursos insuficientes (en conocimientos, maquinaria o estructura organizativa) para las exigencias o responsabilidades del trabajo).

2.2.3.4 Aspectos interpersonales: trabajo de grupo

- a) Posibilidades de interacción con los colegas (en el trabajo, en los descansos y después del trabajo);
- b) Tamaño y cohesión del grupo primario de trabajo;
- c) Reconocimiento por el trabajo realizado;
- d) Apoyo social;
- e) Apoyo instrumental;
- f) Carga de trabajo equitativa;
- g) Acoso.

2.2.3.5 Aspectos interpersonales: supervisión

- a) Participación en la toma de decisiones;
- b) Recibir feedback y reconocimiento del supervisor;
- c) Ofrecer feedback al supervisor;
- d) Cercanía de la supervisión;
- e) Apoyo social;
- f) Apoyo instrumental;

g) Exigencias poco claras o contradictorias;

h) Acoso.

2.2.3.6 Condiciones relativas a la empresa

a) Tamaño;

b) Estructura (por ejemplo, una estructura «plana» con relativamente pocos niveles en la organización);

c) Puesto directivo (frente a puesto en la cadena de producción);

d) Trabajo al margen de la empresa;

e) Prestigio relativo del puesto;

f) Estructura empresarial poco clara (líneas de responsabilidad, base organizativa que propicia el conflicto de roles y la ambigüedad);

g) Burocracia organizativa (administrativa) y procedimientos pesados (irracionales);

h) Políticas discriminatorias (por ejemplo, de contratación o de ascensos).

2.2.4 Estrés/burnout en centros de enseñanza

La docencia y administración son uno de los colectivos profesionales que presenta un número cada vez más importante de bajas laborales, realidad que está siendo percibida cada día con mayor preocupación por parte de la sociedad., diferentes estudios indican que aproximadamente el 80% de los profesores señala los riesgos psicosociales como los más preocupantes de su actividad, con consecuencias como: ansiedad, estrés, burnout, disminución de la autoestima, depresiones etc.

El estrés profesional se entiende como una disfunción entre las exigencias profesionales derivadas de la tarea docente y la capacidad del profesor para resolver las situaciones complejas (Josefa Duran Iniesta 2005 Valoración de las fuentes de estrés laboral en personal docente), dinámicas y conflictivas que se dan en el medio escolar y que acaban traducándose en situaciones de desbordamiento y estrés.

Como en las demás profesiones asistenciales, el burnout en los profesores no aparece de forma brusca sino que constituye la fase final de un proceso continuo que se va gestando y se identifica con señales tales como sensación de inadecuación al puesto de trabajo, sensación de falta de recursos para afrontar la labor de profesor, disminución de la capacidad de resolución de problemas etc. La manifestación del síndrome de burnout (Mariana Elvira 2003 Estrés y burnout en profesores) en los profesores se inicia con el agotamiento de los recursos emocionales propios y surgen sentimientos de no poder dar a sus alumnos más de sí mismos; como un modo de afrontar el agotamiento experimentado suele ser común la adopción de conductas de despersonalización, es decir actitudes negativas, de distanciamiento y a veces insensibles hacia los estudiantes, padres y/o compañeros y finalmente surgirán sentimientos de baja realización personal y profesional con una valoración negativa de su propio rol profesional, sentimientos de ineficacia a la hora de ayudar a los alumnos en el proceso de aprendizaje y de cumplir con otras responsabilidades de su trabajo, en definitiva se experimentan sentimientos de fracaso personal y profesional, carencia de expectativas en el trabajo y una insatisfacción generalizada.

2.2.5 Causas socio-laborales del estrés/ burnout

Entre las situaciones que están presentes en la génesis del estrés en el docente, entendido como fenómeno global, se encuentran:

2.2.5.1 Factores sociales

- Relaciones cada vez más conflictivas con los padres.
- Nuevos modelos de enseñanza
- Desmotivación y actitudes contestatarias e indisciplinadas por parte de los alumnos.
- Cambios de planes de estudios
- Falta de reconocimiento social
- Cuestionamiento continuo de su profesión.
- Pérdida de estatus, prestigio y consideración social.
- Relación contradictoria con la sociedad: cada vez demanda más de ellos pero a la vez no confía en ellos.

2.2.5.2 Factores organizacionales

- Conflicto de rol al tratar de resolver los problemas de disciplina de los alumnos mientras se hace frente a la falta de apoyo e incluso a la hostilidad de los padres y/o superiores.
- Ambigüedad de rol al presentarse exigencias laborales crecientes y contradictorias junto con la falta de apoyo e información.
- Problemas de conducta y disciplina en las aulas.
- Falta de apoyo social por parte de compañeros y superiores.
- Escasa participación en la toma de decisiones.

- Clases numerosas
- Continúas demandas de renovación periódica.
- Presión de tiempo.
- Escasos recursos para la formación continuada propia.
- Aumento de alumnos extranjeros (idioma, cultura, integración)
- Falta de oportunidades de desarrollo de la carrera.
- Escasez de medios materiales.

2.2.6 Prevención y manejo del estrés

La manera de prevenir el estrés (Hortensia Chanes González et al. 2010 Guía sobre el manejo y prevención del estrés laboral.) es realizando algunas acciones como las que se mencionan a continuación:

A nivel personal:

- Focalizar objetivos a corto y medio plazo tanto en tu casa como en el trabajo.
- No permitir que ninguna circunstancia ni persona rebaje su dignidad. Una autoestima alta minimiza y relativiza el impacto de cualquier estrés.
- Respetar motivaciones y hacer las cosas que realmente gustan. Tratar de realizar las tareas que resulten más interesantes y placenteras. Si una actividad resulta desagradable, procurar no realizarla, o encontrar alguna utilidad o justificación ante sí mismo.
- Dormir 7 u 8 horas para el buen funcionamiento del organismo. Levantarse con el tiempo suficiente para acudir al trabajo puntualmente. Si las horas de sueño son escasas, dormir una siesta no superior a 15 minutos.

- Tomar un receso de 5 minutos, cerrando la puerta (de contar con ella) o en el lugar de trabajo, haciendo estiramiento, escuchando música relajante, practicando respiración profunda, leyendo 5 páginas de una novela o escuchar una cinta de meditación.
- Tomar suficiente agua durante el día.
- No saltar las comidas y tener bocadillos saludables en la oficina como; pasitas, nueces y cacahuates sin sal; granola y galletas con alto contenido de fibra. Incluir en su alimentación aceite de oliva, cereal, pescado, aves, verduras, legumbres y frutas. Evitar las comidas con exceso de azúcar refinada, grasas, frituras o huevos.
- Reducir el consumo de sal, café, té, tabaco y alcohol.

A nivel laboral:

- Distribuir el área de trabajo de manera tal que se puedan desarrollar mejor las actividades cotidianas.
- Personalizar el área de trabajo; fotografías, música, adornos, etc.
- Percibir tareas y los contratiempos como desafíos que le permitirán el crecimiento, y no como situaciones amenazadoras.
- Aprender y habituarse a medir las capacidades, y tratar de no violentarse intentando hacer algo más allá de las posibilidades.
- Evitar “exprimirse” hasta el agotamiento.
- Cuando una tarea no avanza, realizar otra o hacer una pausa, y si es posible salir unos minutos del lugar.

- Interpretar las situaciones correctamente. Es posible que cambiando la forma de ver los conflictos, se reduzca el malestar y pueda proponerse otras soluciones.
- Utilizar una agenda donde se anoten todas las actividades, indicando el tiempo que ocuparán. No anotar más cosas de las que se puedan hacer. Planificar el día desde su inicio.

Durante el tiempo libre y de ocio:

- Dedicar una parte del día a alguna actividad de ocio sin remordimientos: Leer, ir al cine, deporte, escuchar música, pintar, etc.
- Dedicar tiempo a familiares y amistades. Durante la semana, dedicar un día entero a descansar y realizar actividades que gusten y no tenga ninguna relación con las obligaciones habituales.
- Revisar y profundizar en vacaciones la escala de valores.
- Practicar alguna actividad física, esto beneficia la salud, además de que sirve como relajante puesto que se eliminan tensiones.
- Sustituir acciones comunes por actividades físicas, como utilizar escaleras en lugar del elevador, aprovechar cualquier oportunidad para caminar, etc.

En relación con los demás:

- Admitir y demandar crítica, así como a expresar honestamente los puntos de vista.
- Pedir ayuda a las personas de su entorno. Esto es una muestra de reconocimiento a la otra persona. Hablar de problemas, ideas o confusiones con otras personas, ayuda a disminuir la sensación de frustración.

- Es sano ser algo egoísta. A veces hay que decir, no. Resulta imposible complacer a todo el mundo. Impedir que los demás presionen, manipulen, o impongan criterios en contra de los propios
- El odio y el rencor no ayudan a avanzar. El perdón, la comprensión, la tolerancia resulta la mejor opción para resolver conflictos.

2.2.7 El estrés un riesgo para la salud

Al presentarse continuamente alguno de los siguientes síntomas debe buscar ayuda:

- Dolor en la espalda, tensión en el cuello.
- Problemas gastrointestinales.
- Tristeza extrema.
- Ansiedad.
- Insomnio.
- Fatiga.
- Dolor de cabeza.
- Presión arterial alta.
- Dificultad para respirar.
- Relaciones interpersonales problemáticas.
- Aumento o pérdida repentina de peso.

No temer buscar ayuda, ya que el objetivo principal es brindar orientación y apoyo para desarrollar conciencia de vivir el presente, de tal manera que este cubra todos los aspectos de la vida.

Si la causa del estrés es única, por ejemplo la pérdida de su empleo o un divorcio, la situación se debe enfrentar de forma efectiva, proporcionando información de cómo manejarla, en caso de no percibir mejoría es importante acudir a un especialista; psicólogo, terapeuta o psiquiatra, dependiendo del estado general.

2.3 Pausas activas

“Las pausas activas se entienden como aquellos períodos de descanso en los cuales las personas realizan una serie de actividades y acciones que les permiten a diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual, con el fin de prevenir la aparición de problemas o desórdenes en diferentes grupos musculares y articulares, además de reactivar o mejorar la atención y la producción en las diferentes tareas”. (Castro et al., 2011).

2.3.1 Importancia de las pausas activas

Aunque sean múltiples las razones de la existencia o el origen de las pausas laborales activas, todas apuntan a un bien común que tiene dos posiciones muy claras: una, es el beneficio al trabajador en su ambiente laboral, con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y la otra posición es la del beneficio empresarial. A mejores condiciones ambientales y saludables en el medio laboral, mejor será el desempeño del trabajador y por ende los resultados en la productividad de la empresa.

Como afirma Velásquez, a través del análisis del proceso de trabajo, donde se relacionan hombres y mujeres con los objetos y la naturaleza y se producen unos vínculos determinados que constituyen unas relaciones de producción; también allí se constituyen procesos de salud

enfermedad, generando causas que condicionan la aparición de fatiga, lesiones, enfermedades o en muchas oportunidades signos y síntomas que no pueden ser diagnosticados por un médico.

Este proceso es el que define como proceso de desgaste del trabajador, asociado a un término que despierta interés en esta temática de pausas laborales activas: El Desgaste Obrero. Comenta el autor: “En el trasegar diario el trabajador debe reponer las fuerzas y energías usadas en la producción, y lo hace mediante el descanso, la alimentación, el uso del tiempo libre, la recreación, el deporte, la educación, etc.”

Aunque no habla directamente de la aplicación de las pausas laborales activas, hace un acercamiento a la necesidad de implementar actividades relacionadas con ellas. Es así como estas dos posiciones, estos dos puntos de vista, traen consigo la necesidad de implementar estrategias o acciones relacionadas con las pausas laborales activas, las cuales se encuentran inmersas en programas de salud ocupacional, higiene laboral y riesgos profesionales, así como temáticas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad (COMFENAL, 2007).

La pausa laboral activa es una acción encaminada a la recuperación del trabajador. En algunos artículos, la denominan como el puente entre el sedentarismo y la vida activa, manteniendo los músculos flexibles preparados para el movimiento con beneficios ya mencionados con anterioridad, como el incremento en la productividad y la calidad de vida. El programa de Pausas Laborales Activas incluye una rutina necesaria para mover y estirar los diferentes grupos musculares y articulares como son cabeza y cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies. Se deben realizar ejercicios de elongación o estiramiento y movilización. Las pausas laborales activas son la opción más simple para mejorar la salud y eficiencia laboral. Consiste en la utilización de variadas técnicas durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la

circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir alteraciones psicofísicas causadas por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral.

Existen estudios que demuestran como con tan solo unas cortas sesiones de ejercicio físico y relajación se pueden contrarrestar y disminuir muchos de los factores que inciden en los bajos índices de rendimiento laboral. Entre muchos de los objetivos que poseen las pausas laborales activas se encuentran: la disminución del estrés laboral y de los factores generadores de lesiones músculo esqueléticas, el aumento de la armonía laboral, el alivio de tensiones laborales producidas por inadecuadas posturas y rutina laboral y el aumento del rendimiento en el puesto de trabajo.

Se deben realizar en cualquier momento del día cuando se sienta pesadez corporal, fatiga muscular, incomodidad, angustia o sobreexcitación síquica; también pueden establecerse pausas rutinarias en mitad de la jornada laboral (una vez en la mañana y una en la tarde). Para su ejecución se debe estar cómodo y reposado, aflojar la ropa y sentir la acción relajante sobre cada parte del cuerpo que entra en acción.

Hay quienes expresan, que se deben hacer pausas laborales activas de entre cinco y ocho minutos, por sectores corporales de acuerdo con los requerimientos, las más comunes son: Manos, muñecas, hombros, cuello, zona dorsal, zona lumbar. En términos generales, las pausas laborales activas se definen y aplican de acuerdo con las características de la labor desempeñada y con los objetivos y estrategias que quiera y necesite aplicar cada empresa o espacio laboral.

2.3.2 Beneficios de las pausas activas

Son tan numerosos los beneficios de las Pausas Activas, que se logra hacer una división de ellos en diferentes niveles (Múnera, et al, 2011):

Beneficios Fisiológicos: Mejora la condición del estado de salud general, se presenta aumento de la circulación a nivel de las estructuras musculares, oxigenando así los músculos, tendones y disminuyendo la acumulación de ácido láctico, mejora la movilidad articular y la flexibilidad muscular, mejora la postura, disminuye el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias, el estado de alerta mejora notablemente.

Beneficios Psicológicos: Mejora la capacidad de concentración en el trabajo, se presenta un refuerzo de la autoestima, previene lesiones mentales (estrés o nervios), inspira la creatividad.

Beneficios Sociales: Despierta el surgimiento de nuevos líderes, favorece el contacto entre compañeros, promueve la integración social, favorece el sentido de pertenencia a un grupo.

Beneficios Organizacionales: Genera conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes, mejora la adaptación al puesto laboral, mejora el rendimiento laboral cualitativa y cuantitativamente, mejora la atención al cliente externo, propicia mayor productividad por parte del trabajador, disminuye el número de consultas médicas por dolencias, accidentes y lesiones, reduce los gastos por afecciones y sustituciones del personal.

2.4 Gimnasia laboral

Es la práctica voluntaria de actividad física realizada por los trabajadores colectivamente, en el propio local de trabajo durante su jornada de trabajo, logrando mejorar así la condición física del trabajador. Tiene por objetivo fortalecer determinada musculatura muy exigida durante la jornada de trabajo para corregir problemas posturales y lesiones que para las empresas representan costos operativos.

Esta Gimnasia no lleva al trabajador al cansancio por ser de corta duración. La gimnasia Laboral contribuye a la prevención y recuperación de las llamados “dolencias del trabajo” generando el bienestar y mejorando las relaciones interpersonales.

2.4.1 Historia de la gimnasia laboral

El trabajo industrializado, mecanizado y automatizado, está orientado hacia una búsqueda desenfrenada por alcanzar la mayor productividad y por mejorar la calidad de los productos. Como consecuencia, esto impone condiciones perjudiciales para la salud humana. La competitividad del mundo moderno torna la existencia del hombre cada vez más estresante y acaba por comprometer la calidad de vida y la salud del trabajador. Ante esta situación las empresas están adoptando algunas medidas para enfrentar los referidos problemas, entre éstas se encuentra la práctica diaria de la GL (Hoffman y Harris, 2002).

El primer registro sobre esa actividad data de 1925, y se ubica en “Polonia, donde es llamada gimnasia de pausa y estuvo destinada a operarios. En el mismo año, se hicieron experiencias en Holanda. En Rusia, 150 mil empresas, alcanzando 5 millones de operarios,

practican la gimnasia de pausa adaptada a cada cargo. Otros países que realizaron experiencias de esta actividad son Bulgaria y Alemania Oriental (Lima, 2003).

También en Japón los empleados de correos comenzaron a frecuentar las sesiones de gimnasia diariamente en el año 1928, intentando lograr la des-contracción muscular y el cultivo de la salud. Después de la II Guerra Mundial, “este hábito fue difundido por todo el país y, actualmente, un tercio de los trabajadores japoneses se ejercita en sus empresas” (Ibídem).

Esto trajo como resultado la disminución de los accidentes de trabajo, el aumento de la productividad y la mejoría del bienestar general de los trabajadores. En la actualidad países como Francia, Bélgica y Suecia adoptan la GL y están indagando sobre el tema. A partir de la fecha se han realizado numerosos estudios sobre la aplicación de la GL en el entorno empresarial, como recoge la siguiente revisión bibliográfica.

Por otra parte, centenares de empresas en los Estados Unidos han invertido en programas que promueven el acondicionamiento físico de sus empleados. Estos programas han sido desarrollados no solamente para mejorar y mantener la salud de los trabajadores, sino también para promover el bienestar psicológico y laproductividad y, aún más para reducir el ausentismo, el número de empleados accidentados y el estrés.

Una investigación sugirió que “los programas mejoraron los índices de ausentismo, satisfacción con el trabajo y los costos en tratamientos de salud, especialmente entre las mujeres” (Pereira, 1994). La muestra quizá más representativa y de carácter internacional, es la del estudio realizado en la empresa de construcción y montaje, donde se hace alusión a la pausa laboral activa como GL. Allí se describen de manera general los beneficios encontrados en la investigación realizada en el Brasil en dicha empresa (De Souza y Venditti, 2004).

2.4.2 Beneficios de la gimnasia laboral

La Gimnasia Laboral propicia beneficios fisiológicos, psicológicos, sociales y empresariales (Ramírez, L. 2002 La gimnasia laboral, el mejor medio para promover la salud, el rendimiento y la disminución del ausentismo de la población empresarial).

Fisiológicos

Genera la sensación de disposición y bienestar para el trabajo.

Combate y previene dolencias profesionales, sedentarismo, estrés, depresión, ansiedad.

Mejora la flexibilidad, la coordinación y resistencia otorgando una mayor movilidad y mejor postura.

Disminuye la inflamación y traumas.

Disminuye la tensión muscular innecesaria.

Disminuye el esfuerzo de ejecución de las tareas diarias.

Psicológicos

Favorece el cambio de ritmo.

Refuerza la autoestima y mejora la auto-imagen.

Muestra la preocupación de la empresa por sus trabajadores.

Mejora la capacidad de atención y concentración del trabajador.

Despierta la conciencia corporal.

Combate tensiones emocionales.

Sociales

Despierta el surgimiento de nuevas lideratos.

Favorece el contacto personal.

Promueve la integración social.

Favorece el trabajo en equipo.

Mejora las relaciones interpersonales.

Empresariales

Propicia mayor productividad por parte del trabajador.

Disminuye el número de consultas médicas por dolencias, accidentes y lesiones.

Reduce los gastos por afecciones y sustituciones del personal.

2.4.3 Tipos de gimnasia laboral

Puede ser realizada al inicio (preparatoria); durante (compensatoria); después del trabajo (relajación), micro-pausas (estiramientos individuales) Oliveira, J.R.G. 2002 La práctica de gimnasia laboral. Rio de Janeiro.

Preparatoria

Se realiza al inicio de la jornada de trabajo, tiene como objetivo principal reparar al trabajador acondicionando los grupos musculares que son utilizados en sus tareas y despertándolos para que se sientan más dispuestos a iniciar su trabajo.

Compensatoria

Realizado durante la jornada de trabajo, interrumpe la monotonía operacional, se aprovecha las pausas para ejecutar ejercicios de compensación de los esfuerzos repetitivos y las posturas inadecuadas asumidas por los puestos de trabajo.

Relajamiento

Realizada al final de la jornada laboral, tiene por objetivo disminuir la tensión creadas por las actividades realizadas en el trabajo, para que estos músculos no desarrollen micro lesiones las que acarrearán en lesiones mayores con el paso de los días.

Micro-pausas

Se realizado en 3 a 5 minutos, con ejercicios específicos durante la jornada de trabajo, tiene el objetivo de relajar los grupos musculares que son más utilizados en su labor, evitando se sumen las micro lesiones.

2.5 Como vivir sin estrés

Una cierta tensión resulta necesaria para mantener una actividad vital productiva, pero el exceso de tensión nos estresa y nos impide que disfrutemos de la vida. El estrés es una enfermedad de nuestra época; afecta tanto a hombres como a mujeres, a jóvenes como a mayores, incluso a los niños y a los adolescentes. Esta obra de casi 190 páginas contiene la información necesaria para aprender a controlar el estrés. Es un libro de un contenido profundo, pero práctico y útil, necesario para hombres y mujeres de negocios, profesionales, padres, hijos y, en definitiva, para todos los que vivimos en este siglo de prisas y angustias.

El autor, Julián Melgosa 2000 Sin Estrés, doctor en Psicología y reconocido comunicador con décadas de éxito como profesor y escritor, nos presenta las soluciones a la problemática del estrés mediante un estilo de vida alternativo, donde la meditación, el ejercicio físico, la alimentación y una actitud mental positiva, son las mejores armas para controlarlo y combatirlo.

El termino estrés es una definición al castellano de la voz inglesa stress; esta palabra surgió en el inglés medieval en la forma de distress, que, a su vez provenía del francés antiguo destresse (estar bajo estrechez u opresión). La primera hace referencia a “énfasis”, “tensión”, o “presión” unas veces en sentido negativo u otras en sentido positivo, y la segunda a una situación de dolor psíquico, sufrimiento siempre en sentido negativo. (Melgosa D. J., 2000). Según la Organización Mundial de la Salud (2011) señala que el estrés, en los países europeos se encuentran seriamente perturbados por las diversas presiones que sufren los empleados ante distintas situaciones, concluyendo que uno de los factores se debe a la carga de actividad laboral, señalando que las cifra más altas pertenece a Suiza con un 68%, seguido de Noruega y Suecia con un 31%, Alemania con un 28%, y manteniendo a Holanda el menor porcentaje.

2.5.1 Causas del estrés

Según el libro de Julián Melgosa (2000), “Sin Estrés” menciona que existen innumerables agentes externos e internos capaces de producir un impacto en nuestro sistema nervioso, dichos agentes externos podrían ser provocados por respuestas excesivas tales como:

a. Psicosociales (mentales y sociales), son una interacción entre el comportamiento social y la manera en que nuestros sentidos y mente interpretan estos comportamientos, entre ellos tenemos: desengaños, conflictos, cambios de trabajo, pérdidas personales, problemas económicos, jubilación, cambios en la familia.

b. Bioecológicas (funciones orgánicas y medioambiente), se originan de la actividad derivada de nuestras funciones normales y anormales de los órganos y sistemas del organismo humano incluyendo el ejercicio y de los factores ambientales.

c. Personalidad (manejo de ansiedad/distres), dinámica del propio individuo, su percepción sobre sí mismo, y el significado que se le asigna a las situaciones estresantes, lo cual se manifiesta en actitudes y comportamientos de riesgo que resultan en alteraciones psíquicas y somáticas.

2.5.2 Niveles de Estrés

Según Melgosa existen 5 niveles de estrés; “El Nivel 1, referente a un nivel peligrosamente bajo de estrés en el que se necesita motivación para realizar sus actividades, continua con los niveles 2 y 3 que son niveles intermedios hasta llegar a los niveles 4 y 5 siendo los más altos, aquellos en los cuales el ser humano será propenso a padecer alguna enfermedad”. Para Julián Melgosa los Niveles de estrés: Los clasifica de una forma estratificada según la intensidad del estrés que se acumulan o presentan las personas.

Nivel 1 de estrés: Es un nivel en el que la persona se encuentra sumamente relajada y sin preocupación alguna, esto es malo debido a que una persona que no se someta a presiones tiende a descuidar todos los ámbitos y no se preocupa por nada de lo que pueda suceder

Nivel 2 de estrés: Es el nivel en el que la persona se encuentra muy relajada pero se somete en algunas ocasiones a estresores, sin embargo estos no son un impedimento para que la persona salga de la vida relajada en la que se mantiene. También es un poco malo pues se necesita cierta presión para mantener una vida equilibrada y responsable.

Nivel 3 de estrés: En este nivel se encuentran la mayoría de personas y es en el que la persona se ve ante momentos de estrés y presión, alternados con momentos de relajación, esto mantiene en equilibrio su vida.

Nivel 4 de estrés: En este la persona se ve sometida a niveles altos de estrés y por ello está susceptible a padecer enfermedades circulatorias, digestivas e incluso mentales o del sistema nervioso, es este el momento en el que se debe cambiar todo aquello que nos genera un exceso de estrés para mantener una vida en equilibrio.

Nivel 5 de estrés: La persona está sometida a niveles muy altos de estrés y estos se empiezan a manifestar con síntomas clínicos en particular, los cuales no son más que el resultado de una vida llena de estresores y falta de momentos de relajación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se realizará con el diseño **cuasi-experimental** ya que por medio de este método se aproximara a los resultados de una investigación experimental en situaciones en las que no es posible el control y manipulación absolutos de las variables. El método cuasi-experimental es particularmente útil para estudiar problemas en los cuales no se puede tener control absoluto de las situaciones, pero se pretende tener el mayor control posible, aun cuando se estén usando grupos ya formados (Sampieri et al). Es decir, el cuasi-experimento se utiliza cuando no es posible realizar la selección aleatoria de los sujetos participantes en dichos estudios. Por ello, una característica de los cuasi-experimentos es el incluir "grupos intactos", es decir, grupos ya constituidos.

Se aplicará el estudio antes/después: Este estudio establece una medición previa a la intervención y otra posterior.

3.1.1 POBLACIÓN

La población en estudio estará conformada por 20 personas de género masculino y género femenino, que trabajan en la Universidad de El Salvador en los diversos rubros que la institución requiere.

3.1.2 Muestra

Para esta investigación se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia tomando los 20 inscritos en el plan de pausas activas laborales.

3.3.1 Técnicas de recolección de datos

Para la obtención de información se utilizaron las técnicas documentales; que permiten obtener información a través de libros, diccionarios, tesis, revistas. Para sustentar teóricamente la investigación. También se recolectaron datos directamente de la población en estudio que fueron los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de El Salvador. La técnica que se utilizó para realizar este estudio fue la **encuesta**, orientada a los trabajadores inscritos en el plan de pausas activas.

3.5 Instrumento

Como instrumento, se utilizó el cuestionario, para obtener la información de la investigación.

Cuestionario: consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

Un cuestionario obedece a diferentes necesidades y a un problema de investigación, lo cual origina que en cada estudio el tipo de preguntas sea distinto. Sampieri (2010, P217, 221)

3.5.1 Recolección de datos

Para llevar a cabo esta investigación se utilizó el cuestionario denominado inventario de estrés de Melgosa (Julian Melgosa 2000, Vivir sin estrés) que está compuesto por 96 preguntas divididas en 6 apartados en los cuales se abordan diversas temáticas de la vida de los encuestados con el fin de medir su nivel de estrés actual.

3.6 Procedimiento

El procedimiento de la investigación se llevó a cabo en tres fases:

3.6.1 Planificación

La primera fase, consistió en la planificación de la investigación, que comprendió la elección del tema; aprobación del mismo por parte del asesor, asesorías para darles seguimiento y permitió elaborar el perfil de investigación y posteriormente el protocolo para realizar la investigación, la cual surgió de la necesidad de generar una alternativa para la prevención del estrés en los trabajadores de la Universidad de El Salvador. Luego se procedió a buscar, recopilar y analizar la información bibliográfica relacionada al tema. La información obtenida permitió realizar el planteamiento del problema para establecer los alcances de esta investigación en relación a su situación actual, además permitió estructurar el marco teórico, para así, explicar la problemática en estudio y poder establecer la hipótesis del trabajo; elaborando para su comprobación un diseño metodológico y terminando con la bibliografía y los anexos.

3.6.2 Ejecución

La segunda fase de la investigación, consistió en la ejecución de la investigación, que se realizó en el periodo de Junio a Noviembre de 2015 y se desarrolló con la aplicación del instrumento, la cual se realizó de la siguiente manera: Durante el mes de Junio y con el grupo conformado por los trabajadores de la Universidad de El Salvador, inscritos en el programa de pausas activas laborales, se procedió a recoger los datos de inicio aplicándoles el Inventario de Estrés de Melgosa; se les explicó la naturaleza del test y la forma de realizarlo correctamente, a finales del mes de noviembre se aplicó el inventario de estrés de Melgosa para su posterior análisis de datos.

3.6.3 Plan de análisis

Seguidamente, una vez obtenidos todos los datos necesarios se utilizó el programa EXCEL de Microsoft, la cual es una herramienta importante para el trabajo estadístico que consta la investigación, y con él, proceder al análisis, tabulación e interpretación de los datos, por medio de gráficas. En base a todo lo antes mencionado y teniendo en cuenta los resultados obtenidos, como grupo de investigación se elaboró las conclusiones y recomendaciones.

3.6.4 ESTADÍSTICO DE CONTRASTE

Para Segura (2003), “El análisis de la información arrojada por un diseño cuasi-experimental permite realizar diversos análisis estadísticos como son: la prueba t, el análisis de varianza, el análisis de covarianza.” Agregado a lo anterior es de mencionar que según el diseño se trabajó con dos muestras independientes, por tanto se utilizará la prueba T de Student para datos relacionados (muestras dependientes).

La prueba estadística T de Student para muestras dependientes es una extensión de la utilizada para muestras independientes (Raymundo, 1999). De esta manera, los requisitos que deben satisfacerse son los mismos, excepto la independencia de las muestras; es decir, en esta prueba estadística se exige dependencia entre ambas, en las que hay dos momentos uno antes y otro después. Con ello se da a entender que en el primer período, las observaciones servirán de control o testigo, para conocer los cambios que se susciten después de aplicar una variable experimental.

Con la prueba t se comparan las medias y las desviaciones estándar de grupo de datos y se determina si entre esos parámetros las diferencias son estadísticamente significativas o si sólo son diferencias aleatorias.

Consideraciones para su uso

- El nivel de medición, en su uso debe ser de intervalo o posterior.
- El diseño debe ser relacionado.
- Se deben cumplir las premisas paramétricas.

En cuanto a la homogeneidad de varianzas, es un requisito que también debe satisfacerse y una manera práctica es demostrarlo mediante la aplicación de la prueba ji cuadrada de Bartlett. Este procedimiento se define por medio de la siguiente fórmula:

Dónde:
t = valor estadístico del procedimiento.

$$t = \frac{\bar{d}}{\frac{sd}{\sqrt{N}}}$$

\bar{d} = Valor promedio o media aritmética de las diferencias entre los momentos antes y después.
sd = desviación estándar de las diferencias entre los momentos antes y después.
N = tamaño de la muestra.

La media aritmética de las diferencias se obtiene de la manera siguiente:

$$\bar{d} = \frac{\sum d}{N}$$

La desviación estándar de las diferencias se logra como sigue:

$$\sigma d = \sqrt{\frac{\sum (d - \bar{d})^2}{N - 1}}$$

3.7 Validación y fiabilidad de los instrumentos

3.7.1 índice de Bellack

La fiabilidad es una cualidad que debe estar presente en todos los instrumentos de recogida de datos. En las palabras de Pérez (1998:71) si el presente reúne estos requisitos, habrá cierta garantía que los resultados obtenidos del estudio serán confiables, por lo tanto, las conclusiones pueden ser creíbles y merecedores de una mayor credibilidad.

La confiabilidad se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos, al aplicar el instrumento por segunda vez en condiciones tan parecidas como sea posible. Tenemos entonces que elaborar un instrumento que sea confiable. Para ello, existen muchas vías para lograrlo. Si se tratara de un cuestionario, Se puede aplicar 2 veces a la misma persona en un corto periodo de tiempo, y seguidamente se utiliza el Índice de Bellack:

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

Se considera que el instrumento es confiable si el índice de Bellack resultante es mayor al umbral arbitrario de 80. Por tal motivo deberá seleccionarse, los indicadores e ítems de tal manera que estos respondan a las características peculiares del objeto de estudio.

Validez del criterio, lo único que se debe hacer es relacionar su medición con el criterio, y este coeficiente se toma como coeficiente de validez. La validez de un criterio es la medida del grado en que una prueba está relacionada con algún criterio.

Todos los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios, test, escalas, guías de observación, pruebas de conocimiento, etc.), deben precisar de la validez del contenido, y esta consiste en hacer una revisión profunda de cada ítem que estructura el instrumento.

3.7.2 Alfa de Cronbach

El coeficiente Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem. Este coeficiente, requiere una sola administración del instrumento y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente” (Hernández et al., 2003cd).

Este índice de consistencia interna puede ser calculado manualmente o en Excel de dos formas:

- 1) Mediante la varianza de los ítems
- 2) Mediante la matriz de correlación.

“El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0.7; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja” (Celina y Campo, 2005). Este valor manifiesta la consistencia interna, es decir, muestra la correlación entre cada una de las preguntas; un valor superior a 0.7 revela una fuerte relación entre las preguntas, un valor inferior revela una débil relación entre ellas. No es común, pero el alfa de Cronbach puede arrojar un valor negativo, esto indica un error en el cálculo o una inconsistencia de la escala.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

3.8 Estadístico

Para Segura (2003), “El análisis de la información arrojada por un diseño cuasiexperimental permite realizar diversos análisis estadísticos como son: la prueba t, el análisis de varianza, el análisis de covarianza, etc.” Agregado a lo anterior es de mencionar que según el diseño se

trabajara con dos muestras independientes, por tanto se utilizará la prueba T de Student para datos relacionados (muestras dependientes).

La prueba estadística T de Student para muestras dependientes es una extensión de la utilizada para muestras independientes (Raymundo, 1999). De esta manera, los requisitos que deben satisfacerse son los mismos, excepto la independencia de las muestras; es decir, en esta prueba estadística se exige dependencia entre ambas, en las que hay dos momentos uno antes y otro después. Con ello se da a entender que en el primer período, las observaciones servirán de control o testigo, para conocer los cambios que se susciten después de aplicar una variable experimental.

Con la prueba t se comparan las medias y las desviaciones estándar de grupo de datos y se determina si entre esos parámetros las diferencias son estadísticamente significativas o si sólo son diferencias aleatorias.

Consideraciones para su uso

- El nivel de medición, en su uso debe ser de intervalo o posterior.
- El diseño debe ser relacionado.
- Se deben cumplir las premisas paramétricas.

En cuanto a la homogeneidad de varianzas, es un requisito que también debe satisfacerse y una manera práctica es demostrarlo mediante la aplicación de la prueba ji cuadrada de Bartlett. Este procedimiento se define por medio de la siguiente fórmula:

$$t = \frac{\bar{d}}{\frac{sd}{\sqrt{N}}}$$

Dónde:
t = valor estadístico del procedimiento.
 \bar{d} = Valor promedio o media aritmética de las diferencias entre los momentos antes y después.
sd = desviación estándar de las diferencias entre los momentos antes y después.
N = tamaño de la muestra.

La media aritmética de las diferencias se obtiene de la manera siguiente:

$$\bar{d} = \frac{\sum d}{N}$$

La desviación estándar de las diferencias se logra como sigue:

$$\sigma d = \sqrt{\frac{\sum (d - \bar{d})^2}{N - 1}}$$

3.9 METODOLOGÍA Y PROCEDIMIENTO

I Fase:

Identificación del objeto de estudio partiendo del contexto, con el fin de estructurar un marco teórico que permita fundamentar la investigación planteada. Para ello, fue necesario recurrir a fuentes bibliográficas, hemerográficas, digitales para indagar, consultar, recopilar, agrupar y organizar adecuadamente la información que se utilizará dentro de la misma. La investigación también se centró en el análisis de diferentes experiencias de formación on-line en el área de la educación física. En esta fase también se consideraran algunas reflexiones, análisis y consideraciones obtenidas de la propia experiencia del investigador. Asimismo, se seleccionó una metodología de investigación que se consideró válida para aplicarla a diferentes investigaciones que poseen características similares a las que se quiere investigar

II Fase:

Una vez revisada, analizada e interpretada la información que se seleccionó para la investigación, se comenzó a elaborar el posible instrumento que se utilizaría para la recolección de la información a los profesores de Educación Física del Municipio Torbes e Independencia del estado Táchira que trabajan en la III Etapa de la Educación Básica, el cual debe estar estructurado por los ítems necesarios para recabar los datos esenciales para constatar los objetivos planteados

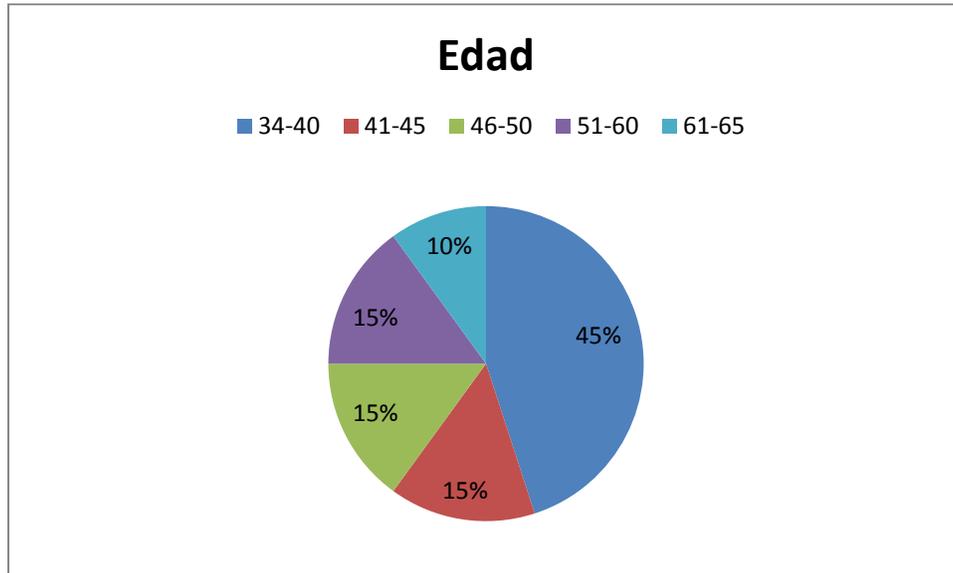
de la investigación que se desarrolló Para la elaboración de dicho instrumento se revisaron varias investigaciones relacionadas con el uso de las TIC, las cuales conjuntamente con la operacionalización de las variables del estudio permitió realizar un primer instrumento, el cual fue sometido a un estudio por parte de expertos, para realizarles las observaciones que ellos consideren pertinentes en pro de la investigación, para luego aplicar una prueba piloto, y esta a su vez me permitió llegar a una versión definitiva de la encuesta III Fase: Una vez obtenida la encuesta definitiva se procedió a la aplicación de la misma a los sujetos del estudio, los 40 docentes que trabajan en la III Etapa de Educación Básica, en el área de Educación Física de los Municipios Torbes e Independencia del estado Táchira, que representan el 100% de la población del estudio, lo cual permitió obtener una máxima representatividad y una fiabilidad de los datos obtenidos de dicha investigación.

IV Fase:

Análisis e interpretación de la información obtenida del resultado de la aplicación del instrumento por parte del investigador a toda la muestra seleccionada. Se relacionó dicha información con los objetivos planteados en la investigación, y se pudo obtener respuestas a las incógnitas realizadas al principio del estudio. En general, esta fase corresponde al estudio de los resultados obtenidos por medio de la técnica de recolección de la información seleccionada por el investigador con relación al enfoque metodológico adoptado en la misma Posteriormente, se procedió a la elaboración de conclusiones, las cuales pueden ser punto de partida para futuras investigaciones que guarden relación con el tema. En esta fase se han propuesto posibles líneas futuras de investigación para vincular al profesorado de educación física al mundo de la informática y la telemática

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS



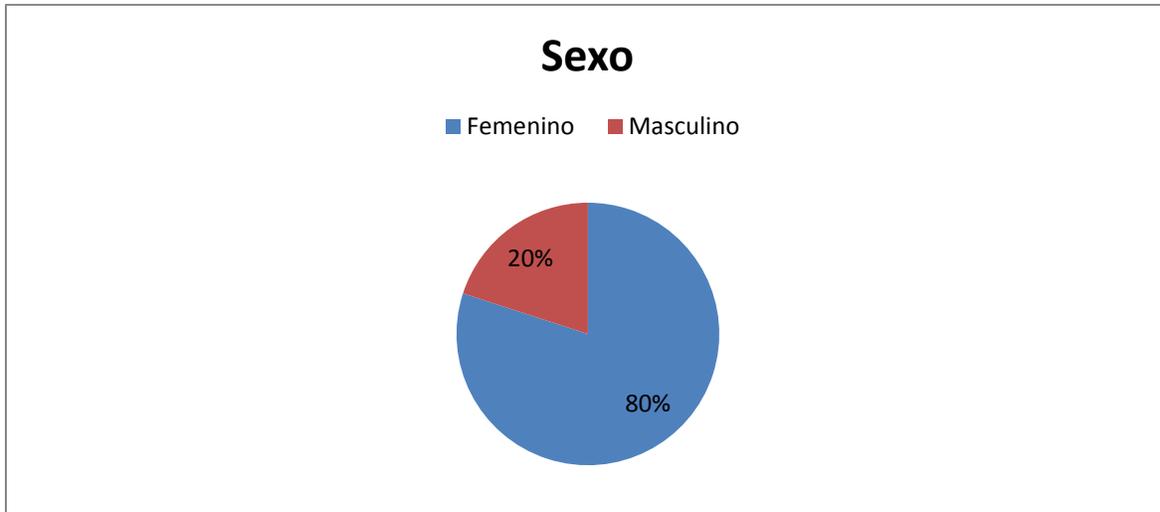
Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que el rango de edad predominante en la muestra, se encuentra entre los 34 - 40 años, esta población en su mayoría son adultos jóvenes, representando un porcentaje de 45%. Y encontramos tres grupos de 15% cada uno, que son las personas con las edades comprendidas entre 41-45 años, 46-50 años y 51-60 años y el menor porcentaje de la población encuestada cuyas edades fluctúan entre 61 - 65 años, es decir que representan el 10%

Con relación a la edad de las personas encuestadas, se observa que las edades comprendidas entre 34-40 años, es donde se encuentra la mayor cantidad de personas, ejerciendo los diferentes cargos laborales, debido a que las diferentes instituciones requieren la renovación generacional en los ámbitos productivos y desociedad en general, además estas prefieren gente joven que tienen muchas cosas positivas como: Empuje, fuerza, entusiasmo y búsqueda de proyección.

Se observa que las personas de 41 a 60 años, son los que ya sienten estabilidad en su puesto laboral y se puede considerar que se encuentran en su madurez laboral.

Y con las edades comprendidas entre 61-65 años, es donde se encuentra la menor cantidad de las personas encuestadas que ocupan un cargo en la institución debido a que sus habilidades o experiencias no parecen ser muy valoradas por las empresas, entre otra causa se puede considerar que es un personal que se encuentra cerca de su jubilación.

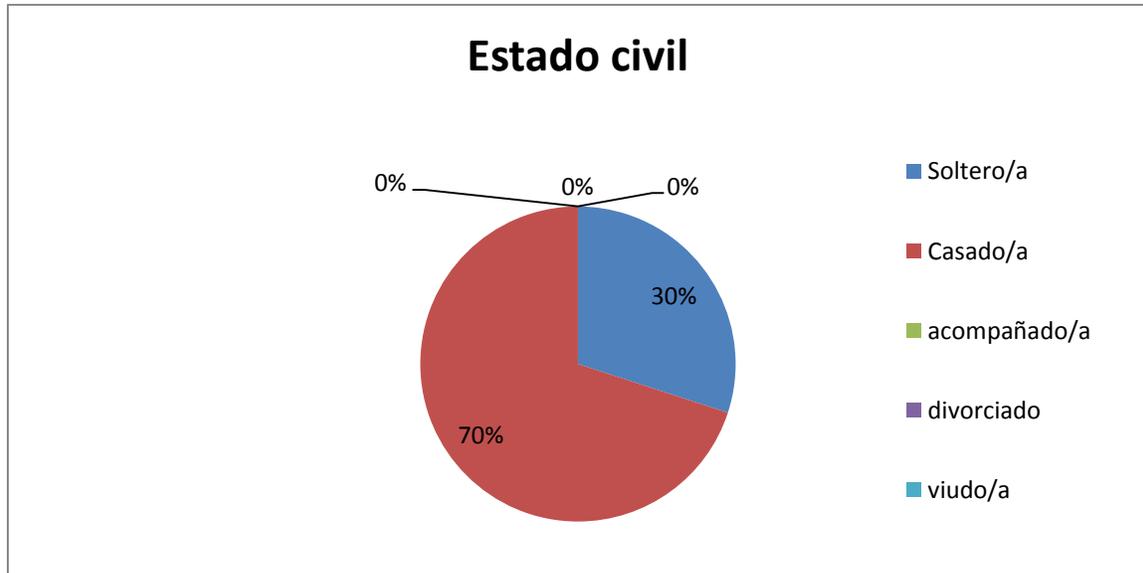


Fuente: Elaboración propia

Es posible observar que de la muestra total de 20 participantes, 16 de ellos son mujeres, correspondiente al 80%. Por otro lado, 4 participantes corresponden a hombres, representando un 20% de la muestra total.

Del total de una muestra de 20 encuestados 16 de estos son mujeres por lo tanto se puede decir que en El Salvador el mayor porcentaje de la población, son mujeres y en condiciones de equidad de género, se presume que la tasa de participación del mercado laboral del sexo femenino, es mayor que la de los hombres.

Posiblemente el porcentaje de las personas estresadas, sean del sexo femenino, debido a la relación de la población total de mujeres en El Salvador. Además, se puede concluir que hay mayor participación de mujeres en este proyecto (pausas activas), porque ellas se preocupan más que los hombres por realizar ejercicio físico, ya sea para verse o sentirse bien.

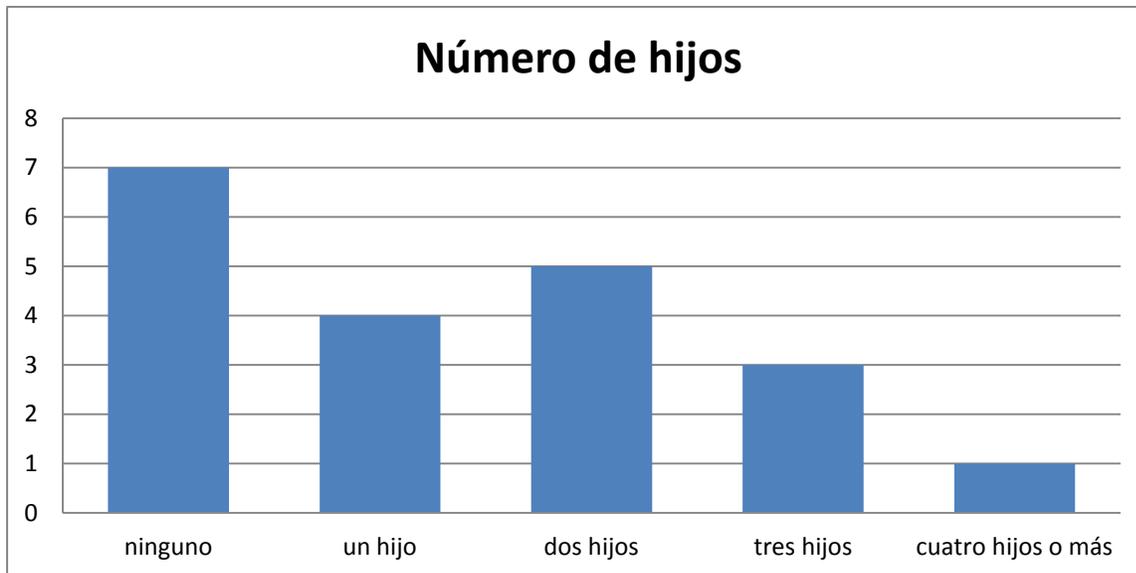


Fuente: Elaboración propia

Se observa que de la muestra total de 20 participantes, 14 de ellos están casados, representando un porcentaje de 70%. Seguido posteriormente por 6 solteros, que representa el 30% de la población encuestada, mientras que los acompañados, divorciados y viudos el porcentaje de estos es el 0%

La mayoría de la población son profesionales y por consiguiente a estas edades ellos ya están casados, y la otra parte que en este caso es la minoría son solteros, que pueden ser personas separadas pero con hijos.

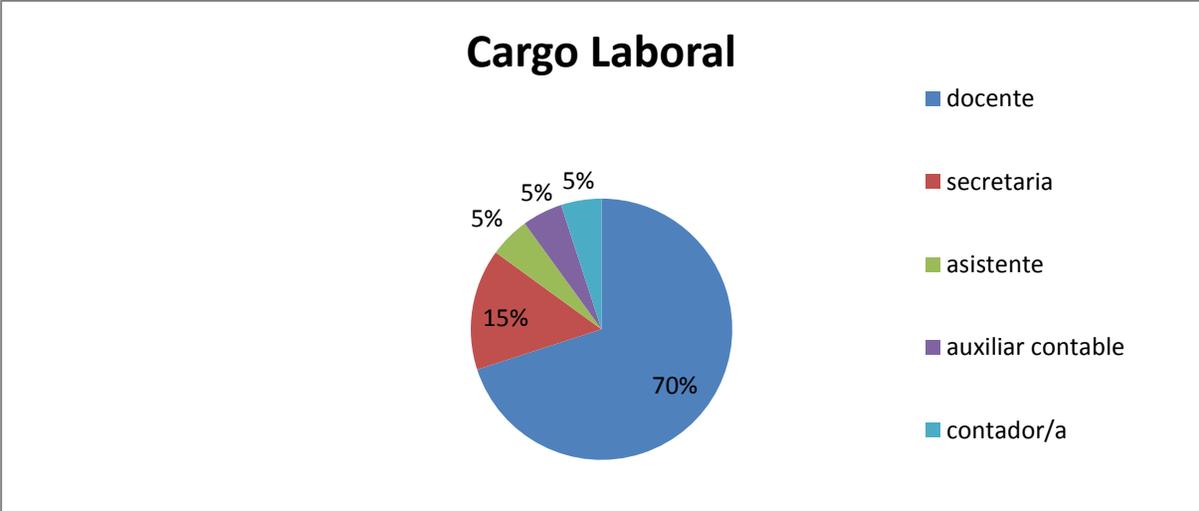
Por ser personas casadas posiblemente pueden vivir más estresadas, debido a que después de sus labores cotidianas, ellos deben llegar a casa y dedicarle tiempo a asuntos familiares.



Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico, de las 20 personas encuestadas siete no tienen hijos, correspondiente al 35%, cuatro personas de la muestra total tienen un hijo, es decir el 20%, cinco personas tienen dos hijos, representando un porcentaje de 25%, tres personas tienen 3 hijos correspondiente al 15% por otro lado una persona tiene cuatro hijos o más que representa el 5% de la población encuestada.

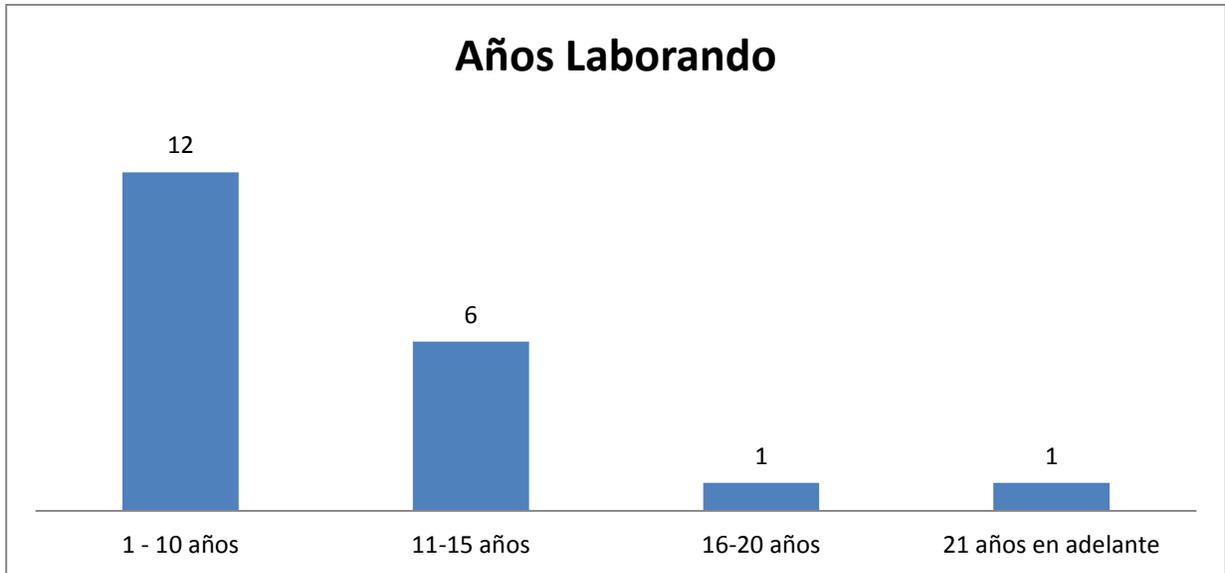
Se puede observar en la gráfica que de 20 encuestados solo 1 tiene cuatro hijos, posiblemente muchas personas no desean hijos, sin antes haber culminado metas personales, como profesionales. Por esta razón se puede decir que a mayor nivel académico, menor cantidad de hijos.



Fuente: Elaboración propia

La gráfica muestra que, de las diferentes profesiones, 14 personas de las encuestadas está conformada por docentes, que representa el 70% de la muestra total, también se puede observar un grupo que están conformado por secretarias, que representa el 15%. Además, encontramos tres grupos que conforman el 5% cada uno, siendo estos asistentes, auxiliar contable y contador/a.

Todos los cargos laborales que se observan, con facilidad pueden causar un grado de estrés, porque a diario interactúan con otras personas. Se puede observar en la gráfica que la mayoría de personas encuestadas, son docentes, por esta razón podrían estar más propensas a estresarse, porque siempre tienen demasiado trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que de la muestra total de 20 personas, la presencia mayoritaria de aquellos profesionales que se desempeñan en el rango de 1- 10 años laborando, ocupa un porcentaje de 60%. Otro grupo de 11-15 años, representan el 30% de la muestra total. Y con porcentajes similares de 5% se encuentran los grupos de 16- 20 años y 21 años en adelante.

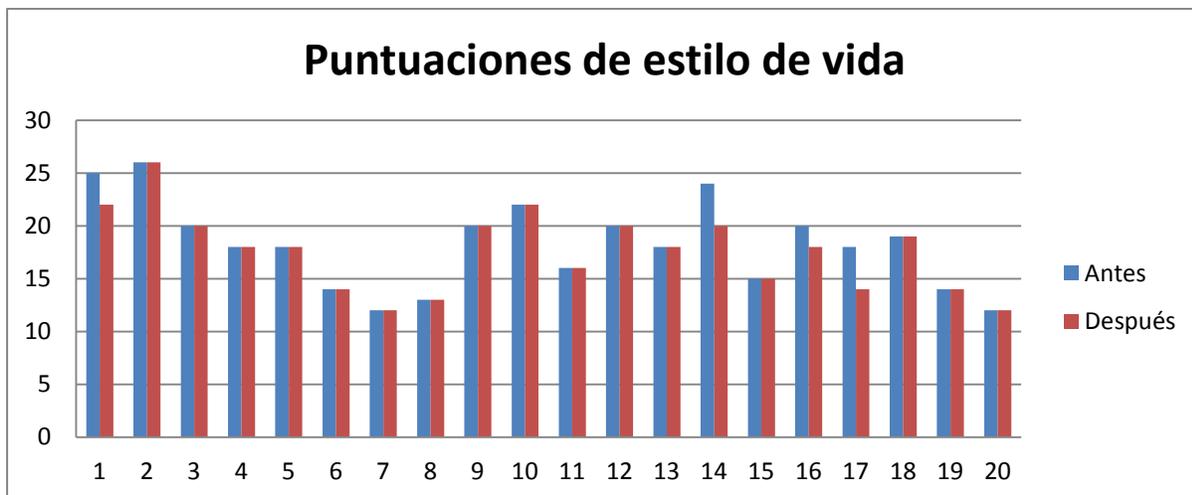
La mayoría de los encuestados, son adultos jóvenes, que van iniciando su vida laboral, y por consiguiente están dentro de este grupo, que tiene la mayor cantidad de años laborando (1 a 15 años), y de 16 a más de 21 años laborando, solo se encuentran 2 personas.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos mostrados en la gráfica, se observan algunas de las enfermedades que las personas padecen, además cabe destacar que existe un porcentaje positivo de 40% de las personas encuestadas que no padecen ningún tipo de enfermedad, pero es alarmante a la vez observar que un porcentaje de 15% de la muestra total, padecen de hipertensión, debido a que es una enfermedad que te lleva fácilmente a la muerte, la diabetes se observa con un porcentaje de 10%, además se puede percibir que la migraña ocupa un porcentaje de 20%, también cabe mencionar que entre la opción otras enfermedades (prolapso válvula mitral, pre diabetes, hipertriglicirdemia y triglicéridos), tienen un porcentaje de 15% de la muestra total.

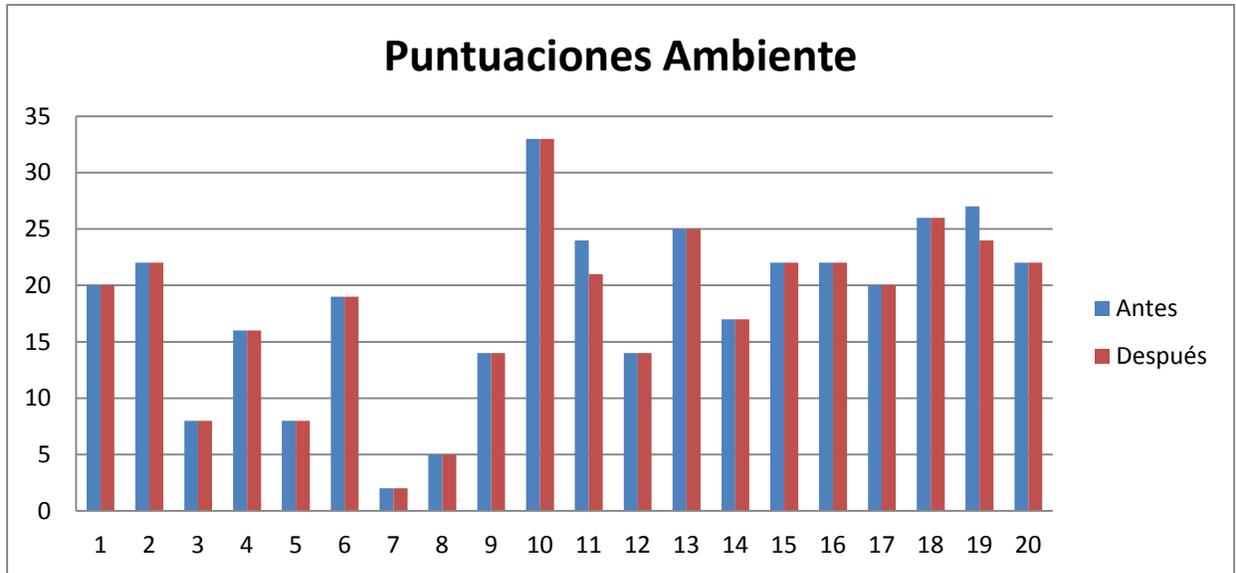
Posiblemente las personas muestren un grado de estrés, porque no tienen el tiempo para practicar actividad física, y esto puede ser una razón por la cual hay muchas personas enfermas. Los que optaron por participar en las pausas activas tendrán una notable mejoría en sus vidas, porque han cambiado su rutina cotidiana de una manera positiva.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión Estilo de Vida, los datos obtenidos de las mediciones reflejan que, 16 personas de 20, mantiene la misma puntuación al inicio y al final, es decir el 80%. Por otra parte, se observa que 4 personas de 20, disminuyeron las puntuaciones, lo que representa un 20% del total de la población participante. Lo antes descrito supone que, el 80% de la población participante no ha modificado su estilo de vida, ya que los datos muestran que han mantenido las puntuaciones, no obstante un 20%, si logro mejorar su Estilo de Vida.

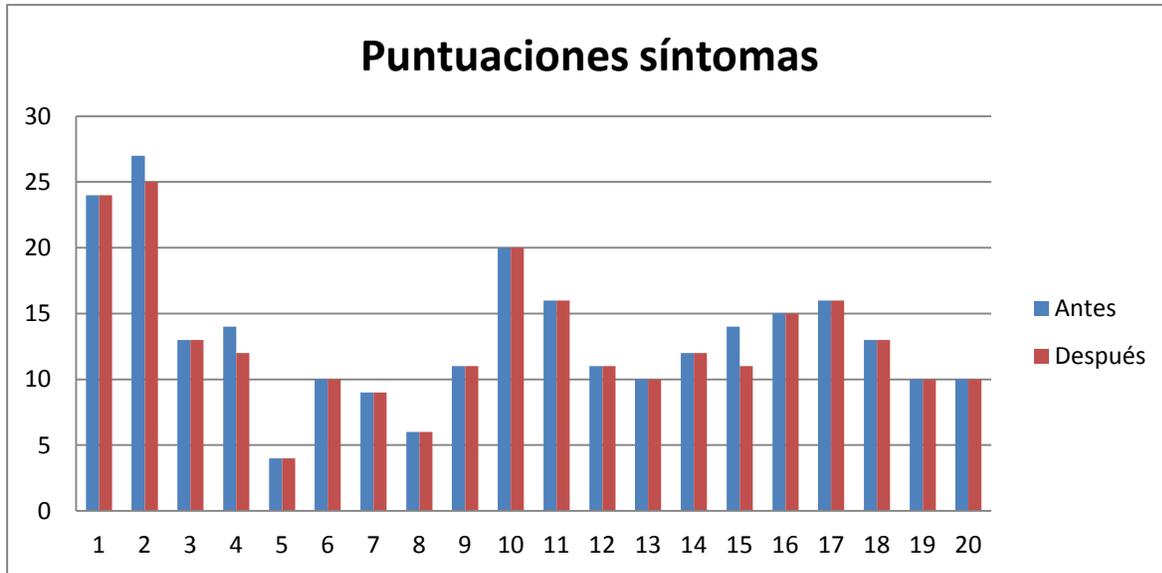
Para el caso de las personas que no han modificado la dimensión Estilo de Vida, se supone que no se muestra mejoría debido a que el ejercicio físico formaparte de su vida cotidiana. Por otro lado, el grupo minoritario que ha iniciado a realizarlo frecuentemente, muestra una mejoría en la calidad de vida, pues se ha modificado en un promedio de 2 puntos porcentuales. Si bien es cierto que no se muestra mejoría en esta dimensión, tampoco los datos evidencian que se tenga mala calidad de vida.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión Ambiente, los datos obtenidos de las mediciones reflejan que, 18 personas de 20, mantienen la misma puntuación al inicio y al final, es decir el 90%. Y solo un 10% han modificado pequeñas cosas de la dimensión ambiente.

En cuanto a esta dimensión, muy pocas cosas pueden cambiarse, ya que el ambiente que rodea a las personas puede afectarles en su rendimiento laboral, y generar actitudes negativas hacia los demás, hay muchos aspectos que se dan en el entorno, que ponen en desnivel la vida de las personas: como vecinos escandalosos, la zona en la que viven es muy ruidosa, viven muchos bajo el mismo techo; la mayoría de la población encuestada, considera, que necesita más espacio en casa.

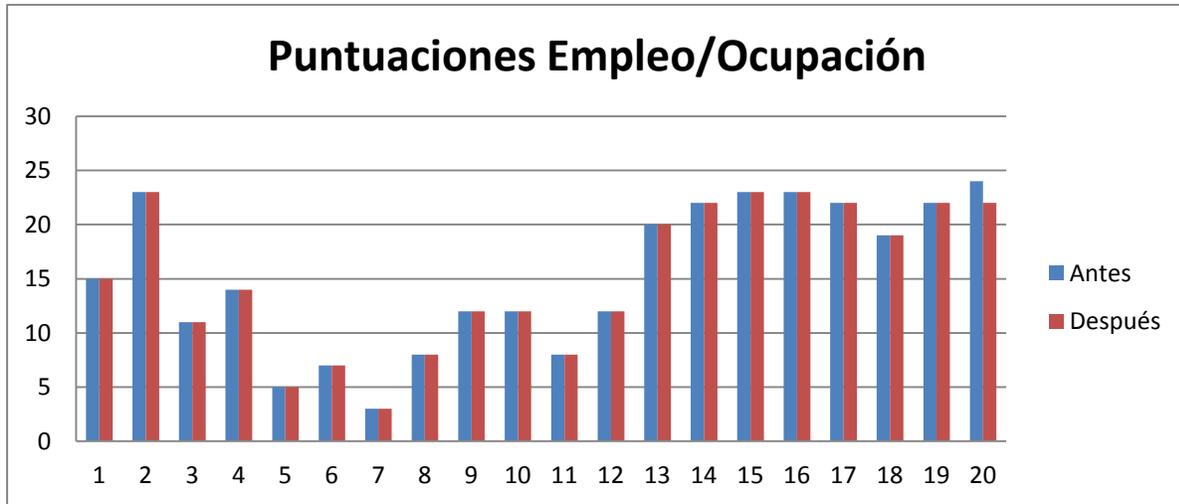


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión síntomas, los datos obtenidos de las mediciones reflejan que, 17 personas de 20, mantiene la misma puntuación al inicio y al final, es decir el 85%. Por otra parte, se observa que 3 personas de 20, disminuirán las puntuaciones, lo que representa un 15% del total de la población participante.

Según la gráfica el 15% de las personas, presentan una disminución en cuanto a los síntomas (fatiga, agotamiento, insomnio), mejorando aspectos relacionados con su salud, posiblemente se sienten con más energías, y con menos tensión en los músculos.

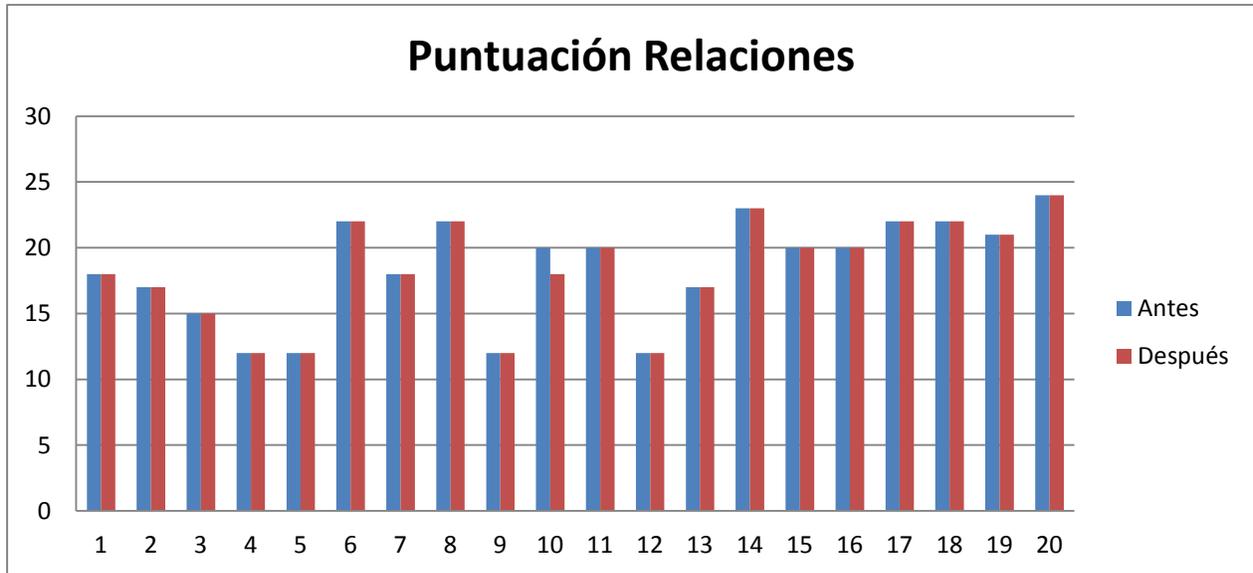
Las pausas activas (momento de activación que permite un cambio en la dinámica laboral) ayudarán de manera positiva en el ambiente de los empleados, porque las personas al no presentar síntomas o malestar, trabajan con más ánimos y rinden más en su trabajo.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión Empleo/Ocupación, los datos obtenidos de las mediciones reflejan que, 19 personas de 20, mantiene la misma puntuación al inicio y al final, es decir el 95%. Por otra parte, se observa que 1 persona de 20, disminuyó la puntuación, lo que representa un 5% del total de la población participante.

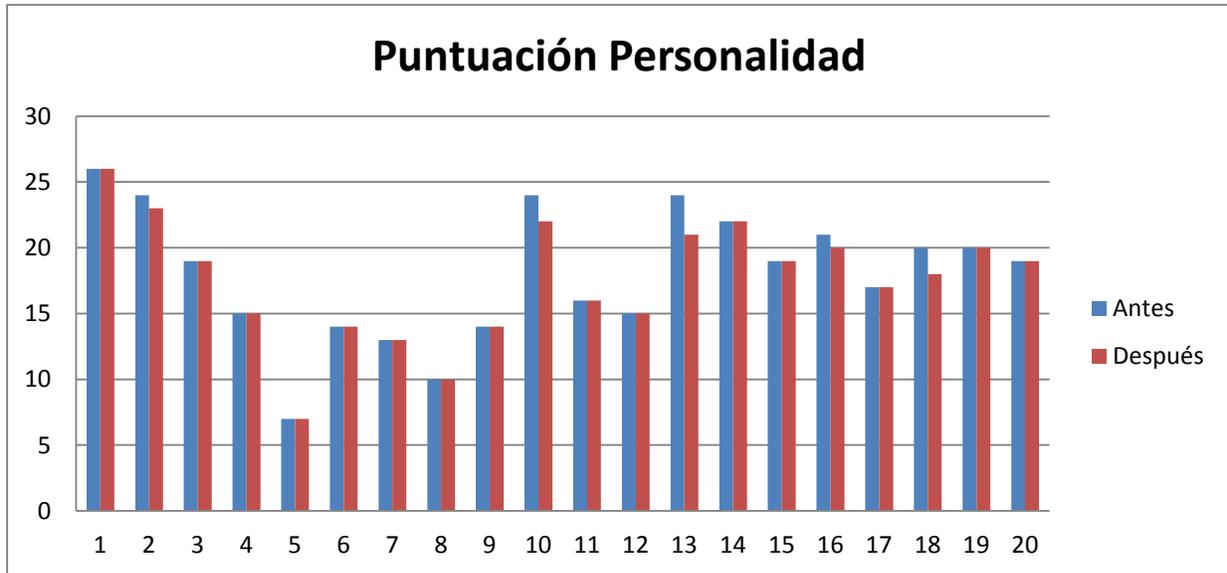
El exceso de trabajo, la falta de energía y de recursos personales para responder a las demandas laborales, pueden ser factores desencadenantes de estrés, que afectan mucho a las personas. Un signo de alarma, puede ser el aspecto psíquico que se puede observar en la falta de entusiasmo e interés, dificultad para concentrarse, irritabilidad, impaciencia, depresión negativismo, frustración entre otras.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión Relaciones, los datos obtenidos de las mediciones reflejan que, 19 personas de 20, mantiene la misma puntuación al inicio y al final, es decir el 95%. Por otra parte, se observa que 1 persona de 20, disminuyó la puntuación, lo que representa un 5% del total de la población participante.

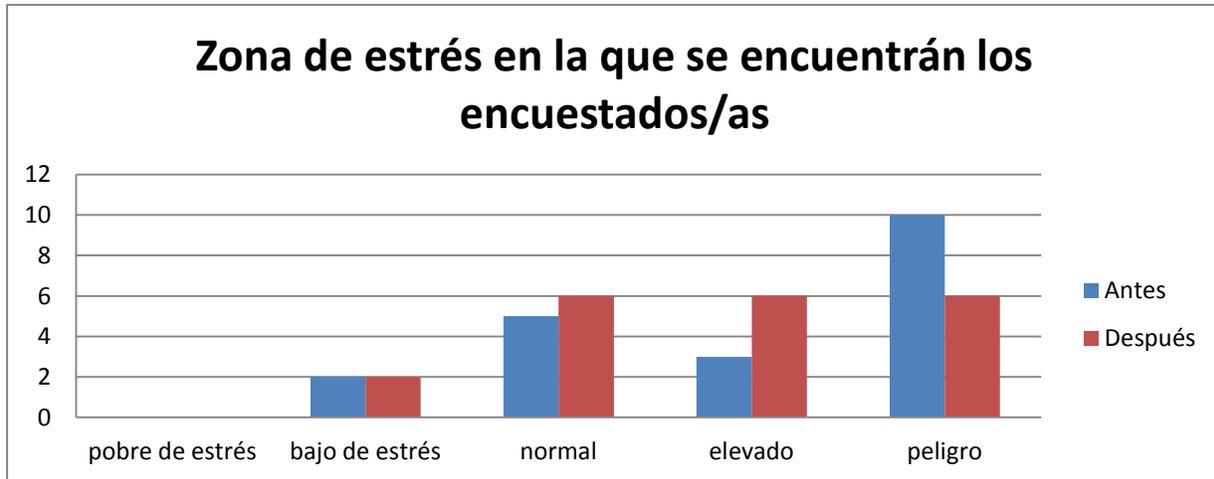
En cuanto a esta dimensión, hoy en día, existen mecanismos en el entorno que conllevan a la sobrecarga de los profesionales, y por ende a empeorar sus relaciones personales como laborales. Muchos no tienen buenas relaciones con los demás compañeros de trabajo ni con el jefe porque no les gusta atender ordenes, trabajan por necesidad y no porque aman el servir a los demás. Muchas personas se estresan porque siempre están más atentos a sobresalir en su trabajo o ante sus amigos, también porque no saben cómo reaccionar ante las situaciones que se les presentan a diario en el trabajo y en el hogar.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión personalidad, los datos obtenidos de las mediciones reflejan que 15 personas de 20, mantiene la misma puntuación al inicio y al final, es decir el 75%. Por otra parte, se observa que 5 personas de 20, disminuyeron las puntuaciones, lo que representa un 25% del total de la población participante.

Son varias las causas que abren el camino sin retorno hacia el estrés, se destacan: No sentirse satisfecho con la vida, ni con la manera de ser, irritarse cuando las cosas no salen como se planean. El 25% de las personas encuestadas si percibieron un cambio en sus vidas y esto es positivo porque tendrán un mejor desempeño en el trabajo que realizan.



Fuente: Elaboración propia

De 20 personas encuestadas, se puede observar que, en bajo estrés (zona 2) se mantienen solamente 2 personas, en la opción normal (zona 3), se puede apreciar que, en la evaluación del primer test aparecieron 5 personas y con la segunda evaluación este número se elevó a 6 personas, en este caso es favorable, debido a que esta persona, ya no se encuentra en una zona de estrés elevado, sino que bajó a una zona de estrés estable.

En la zona de estrés elevado (zona 4) se puede mostrar que en la evaluación previa aparecieron 3 personas, en la evaluación posterior del test se puede apreciar 6 personas, este dato es favorable debido a que son 3 personas que salieron de peligro (zona 5) y bajaron a la zona elevado (zona 4), y están a una escala de llegar a la zona normal (zona 3), según el test, y finalmente en la zona de peligro (zona 5) habían 10 personas y en la segunda encuesta hay 6, mostrando cuatro menos, en el resultado final.

Muchos de los encuestados no llegaron a un nivel normal, que es lo adecuado para vivir sano y sin estrés, pero han bajado a una zona segura que está más cerca de alcanzar el nivel deseado de acuerdo al test administrado.

Hipótesis general

Ha

El programa de pausas activas y gimnasia laboral bajará el nivel de estrés de las personas intervenidas.

Ho

El programa de pausas activas y gimnasia laboral no bajará el nivel de estrés de las personas intervenidas.

Nivel de significación.

Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta Ha y se rechaza Ho. $\alpha = 0.05$

Zona de rechazo.

Para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta Ho y se rechaza Ha.

Zona de rechazo.

Para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta Ho y se rechaza Ha.

1. Si $t_o > t_t$ se rechaza Ho.

2. Si $p(t_o) < \alpha$ se rechaza Ho.

Desarrollo:

Sujetos					
	Antes	Después	d	d-d ⁻	(d-d ⁻) ²
1	5	5	0	-0.25	0.0625
2	5	5	0	-0.25	0.0625
3	3	3	0	-0.25	0.0625
4	4	3	1	0.75	0.5625
5	3	3	0	-0.25	0.0625
6	3	3	0	-0.25	0.0625
7	3	3	0	-0.25	0.0625
8	3	3	0	-0.25	0.0625
9	3	3	0	-0.25	0.0625
10	5	5	0	-0.25	0.0625
11	4	4	0	-0.25	0.0625
12	3	3	0	-0.25	0.0625
13	5	4	1	0.75	0.5625
14	5	5	0	-0.25	0.0625
15	5	4	1	0.75	0.5625
16	5	5	0	-0.25	0.0625
17	5	4	1	0.75	0.5625
18	5	5	0	-0.25	0.0625
19	5	4	1	0.75	0.5625
20	4	4	0	-0.25	0.0625
		Σd	5	$\Sigma(d-d^-)^2$	3.75

$$d^- = \frac{\sum d}{N} = \frac{5}{20} = 0.25$$

$$s_d = \sqrt{\frac{\sum (d - d^-)^2}{N-1}} = \sqrt{\frac{3.75}{20-1}} = \sqrt{0.19} = 0.44$$

$$t = \frac{\frac{d^-}{s_d}}{\frac{1}{\sqrt{N}}} = \frac{\frac{0.25}{0.44}}{\frac{1}{\sqrt{20}}} = \frac{0.25}{0.44} \cdot \frac{\sqrt{20}}{1} = \frac{0.25 \cdot 4.47}{0.44} = 2.77$$

$$a = 0.05$$

$$g_l = 19$$

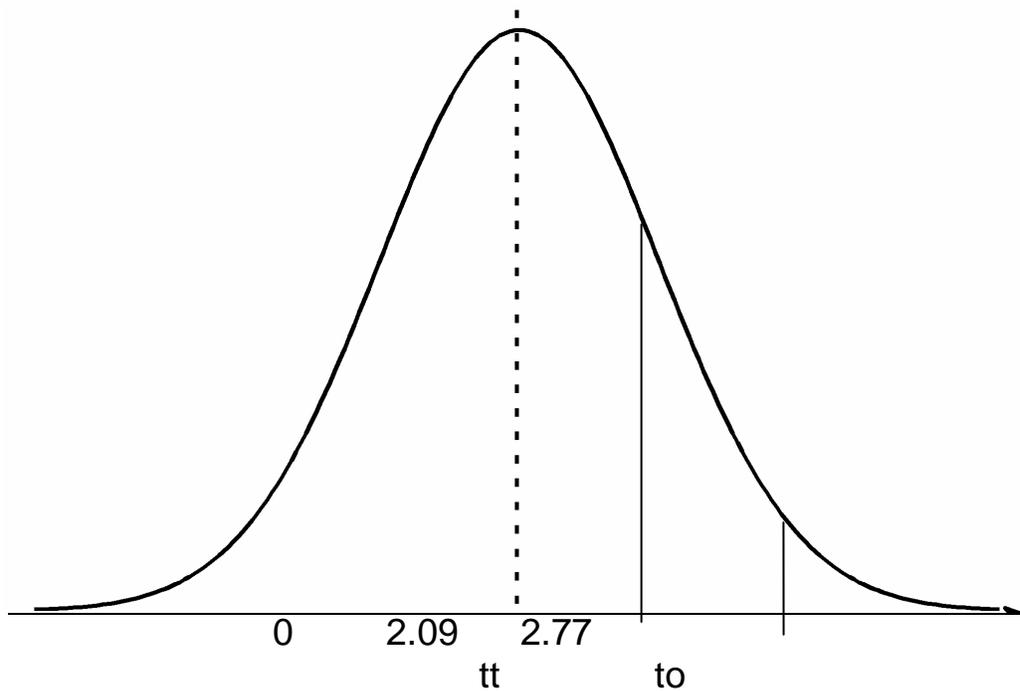
$$t_o = 2.77$$

$$t_t = 2.09$$

El valor calculado u obtenido de t (2.77) se compara con los valores críticos de la distribución t (tabla), y se observa que a una probabilidad de 0.05 le corresponde 2.09 de t. Por tanto, el cálculo tiene una probabilidad mayor que 0.05.

Decisión:

Como t_o es de 2.77, con 19 grados de libertad, tiene un valor de probabilidad mayor que 0.05, entonces se rechaza H_a y se acepta H_o .
 $t_o > t_t$ se rechaza H_o . Por lo que, El programa de pausas activas no surge efecto.



Donde se demuestra que la aceptación es de 0 - 2.09

Y rechazo 2.77.

Hipótesis Específica

HI

* El programa de pausas activas mejoro el estilo de vida de las personas intervenidas.

Ho

*El programa de pausas activas no mejoro el estilo de vida de las personas intervenidas.

Nivel de significación.

Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta Ha y se rechaza Ho. $\alpha = 0.05$

Zona de rechazo.

Para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta Ho y se rechaza Ha.

Zona de rechazo.

Para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta Ho y se rechaza Ha.

1. Si la $t_o > t_t$ se rechaza Ho.

2. Si la $p(t_o) < \alpha$ se rechaza Ho.

Desarrollo:

Sujetos					
	Antes	Después	d	d-d ⁻	(d-d ⁻) ²
1	25	22	3	2,75	7,5625
2	26	26	0	-0,25	0,0625
3	20	20	0	-0,25	0,0625
4	18	18	0	-0,25	0,0625
5	18	18	0	-0,25	0,0625
6	14	14	0	-0,25	0,0625
7	12	12	0	-0,25	0,0625
8	13	13	0	-0,25	0,0625
9	20	20	0	-0,25	0,0625
10	22	22	0	-0,25	0,0625
11	16	16	0	-0,25	0,0625
12	20	20	0	-0,25	0,0625
13	18	18	0	-0,25	0,0625
14	24	24	0	-0,25	0,0625
15	15	15	0	-0,25	0,0625
16	20	18	2	1,75	3,0625
17	18	14	4	3,75	14,0625
18	19	19	0	-0,25	0,0625
19	14	14	0	-0,25	0,0625
20	12	12	0	-0,25	0,0625
		Σd	9	Σ(d-d ⁻) ²	25.75

$$d^- = \frac{\sum d}{N} = \frac{9}{20} = 0.45$$

$$s_d = \frac{\sqrt{\sum (d - d^-)^2}}{N-1} = \frac{\sqrt{25.75}}{20-1} = \sqrt{1.35} = 1.16$$

$$t = \frac{\frac{d^-}{s_d}}{\frac{\sqrt{N}}{\sqrt{20}}} = \frac{\frac{0.45}{1.16}}{\frac{4.47}{0.25}} = \frac{0.45}{4.47} = 1.8$$

$$a = 0.45$$

$$g_l = 19$$

$$t_o = 1.8$$

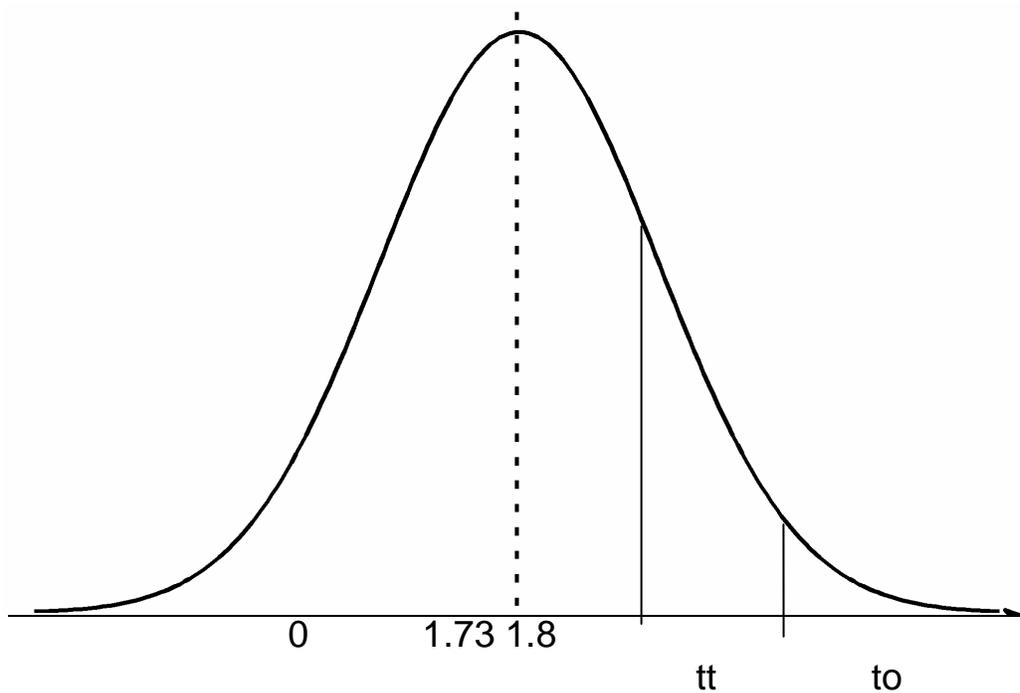
$$t_t = 1.73$$

El valor calculado u obtenido de t (1.8) se compara con los valores críticos de la distribución t (tabla), y se observa que a una probabilidad de 0.05 le corresponde 1.73 de t. Por tanto, el cálculo tiene una probabilidad mayor que 0.05.

Decisión:

Como t_o es de 1.8, con 19 grados de libertad, tiene un valor de probabilidad mayor que 0.05, entonces se rechaza H_a y se acepta H_o .

$t_o > t_t$ se rechaza H_o . Por lo que, El programa de pausas activas no surge efecto.



Donde se demuestra que la aceptación es de $0 - 1.73$

Y rechazo 1.8.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En el presente trabajo de investigación se demostró que el programa de pausas activas y gimnasia laboral, solo bajo cierto nivel de estrés en la población intervenida, este resultado no fue el esperado por el grupo de investigación, debido a que no mejoró completamente el nivel de estrés igualmente no mejoró el estilo de vida, en cada una de las personas, que se sometieron al proceso, la cual se desarrolló con el personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador.

Un factor que puede influir es el poco tiempo e interés que las personas dedicaban para realizar las pausas activas, debido que el grupo de servicio social, informó que la asistencia a las sesiones era irregular, las personas preferían ir a su hora de almuerzo o solo llegar el día que realizaban aeróbicos o gimnasia.

El poco conocimiento del beneficio que brinda esta herramienta, hace que su aplicación no sea considerada con la importancia que esta representa, de manera especial, el corto tiempo que se emplea en su ejecución.

A pesar de que el estrés es un tema que cada día adquiere mayor interés, debido a los múltiples factores de tensión a los cuales están expuestas las personas, a su frecuente aparición, a la fuerte intensidad con que se presentan, los efectos nocivos que produce en el organismo, en la parte física y mental a los cambios que provoca en el comportamiento las personas, nadie busca hacer algo por mejorar su salud, como por ejemplo realizando ejercicio físico.

5.2 Recomendaciones

- Considerar dentro de la jornada laboral la aplicación de pausas activas, destinando un horario en la mañana y tarde para su aplicación como también un espacio físico adecuado que les permita realizar con facilidad la aplicación de Pausas activas.
- Se sugiere realizar pausas activas como mínimo tres veces a la semana, su finalidad es fomentar el auto cuidado en la jornada laboral.
- Es importante generar el auto cuidado, patrocinando mecanismos de participación y compromiso para la aplicación de las pausas activas destinadas a disminuir todo tipo de estresores que afecten en la vida laboral.
- Que las personas intervenidas, busquen a parte de los programas de ejercicio implementados en su trabajo, otros que puedan ayudar a mejorar su salud y por ende a bajar su nivel de estrés.
- Que las personas busquen mejorar sus hábitos alimenticios, que realicen ejercicio en casa o que busquen realizarlo los fines de semana.
- Debe buscarse otras alternativas para ayudar a estar personas a mejorar su vida para que estén libres de estrés y así puedan vivir de una manera más estable. Como por ejemplo aumentar la intensidad y duración de la actividad física.
- Introducir el tema de estrés laboral y burnout en los programas de formación profesional del docente para identificar sus síntomas, causas, consecuencias, y seleccionar formas de afrontarlo.
- Tomar conciencia del propio estado de salud y diseñar un plan de actividades o ejercicio

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beatriz López. (2009) Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador. Tesis de maestría en psicología. Disponible en: <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/PSI/ADLF0000408.pdf>

- Carolina Franco et Al. (2005) Factores que inciden en el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital nacional San Rafael. Tesis de licenciatura en psicología. Disponible en: <http://www.wisis.ufg.edu.sv/www.wisis/documentos/TE/158.72-F825f/158.72-F825f.pdf>

- Castro, E., Múnera, et al. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. Revista educación física y deporte.

- Cecilia Sánchez. (2011) Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. Tesis de licenciatura en psicología. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

- Davis y Newstrom (1991) Comportamiento humano en el trabajo. México, Mc Graw Hill.

- Enrique Molina. (2013) El pasómetro como herramienta de autocontrol para evitar el sedentarismo del personal administrativo titular de la universidad estatal península de Santa Elena. Tesis de licenciatura en Educación Física Deporte y Recreación. Disponible <http://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/1044/TESIS%20ENRIQUE%20MOLINA%20R..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Edgar Carrillo. (2010) Síndrome de desgaste profesional en enfermeras que trabajan en el hospital regional de psiquiatría Morelos. Tesis de maestría en salud ocupacional. <http://www.enmh.ipn.mx/PosgradoInvestigacion/Documents/tesismsosh/EDGARCARRILLOTORRES.pdf>

- Enrique Anadón (2011) **El estrés y el riesgo para la salud.** Disponible en: <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Fanny Bonilla. (2012) Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la Empresa de servicios públicos gases de occidente S.A E.S.P de la ciudad de Cali. Tesis de licenciatura en Ciencias del Deporte. Disponible en: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4370/1/CB-0460628.pdf>
- Florencia Gavio. (2014) Implicancias de la pausa activa laboral en empleados de la ciudad de La Rioja. Tesis de licenciatura en Kinesiología y Fisiatría. Disponible en: <http://www.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASH0135.dir/TFI%20Gavio%20Pierangeli%20Maria%20Florencia.pdf>
- Hortensia Chanes González et al. (2010) Guía sobre el manejo y prevención del estrés laboral. http://www.promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/programas/Guia_Manejo_Estres_30062010.pdf
- International Journal of Clinical and Health Psychology (2003).Estrés y burnout en profesores. Disponible en: http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf
- Industrial data Revista de Investigación (2001) El estrés laboral y su influencia en el trabajo. <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754/5992>
- Josefa Duran Iniesta (2005) Valoración de las fuentes de estrés laboral en personal docente.
- Juan Francisco Monge et al (2000), Estadística no paramétrica <http://www.librospdfx.com/2012/08/estadistica-no-parametrica-prueba-chi.html>
- JulianMelgosa (2000) Sin Estrés.Editorial SafelizSl.
- Marta Martínez. (2014) Efecto de las pausas activas en el dolor musculoesquelético en trabajadoras de packing. Tesis de magister en salud pública. Disponible en:

<http://www.saludpublicachile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/414/TESIS%20MARTA%20MARTINEZ%20MALDONADO%20.pdf?sequence=1>

- Mario Aguilar Joya. (29 de enero 2015) Prisioneros del sedentarismo. El Diario de Hoy. <http://www.elsalvador.com/articulo/editoriales/prisioneros-del-sedentarismo-73167>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1982) “Burnout in organizational setting.
- Odile Quintin (1999) Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf
- Paula Ríos. (2007) Pausas laborales activas en los profesores del Centro de acondicionamiento y preparación física (CAPF) de la liga de natación de Antioquia. Monografía para optar al título de Especialista en Educación Física: Actividad Física y Salud. <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/070-pausa.pdf>
- Patricia Guerra. (2011) Medición del estrés laboral en el área hospitalaria. caso de estudio: Hospital médico quirúrgico y oncológico del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Tesis de maestría en psicología. <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/30/MPO/ADMAEGM0001373.pdf>
- Pausas Activas. Consulta: el 18 de Mayo de 2007, en: <http://www.comfenalcoantioquia.com/BienestarySalud/Salud/PausasActivas/tabid/3286/Default.aspx>
- Ramírez, L. (2002) La gimnasia laboral, el mejor medio para promover la salud, el rendimiento y la disminución del ausentismo de la población empresarial. Disponible en: <http://www.comfama.com/contenidos/servicios/Gimnasios/Seminario%20Taller%20Fitness/Memorias%202002/Gimnasia%20Laboral.doc>
- Revista cubana de Salud Pública 2011; 37(3):306-313. Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v37n3/spu11311.pdf>

- Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (2003) Síndrome de Burnout ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>

- Roberto Hernández Sampieri (2010) Metodología de la Investigación. Disponible en: <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/metodologia-de-la-investigacion.pdf>

- Sergio Jovel et al. (2012) Nivel de estrés de los estudiantes de Anestesiología e Inhaloterapia de la facultad multidisciplinaria oriental UES. Tesis de licenciatura en Anestesiología e Inhaloterapia. Disponible en: <http://ri.ues.edu.sv/4838/1/50107823.pdf>

- Silvia Cuixart (1999) Fisiología del estrés. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_355.pdf

- Ximena Díaz Martínez. (2011) Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol37_3_11/spu11311.htm

ANEXOS



Encuesta sobre las pausas activas como estrategia de prevención enfocadas a reducir el estrés laboral en los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de El Salvador 2015.

Respetable Señor(a), el presente cuestionario tiene como finalidad recolectar datos importantes para realizar el trabajo de campo de la investigación “las pausas activas como estrategia de prevención enfocadas a reducir el estrés laboral en los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de El Salvador 2015”. Su participación es totalmente voluntaria. Toda la información que nos brinde será confidencial y su nombre no será usado en ningún reporte que se publique de esta encuesta. Agradecemos el tiempo prestado.

Objetivo: Evaluar el estilo de vida de los trabajadores y Trabajadores de la Universidad de El Salvador.

Indicaciones: Encierre con un círculo el número de la respuesta que más estime conveniente. Cualquier duda o consulta por favor hacerla saber para aclarar las dudas.

Generalidades

Edad: _____ Sexo: _____ Estado Civil: _____ Número de hijos: _____

Cargo: _____ Años laborando: _____ Que enfermedad padece: _____

Cuestionario

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 TV o 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 como cuanto me apetece (huevos, hígado, queso, helado)	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.	Ceno 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					

Ambiente		Nunca	Casi Nunca	Frecuentemente	Casi siempre
17.	Mi Familia es bastante ruidosa	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 está 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 muchos bajo el mismo techo	0	1	2	3
27.	Cuando contemplo la decoración de mi casa me siento satisfecho	3	2	1	0
28.	Considero mi casa lo suficientemente 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.	Las calles y los jardines de mi barrio están limpios y cuidados.	3	2	1	0
TOTAL					

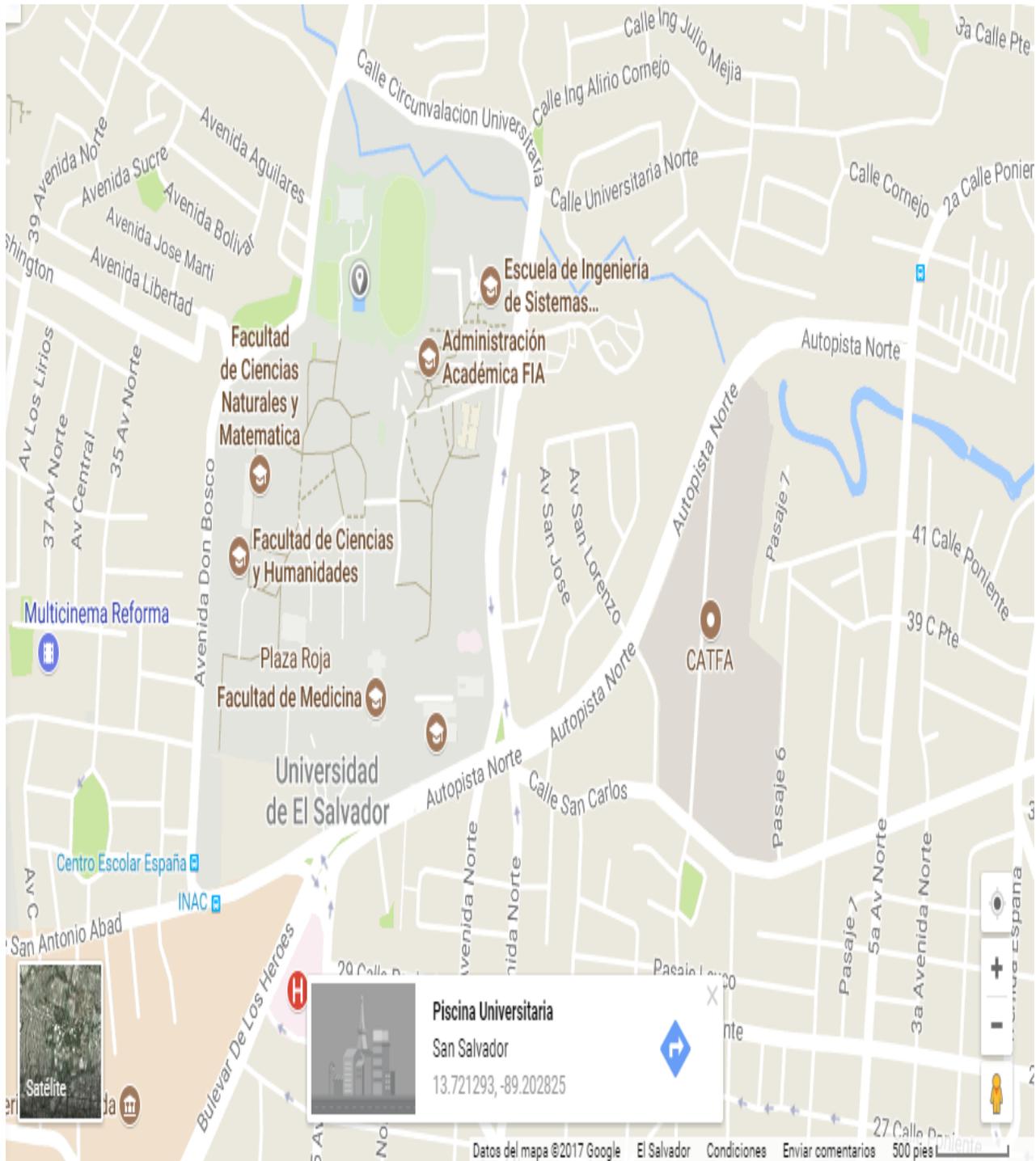
Síntomas		Nunca	Casi Nunca	Frecuente	Casi siempre
33.	Sufro de dolores de cabeza	0	1	2	3
34.	Tengo Dolores abdominales	0	1	2	3
35.	Hago bien las digestiones	3	2	1	0
36.	Voy regularmente al baño	3	2	1	0
37.	Me molesta la zona lumbar	0	1	2	3
38.	Tengo taquicardias	0	1	2	3
39.	Estoy libre de alergias	3	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 presión moderada y constante	3	2	1	0
43.	Mantengo m imemoria 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					

Empleo/Ocupación		Nunca	Casi Nunca	Frecuente-mente	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 encasa	3	2	1	0
53.	Me llevo trabajo a casa para hacerlo por las noches o los 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 de 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				

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 cuando mis planes dependen de otros	0	1	2	3
68.	Me afectan muchas las disputas	0	1	2	3
69.	Tengo amigos dispuestos 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.	Desear hacer las cosas mejor que los demás	0	1	2	3
73.	Mis compañeros de trabajo son mis amigos	3	2	1	0
74.	Tengo la paciencia de escuchar los problemas de los demás	3	2	1	0
75.	Pienso que mi esposo tiene mucho que cambiar para que la Relación sea buena	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				

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 cuando alguien conduce su automóvil despacio delante de mí	0	1	2	3
84.	Cuando hay colas en las ventanillas de establecimientos me marchó	0	1	2	3
85.	Suelo ser generoso conmigo mismo a la hora de imponerme Fechas tope	3	2	1	0
86.	Tengo confianza en el futuro	3	2	1	0
87.	Aún 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 nerviosos 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 enfermedadfatal(cáncerporejemplo)	0	1	2	3
TOTAL					

FIGURA DEL LUGAR DE INVESTIGACIÓN (MAPA)



BASE DE DATOS, TABLAS, GRÁFICOS, FOTOGRAFÍAS, OTROS.

Desarrollo:

Selección de Expertos

Expertos en Educación Física, Deportes y Recreación (Jueves)	
Lic. Efraín Vides Morales	NIP 2501757
Lic. Marvin Alexander Mata Rubio	NIP 1514727
Lic. Himelda Yaneth Álvarez	NIP 1923547
Lic. Boris Evert Iraheta	NIP 1000461

Prueba concordancia

Criterios	Jueces y/o Participantes				Valor de P
	J1	J2	J3	J4	
1	1	0	1	1	3
2	1	1	1	1	4
3	1	1	1	1	4
4	0	1	1	1	3
5	1	1	1	1	4
Total	4	4	5	5	18

* 1: De acuerdo

0: Desacuerdo

Un **número índice** es una medida estadística que permite estudiar las fluctuaciones o variaciones de una magnitud o de más de una en relación al tiempo o al espacio.

Prueba de concordancia entre los jueces: Índice de Bellack

$$b = \frac{\text{Tax} \cdot 100}{T_a + T_d}$$

Acceptable: 0.70
Bueno: 0.70 - 0.80
Excelente por encima de 0.90

T_a = Número total de acuerdo de jueces

T_d = Número total de desacuerdo de jueces

Procesamiento:

$$b = \frac{18}{18+2} \times 100$$

$$b = \frac{18}{20} \times 100$$

$$b = 0.90 \times 100$$

b = 90 % De acuerdo entre los jueces

De acuerdo a los resultados obtenidos, el instrumento es válido, ya que obtuvo un Índice de 0.90, lo que lo clasifica como excelente, con un 90 % De acuerdo entre los jueces.

Desarrollo:

Sujetos	Ítems													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	1	3	4	4	5	3	1	4	5	1	3	4	43
2	5	1	4	3	2	5	3	5	2	2	4	2	4	42
3	3	5	3	1	4	5	5	3	3	4	4	3	2	45
4	4	4	1	5	4	1	2	4	5	5	3	1	5	44
5	5	3	1	5	1	2	5	4	4	1	4	3	4	42
6	5	1	2	2	4	4	2	5	5	5	2	3	3	43
7	3	4	1	4	2	5	2	2	3	2	3	1	4	36
8	4	3	4	4	1	5	2	1	3	1	4	5	2	39
9	1	5	1	4	4	2	3	1	4	2	1	4	4	36
10	5	1	5	5	4	3	4	1	5	4	5	4	1	47
11	4	4	2	1	2	5	5	1	5	1	1	1	2	34
12	4	3	4	5	5	3	2	5	5	4	1	1	3	45
13	3	5	4	4	4	1	2	3	5	2	2	4	2	41
	1.4	2.6	2.1	2.09	1.808	2.6	1.6	2.9	1.08	2.577	2.06	1.9	1.41	

K: El número de ítems = 13

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems = 26.01

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems = 15.76

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{13}{13-1} \left[\frac{26.01}{15.76} \right]$$

$$\alpha = 0.71$$

Después de analizar los datos obtenidos, se obtuvo un coeficiente de 0.71, lo que determina que el instrumento es aceptable.

SESIONES DE PAUSAS ACTIVAS





MARCO OPERATIVO

4.1 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

La validación y confiabilidad son cualidades que deben estar presentes en todos los instrumentos de la recogida de datos. En las palabras de Pérez (98:71), si el instrumento o instrumentos reúnen estos requisitos habrá cierta garantía de que los resultados obtenidos de un estudio sean confiables y, por lo tanto, las conclusiones pueden ser creíbles y merecedoras de una mayor confianza.

La validación y confiabilidad se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento por segunda vez en condiciones tan parecidas como sea posible. Tenemos entonces que elaborar un instrumento que sea válido y confiable.

4.1.1 VALIDACIÓN

Para el caso de esta investigación los instrumentos fueron validados a través del Índice de Bellack, el que consiste en la validación de contenido por expertos, quienes mediante un instrumento validan que el contenido, los indicadores e ítems respondan a las características peculiares del objeto de estudio. Para que la validación sea efectiva, se necesita 4 expertos que emitan sus criterios objetivos del instrumento a validar.

El Índice de Bellack expresa, en términos de tanto por ciento, la comparación de los registros de los dos observadores y el recuento de las ocurrencias de conducta registradas en las que coinciden (Número Acuerdos), para dividirlo por el total de eventos registrados (Número Acuerdos + Número Desacuerdos). $b = (\text{Núm. Acuerdos}) / (\text{Núm. Acuerdos} + \text{Núm. Desacuerdos}) \times 100$

$$b = \frac{\text{Tax } 100}{T_a + T_d}$$

Aceptable: 0.70
Bueno: 0.70 - 0.80
Excelente por encima de 0.90

4.1.2 FIABILIDAD

Para la fiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem. Este coeficiente, requiere una sola administración del instrumento y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente” (Hernández et al., 2003).

Este índice de consistencia interna puede ser calculado manualmente o en Excel de dos formas:

- 1) Mediante la varianza de los ítems
- 2) Mediante la matriz de correlación.

“El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0.7; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja” (Celina y Campo, 2005). Este valor manifiesta la consistencia interna, es decir, muestra la correlación entre cada una de las preguntas; un valor superior a 0.7 revela una fuerte relación entre las preguntas, un valor inferior revela una débil relación entre ellas. No es común, pero el alfa de Cronbach puede arrojar un valor negativo, esto indica un error en el cálculo o una inconsistencia de la escala.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K: El número de ítems

Si2: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

St2: Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach.