

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



**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

**TEMA DE INVESTIGACIÓN:**

“EVALUACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD PREVENTIVA EN LA REDUCCIÓN DEL AUSENTISMO POR CAUSAS RELACIONADAS A LA SALUD EN EL PERSONAL DE LAS OFICINAS CENTRALES DEL CENTRO NACIONAL DE REGISTROS (CNR) Y PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE PROGRAMA”.

**PRESENTADO POR:**

Cornejo Rodríguez, Isabel Daniela      Carnet: CR11073

Rivera Martínez, José Daniel              Carnet: RM10151

Vásquez Martínez, William Amílcar      Carnet: VM11006

**DOCENTE DIRECTOR:**

Asesor: Lic. Israel Rivas.

**COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO:**

Lic. Mauricio Evaristo Morales

Ciudad Universitaria, 22 de febrero de 2019

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES

RECTOR:

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

VICEDIRECTOR ACADÉMICO:

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA DE ALVARADO

SECRETARIO GENERAL:

LIC. CRISTOBAL HERNÁNDEZ RIOS BENITEZ

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

AUTORIDADES

DECANO:

LIC. JOSÉ VICENTE CUCHILLAS

VICEDECANO:

LIC. EDGAR NICOLAS AYALA

SECRETARIO DE LA FACULTAD:

MAESTRO HECTOR DANIEL CARBALLO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

AUTORIDADES

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

LIC. WILBER ALFREDO HERNANDEZ

COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO:

LIC. MAURICIO EVARISTO MORALES

DOCENTE DIRECTOR:

LIC. ISRAEL RIVAS

## AGRADECIMIENTOS

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

MIS PADRES. Por todo el apoyo psicológico y económico que me brindaron a lo largo de este camino, porque siempre estuvieron pendientes ay poyándome en lo que pudieron, también este logro es de ustedes.

MI HERMANA. Que me apoyó en los momentos que necesitaba dándome ánimos

MIS COMPAÑEROS DE TESIS. Que lucharon arduamente junto conmigo a lo largo de este camino, y que buscaron siempre la forma de sincronizarse como grupo, aprendiendo día a día en este proceso.

A LAS DEMAS AMISTADES A LO LARGO DE LA CARRERA. Que me enseñaron algo a lo largo de mi estancia dentro del alma mater, gracias a todos por tantos buenos momentos de risas, llantos y algarabías.

DOCENTE ASESOR. Gracias, Lic. Israel Rivas, por sus valiosos aportes, tiempo y confianza para buscar siempre la excelencia académica de esta investigación.

**William Amílcar Vásquez Martínez**

## AGRADECIMIENTOS

A DIOS. Por permitirme estudiar la licenciatura y a pesar de las dificultades que se me presentaron en el proceso, el me dio las fuerzas y ánimos para seguir adelante.

MIS PADRES. Por el apoyo incondicional tanto emocional como económico que me dieron durante mi preparación académica, así mismo les agradezco por motivarme a salir delante de cualquier fracaso.

MIS HERMANOS. Por animarme a seguir adelante, en especial a mi hermana menor Ixchel, quien me demostró su ayuda de muchas maneras, de igual modo me siento feliz de ser un ejemplo a seguir para todos ellos, pues espero continúen preparándose.

TIA. Por su ayuda incondicional, estoy más que agradecida y espero que Dios la recompense por su bondad inmensa.

MIS COMPAÑEROS DE TESIS. Principalmente por permitirme ser parte de un gran equipo y trabajar de forma armoniosa y poder avanzar en el proceso que al final fue un gran reto, pero también una experiencia agradable.

A LAS DEMAS AMISTADES A LO LARGO DE LA CARRERA. Por todas las bonitas experiencias y momentos de angustia durante la carrera, puedo decir que hice buenos amigos que conservo hasta la fecha.

DOCENTE ASESOR. Gracias, Lic. Israel Rivas, por ser nuestro asesor, dedicarnos tiempo y compartir sus valiosos conocimientos para poder llevar a cabo la investigación.

**Isabel Daniela Cornejo Rodríguez**

## AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODO PODEROSO: que me ha dado la fortaleza y capacidad para poder finalizar esta investigación siempre poniéndolo a el como guía Fil. 4:13 “todo lo puedo en cristo que me fortalece”

MIS PADRES. Que con su esfuerzo me han ayudado tanto emocional como económicamente para poder llegar hasta esta etapa de mi vida, y han servido de inspiración para poder salir adelante en mi carrera

MI HERMANA Y SOBRINOS Y DEMAS FAMILIA. Que fueron un apoyo durante este periodo y sobre todo una motivación, tanto como familia y personas especiales que se fueron agregando durante el proceso gracias infinitas por sus palabras de aliento por motivarme hacer mejor cada vez

MIS COMPAÑEROS DE TESIS. Que demostraron que no solo fuimos un excelente grupo de trabajo si no también una familia.

A LAS DEMAS AMISTADES A LO LARGO DE LA CARRERA. Que aportaron con su amistad con su conocimiento a mi formación tanto personal como profesional y les estaré agradecido infinitamente

DOCENTE ASESOR. Gracias, Lic. Israel Rivas, por su conocimiento aportado en la investigación y por tiempo y dedicación en su labor como docente.

**José Daniel Rivera Martínez**

## Índice

Introducción.....	x
Capitulo I. Planteamiento del problema.	
1. Situación Actual.....	12
2. Enunciado del problema.....	14
3. Objetivos de la investigación.....	14
3.1 Objetivo General	
3.2 Objetivos específicos.	
4. Justificación.....	15
5. Delimitación.....	15
Capitulo II. Marco Teórico.	
6. Antecedentes.....	16
6.1 . Impacto del Absentismo Laboral en España.....	16
6.2 . El Absentismo en la administración pública.....	17
6.3 . Cultura Organizacional y social de absentismo.....	18
7. Ausentismo.....	18
7.1 . Conceptos de ausentismo.....	18
7.2 . Tipos de ausentismo.....	19
7.2.1 Ausencia planificada o programada.....	19
7.2.2 Ausencia no planificada o no programada.....	20
7.3 Modelos causales del ausentismo.....	20
7.4 Factores que influyen en el ausentismo.....	21
7.5 Indicadores de ausentismo.....	26
8. Programa de salud preventiva.....	28
8.1. Antecedentes y Definición de la Actividad Preventiva.....	28
8.2. El programa de salud preventiva y su relación con la salud ocupacional....	29



8.3. Aplicación del programa de salud preventiva en el CNR y su relación con el ausentismo.....	32
8.3.1. Pausas activas.....	32
8.3.2. Auto cuidado.....	33
8.3.3. El yoga su relación con la psicología y el trabajo.....	43
8.3.4. La pintura.....	45
8.3.5. Baile.....	46
Capitulo III. Metodología.....	49
9. Tipo de estudio.....	49
10. Población y muestra.....	49
11. Técnica es instrumentos de recolección de datos.....	49
12. Procedimiento de recolección de datos.....	51
Capitulo IV. Presentación y Análisis de Resultados.....	53
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones.....	93
Capítulo VI. Propuesta.....	95
Anexos.....	129
Fuentes Consultadas.....	158

## Introducción

En la siguiente investigación se pretende abordar un tema conocido pero poco estudiado en nuestro contexto actual, es decir que no hay estudios a profundidad al respecto, el cual al ver dicho fenómeno se puede percatar que la dimensión del mismo es mayor de la que se puede apreciar a simple vista, por ello el propósito corresponde con describir, explicar e indagar el impacto que tiene la aplicación de un programa de salud preventiva para reducir el ausentismo en una institución pública, dado que si se obtiene un informe técnico – científico dicho proyecto se verá apoyado y será expandido a las demás instituciones de gobierno.

A continuación, se explicará brevemente la investigación, en el capítulo I se aborda el planteamiento del problema el cual se menciona la situación actual del problema, se presenta el enunciado del mismo, los objetivos generales y específicos. Seguidamente se menciona la justificación del estudio, la delimitación tanto espacial, social y temporal.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico, el cual es la base medular de la investigación, se inicia con los antecedentes del ausentismo, luego con definiciones, tipos, modelos, así como factores que inciden en el ausentismo; también se menciona un poco sobre el programa que se está ejecutando en la institución en la cual se realizara el estudio. Y por último se menciona el marco legal en cual está amparado aspecto del ausentismo como incapacidades y accidentes laborales, etc.

En el capítulo III, se presenta la metodología, mencionando el tipo de estudio, población y muestra, así como instrumentos de recolección de datos a utilizar y el procedimiento para el mismo.

En el capítulo IV, se presentan los análisis y resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos, así como sus respectivas tablas y gráficas.

En el capítulo V, se abordan las conclusiones y recomendaciones, las cuales se enfocan en comparar la hipótesis de investigación en donde se aceptan o refutan y así mismo se recomiendan aspectos sobre la investigación.

Por último, en el capítulo VI, se menciona la estructura del programa ejecutado en el CNR y una propuesta de mejora o actualización por parte del equipo de trabajo hacia la institución, enfocado en retomar los resultados de la aplicación del instrumento de investigación.

## Capítulo I. Planteamiento del Problema.

### 1. Situación actual

Según la OIT<sup>1</sup> el ausentismo es “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado de que se pensaba que iba a asistir” el trabajo ha existido tal vez desde la creación de la humanidad, desde la existencia del trabajo proviene el ausentismo, por lo cual es difícil creer que en la actualidad y en nuestro país en el sistema de trabajo no esté presente el ausentismo, ya que es un fenómeno que afecta a todo país, empresa, institución ya sea públicas o privadas. En países más desarrollados se presenta también este fenómeno en el año 2009 España registro sus cifras más altas de ausentismo según la INE<sup>2</sup> con un aumento del 50% siendo la causa más frecuente de ausencia la falta por motivos personales con un 24%, otros factores mencionados por las personas encuestadas fueron en clima laboral y la alta exigencia laboral.

Según la ADECCO<sup>3</sup> los países que cuentan con una serie de datos válidos y con los que se puede realizar una comparación en el tema del ausentismo son: España, Suiza, Dinamarca, Finlandia, Estonia, Canadá y EEUU.

Según los datos obtenidos Suiza y España son los países que presentan el promedio más alto en cuanto al ausentismo con un total de 9,7 (Suiza) y 9,2 (España) días por trabajador entre 2009 al 2013.

Entre los años 2009 al 2013, Finlandia se mantiene con un total de 9,2 días perdidos por trabajador, el cual es el aumento más alto de ausentismo para este país desde 1960, Estonia cuenta con un total de 7,5 días perdidos, mismo que Canadá, Dinamarca con un 7,3.

Por último, EEUU, que es el país que presenta la más grande reducción en cuanto ausentismo laboral entre los años 19960 al 1993 obtuvieron 5,2 días perdidos por trabajador, entre 1994 al 2008 4,5 y 2009 al 2013 3,7 día por trabajador.

---

<sup>1</sup>OIT: Organización Internacional de Trabajo

<sup>2</sup>(Instituto Nacional de Encuestas)

<sup>3</sup>ADECCO: es una empresa que trabaja para facilitar la gestión de los procesos de cambio en los que se ven inmersos los profesionales y las organizaciones, siendo líder en el sector de coaching y outplacement en España, y cuenta con divisiones especializadas en recolocación, reindustrialización, reestructuración, programas institucionales de empleo y consultoría estratégica en el área de Capital Humano.

El ausentismo genera pérdidas y un aumento de carga laboral lo cual lógicamente trae consigo consecuencias económicas para la empresa debido a que se tiene que algunas empresas o instituciones se ven en la necesidad de contratar a persona que cubra las ausencias, y en otros casos se tiene que sobre cargar a otros trabajadores lo que genera consecuencias en ellos, más horas de trabajo, mayor cantidad de cansancio físico acumulado, menos tiempo con sus familias y una mayor cantidad de estrés, este fenómeno no solo afecta a la persona que se ausenta, sino también a institución y a los demás trabajadores.

Las causas que producen ausentismo en un trabajador como por ejemplo: enfermedad, falta de reconocimiento, desmotivación por mencionar algunas lo cual hace difícil creer que en nuestro país hayan niveles más bajos de los mencionados anteriormente, debido a que las posibilidades de tener estabilidad laboral en nuestro país son escasas, lo cual dificulta a un más el hecho de que una persona logre trabajar de lo que en verdad prefiere, debido a esto, en muchos casos tienen que laborar en el lugar donde se les dé la oportunidad.

No se han encontrado registros o estudios que brinden cifras del ausentismo en nuestro país, de igual forma la institución donde se realizara la investigación no cuenta con el registro (CNR), es decir no cuenta aún con datos precisos de ausentismo, hasta la fecha.

Por lo cual hasta tener los datos que se obtendrán de la institución (CNR) se inicia la investigación con una base empírica, en nuestro país existe el ausentismo por enfermedades en instituciones públicas, privadas, en negocio y en todo lugar donde exista actividad laboral, la ausencia por enfermedades en nuestro país no se va eliminar, es algo que nació con el trabajo por lo cual continuara con él, culturalmente la sociedad salvadoreña no cuenta con hábitos que contribuyen a que se tengan hábitos sanos y que prevengan enfermedades comunes, no se fomenta el ejercicio, buena alimentación, actividades de relajación, actividades recreativas lo cual esto hace que personas presenten dicho fenómeno por enfermedades comunes, y en el país las empresas no contratan personal para cubrir, incapacidades u otras faltas que los trabajadores tengan por lo cual se sobre carga de trabajo a otros trabajadores y hace que también ellos se vean afectados por el ausentismo.

## 2. Enunciado del problema.

A continuación, se presenta el planteamiento del problema de la investigación por medio de la siguiente pregunta:

¿Qué efectos tiene la aplicación del programa de salud preventivo en la reducción del ausentismo por causas relacionadas a la salud en los trabajadores del Centro Nacional de Registros?

## 3. Objetivos de la investigación

### 3.1 Objetivo general

- ✓ Analizar los efectos del programa de salud preventivo en la reducción del ausentismo por causas relacionadas a la salud en los trabajadores del Centro Nacional de Registros (CNR)

### 3.2 Objetivos específicos

- ✓ Evaluar el efecto del programa de salud preventivo por medio de instrumentos que permitan recolectar datos con precisión.
- ✓ Evaluar las actividades del programa de salud preventiva que tienen mayor efecto en la población beneficiada.
- ✓ Identificar otras actividades que optimicen el programa de salud preventiva.

#### 4. Justificación

El presente estudio de investigación acerca de la evaluación del programa de salud preventiva con respecto a la disminución del ausentismo laboral por causas de enfermedad, se realizará con el fin de cubrir con la necesidad que el área de recursos humanos ha detectado en la institución (CNR) ya que en esta se percibió de manera general un alto grado de ausentismo en años anteriores. No se realizó una investigación técnica para medir la cantidad de ausentismo anual en dicha institución por lo que no se cuenta hasta el momento cifras de cómo afecta el ausentismo en la misma.

Dicha institución diseñó un plan para poder disminuir el ausentismo por lo cual tiene por nombre “plan de salud preventiva” el cual cuenta con cinco ejes: pausa activas, talleres de auto cuidado, taller de pintura, clases de baile, y yoga, el cual tiene varios meses aplicándose dentro de la institución por lo cual surge la necesidad de conocer en qué medida el plan ha disminuido el ausentismo en el personal que participa en el mismo, partiendo de investigar cuales son las cifras actuales de ausentismo, y comparar las cifras que se han obtenido desde que se aplica el plan de salud preventiva con el fin de evaluar sus beneficios y desventajas para poder reforzar dicho plan y probar su validez. Para poderlo ampliar en las demás cedes del (CNR) y así disminuir los índices de ausentismo laboral.

#### 5. Delimitación

La investigación sobre la evaluación del programa de salud preventiva en la disminución del ausentismo por causas relacionadas a la salud se realizará en la sede central del Centro Nacional de Registros (CNR) y se ejecutará entre los meses comprendidos de junio a noviembre del presente año.

La investigación se llevó a cabo con el personal que participa actualmente en el programa de salud preventivo de las oficinas centrales del centro nacional de registros (CNR) en el año anterior con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo para tener datos precisos acerca del efecto de la aplicación del programa.

## Capítulo II.

### Marco teórico

#### 6. Antecedentes

Para elaborar el presente trabajo de investigación, se ha procedió a revisar tanto la bibliografía electrónica, como las fuentes públicas de información estadística, los informes oficiales disponibles arrojan pocos datos respecto al tema, sin embargo, se ha retomado lo más importante y se expone en el siguiente marco teórico.

##### 6.1. Impacto del absentismo laboral en España

El absentismo laboral debe de entenderse como la diferencia entre las horas trabajadas y las no trabajadas sobre el total de horas pactadas efectivas, sean cuales sean las causas.

La ausencia de los trabajadores en su puesto de trabajo es un aspecto ineludible, el cual puede producirse por múltiples factores, además de ello, tiene altos costes económicos y organizativos, debido a ello, debe abordarse desde una perspectiva multidimensional tomando en cuenta aspectos culturales en la empresa y sociedad, así como eficiencia y productividad.

“En 2010, el número de horas no trabajadas por causas ocasionales por persona fueron 84 en España: 16,81 en el primer trimestre, 18,23 en el segundo, 29,31 en el tercero y 22,31 en el cuarto”. (Fernández, 2012. P.23).

Fernández (2012), señala que

“Por sectores, las tasas de absentismo más altas en España se registraron en el 2010 en el sector industrial (6,2%) seguido del sector servicios (4,9 %), siendo la más baja la de la construcción (4,1%). Mientras, el coste directo estimado del absentismo por causas ocasionales para el sector empleador el año 2010 en el conjunto de España fue de 10.840 millones de €, lo que representa un 1,15% del PIB”. (Fernández, 2012. P.24).

Al igual (Fernández, 2012. P.26). menciona lo siguiente:



“A la evidente repercusión económica y social del absentismo laboral se añade su condición de herramienta metodológica particularmente adecuada para el estudio de las características internas de una organización empresarial. Además, el absentismo laboral se utiliza como un indicador fiable de la salud de los trabajadores, porque puede revelar el estado físico y psicosocial de los empleados. Debido a la sencillez de su cálculo, el índice de absentismo es un indicador cuantitativo de uso común y extendido, usado en las primeras aproximaciones a la realidad de recursos humanos de una empresa”.

## 6.2.El Absentismo en la administración publica

Como toda nueva investigación, o bien al inmiscuirse en áreas poco estudiadas, puede decirse que existirá (en alguna medida), cierta resistencia de parte de los involucrados, es así que se puede mencionar que existe poco conocimiento sobre el tema del absentismo en el área gubernamental en nuestro contexto, sin embargo, aquí se mostrara un poco al respecto de un estudio de absentismo laboral en Campello.

Martínez, 2010, señala que:

“Las organizaciones en la época actual, necesitan imperiosamente por tanto, que el personal de su plantilla se implique sin reservas en el trabajo, y se comprometa psicológicamente con los objetivos y las metas trazadas, reduciendo al mínimo las conductas de abandono laboral.

Martínez, 2010, también menciona:

“Cuando no se consigue un buen entendimiento entre el individuo y la organización, el “contrato psicológico” que de modo natural se establece entre ambos, suele romperse, pudiendo utilizar el primero un repertorio de conductas de abandono, huida o escape, que le permitirán reequilibrar y dar sentido a su ruptura psicológica con la organización”. (Martínez, 2010. Pág.5)

Por otro lado, Rodríguez, Peiró y González (2008) mencionan:

“No hay ética de funcionamiento de la organización, por lo que hay desvinculación emocional. Las reglas del juego son diferentes para políticos y directivos y para

funcionarios. La imagen que se produce con respecto al empleado no es la más favorable.

Una frase que resume la situación en este tipo de organizaciones la aporta un participante de esta sesión: En la Administración Local<sup>4</sup>, se premia a los trabajadores que trabajan con más trabajo, y a los que no trabajan con menos trabajo. Esa idea es básica a la hora de entender el trabajo: «A mí no me pagan por pensar, ya me mandarán faena»<sup>5</sup>.

### 6.3.Cultura Organizacional y social del absentismo.

En este apartado se refleja un poco sobre la representación compartida sobre el absentismo, así como los valores y la cultura de la sociedad y las organizaciones con respecto al absentismo y sus aspectos relacionados.

Rodríguez et al (2008) también mencionan que en el ámbito organizacional encontramos intervenciones en todas las sesiones sobre la relación entre implicación y compromiso, y absentismo (Rodríguez et al, 2008)

Por otro lado (Rodríguez et al, 2008) señalan que tenemos la cultura de nuestra sociedad<sup>5</sup>, que interacciona con la cultura organizacional. Por un lado, con relación a las «nuevas bajas psicosociales», los tiempos han cambiado y los problemas psicológicos o mentales se conocen más y se estigmatiza menos a quien los padece (Rodríguez et al, 2008)

## 7. Ausentismo

### 7.1. Conceptos de ausentismo.

El problema del ausentismo, ha estado presente desde que existe el trabajo como medio para satisfacer sus necesidades, sin embargo, no existe una definición única y universal con respecto a este fenómeno, debido a que existen algunos elementos que predominan sobre otros.

---

<sup>4</sup> Esta Administración se refiere al contexto español en mención.

<sup>5</sup> Ésta se refiere a la sociedad española.

Según Rodríguez De La Prada (1999), cualquiera sea el caso, el ausentismo laboral implica ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que corresponden a un día laborable, dentro de la jornada legal”.

“Desde el punto de vista práctico, el ausentismo puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independientemente de las causas que lo originen (Ferraro, 2016)”

De igual manera se presenta una definición que intenta cubrir tanto aspectos legales, como sociales, entre otros.

Según La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1991) *“define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, el embarazo normal y la prisión”.*

## 7.2. Tipos de ausentismo.

Existen 2 tipos de ausentismo valorados a nivel organizacional los cuales son los siguientes:

Ausentismo voluntario: que ocurre cuando el empleado toma la decisión de no ir a trabajar.

Ausentismo involuntario que ocurre por razones que escapan al control de los empleados (el ausentismo laboral de causa médica).

Según lo dicho anteriormente, el ausentismo es el producto de los periodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo.

Dentro de los subtipos de ausentismo también se presenta la siguiente clasificación:

### 7.2.1. Ausencia planificada o programada

Cuando es planeada con anticipación y con un control tal que no se vea afectada la jornada de trabajo en curso, es decir que se produce cuando el empleado y el empleador son conscientes de que el empleado no va a venir a trabajar y por lo tanto son capaces de planificar a la luz de esa conciencia. Diferentes ejemplos de ausencia planeada que se

ajustan a esta definición se han estudiado como por ejemplo las de vacaciones. (Ver Anexo 3 Pág. 128, Ley 180, código de trabajo de El Salvador.)

#### 7.2.2. Ausencia no planificada o no programada

Por el contrario, no ha sido planeado con anticipación, se produce cuando un empleado no va a trabajar y el empleador en realidad espera que él/ella este en el trabajo. Surge de manera imprevista y es de carácter urgente. La incapacidad temporal es la forma más común de dicha ausencia, entre los que encontramos: enfermedad general, accidentes de trabajo, maternidad, licencias con goce de sueldo, licencias sin goce de sueldo: que comprende de 1 a 3 días o que comprende de 4 o más días. (ANEXO 3 Pág. 128, Ley 307, código de trabajo de El Salvador).

Según lo mencionado anteriormente, la ausencia puede ocurrir por causas permitidas o por no permitidas, es decir según la idiosincrasia de la institución.

Según Ferraro (2016) “Lo común del ausentismo laboral es el tiempo perdido de trabajo, aunque la ausencia al trabajo es un acto involuntario que en muchas ocasiones puede ser voluntario o provocado por el mismo empleado”.

Esto significa algo muy alarmante en el plano organizacional, dado que mezcla otros aspectos no solo físicos sino psicológicos dentro del plano del ausentismo, por lo tanto, es un aspecto muy complejo que no solo debe de ser abordado desde la perspectiva psicológica.

Ferraro (2016) señala que el ausentismo no es un problema individual o aislado, sino que es de cierta forma un indicador entre la relación hombre- trabajo – salud y que este expresa de forma implícita los conflictos que el trabajador presenta con su ambiente laboral.

#### 7.3. Modelos causales del ausentismo.

Mesa &Kaempffer (2004) proponen tres modelos que explican las causas de ausentismo:

- Modelo económico del ausentismo laboral: El eje central se basa en que el comportamiento del ausentista es la motivación individual de ausencia de los trabajadores y cuantas ausencias pueden ser toleradas por los empleadores, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice. Según este modelo son los trabajadores quienes eligen la cantidad de ausencias que maximizan sus utilidades, calculando los beneficios y costos

marginales de las oportunidades de ausencias que enfrentan. Los empleadores calculan los beneficios y costos del ausentismo que perciben y determinan la magnitud de ausencia que minimizan los costos en la empresa y maximizan sus utilidades.

- Modelo psicosocial del ausentismo laboral: Para entender este modelo es necesario tener presente el concepto de salud de la OMS que la define no solo como ausencia de enfermedad, sino un estado de bienestar o completa armonía bio-psico-social. De otra forma el término médico podría llevar a entender que este modelo solo se aplica al ausentismo involuntario, lo cual es correcto.

- Modelo de ausentismo laboral y retiro organizacional: Este modelo se refiere a la relación que existe entre el ausentismo laboral y la voluntad de retiro del trabajo. Es decir, que aquel empleado que no piensa permanecer en la empresa u organización se ausenta más, previo a ese retiro. Se dice que esa actitud es más frecuente en personas jóvenes o de menor jerarquía. A los efectos de este trabajo, asumiremos que estos trabajos se relacionan uno sobre otro, y que las causales del ausentismo responden a un modelo pluricausal y complejo, variable según el contexto en el cual se estudie.

Según el enfoque del modelo médico del ausentismo laboral, existen varios factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc.), características organizacionales (a organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad) y otros como compromiso, distancia al trabajo, etc.

#### 7.4. Factores que influyen en el ausentismo.

Se debe de considerar que el ausentismo es un fenómeno que se produce como resultado de una relación organización laboral – individuo. Cabe mencionar que depende también de la percepción de falta de equidad, de manera que el trabajador se sienta explotado y por ende evalúe mal a la otra parte, de otra forma el individuo reaccionara de un modo que la otra parte no espera y por ende se presenta una relación simétrica en donde por ejemplo la institución pide horas extendidas laboradas sin retribución adecuada o llamados de atención injustificados. También se debe de tomar en cuenta los siguientes aspectos:

Existen algunos estudios de diferentes factores que pueden influir en la ausencia de los trabajadores. En términos generales, estos factores encajan en cuatro categorías:

1. Personal.
2. Lugar de trabajo
3. contenido del trabajo.
4. Factores organizativos/culturales.

Los cuales se detallan a continuación:

- Factores de nivel individual:

Las características personales de los individuos influyen en la tasa de ausencia, la duración y la razón de la ausencia.

**Género:** La mayoría de los estudios indican que las mujeres se ausentan más a menudo que los hombres (Rodríguez Llanos, 2013). Ritchie et al (1999) determinaron que las mujeres tenían más probabilidades de haber estado ausentes y tenía altos índices de ausentismo en todas las profesiones.

**Edad:** No siempre tiene relación el ausentismo con la edad. A partir de los 30 años la persona tiene la oportunidad de realizar tareas más ricas, lograr mejores niveles de desempeño. Hacia los 50 años la persona experimenta un declive de sus capacidades y un horizonte más corto de actuación, lo que origina un menor esfuerzo al ejecutar el trabajo. Así, su desempeño decae.

En su estudio, Tripathi et al. (2010) encontraron que:

Las tasas de licencia por enfermedad no planificada fueron más altas entre las enfermeras mayores de la sala mientras que las tasas de licencia por enfermedad más altas fueron entre las enfermeras más jóvenes de quirófano, con ausencia principalmente atribuible al parto.

**Estado civil:** Existen varios informes que refieren que el estado civil del profesional enfermero puede influir en la ausencia del trabajo de diferentes maneras y en diferentes entornos. Los enfermeros/as solteros se ausentan menos que las enfermeras casadas, porque es este último caso, los problemas de índole familiar son más comunes.

Borda y Norman (1997) observaron que las responsabilidades familiares aumentaron la probabilidad de que las enfermeras se ausenten mientras que tenían un conflicto de índole familiar.

El estado de salud individual: La salud de un enfermero sin duda afectará la frecuencia y el tiempo en el que permanece fuera y dentro de su ámbito de trabajo. Desde el punto de vista de la salud, la enfermedad es la desviación de la normalidad anatómica o fisiológica; lo que se traduce en ausentismo laboral, cuya expresión económica es la disminución de la productividad. La enfermedad común o profesional y los accidentes laborales son causas que mantienen a los trabajadores alejados de su centro de trabajo.

Entre las patologías que los trabajadores de sanidad, con problemas de salud presentan con mayor asiduidad y que son causantes de mayor riesgo de ausencia por enfermedad se centran en los trastornos musculo esqueléticos (Eiksen et al, 2003) y psicológicos (estrés o cansancio) (Josephson et al. 2008).

Nivel en la jerarquía: Entre los trabajadores de salud, los cuadros que están más arriba en la jerarquía, se dice que presentan menos ausencias en comparación con personal con menor rango jerárquico. Ritchie et al. (1999) informan que el personal auxiliar presenta las tasas más altas y mayor duración de ausentismo, mientras que el personal médico y odontológico tiene la tasa más baja en comparación con las enfermeras.

#### b) Factores del lugar de trabajo

Sector de Empleo: El ausentismo suele ser común en el sector público tanto en los países de altos y de bajos recursos, según Allen (1982) esto se debe al tamaño de la unidad de empleo como un determinante importante de ausentismo; cuanto mayor sea la unidad de empleo, mayor será el ausentismo. Este fenómeno se debe a que disminuye el tamaño de la comunicación y la cohesión del grupo, resultando en la satisfacción del trabajador inferior. Un aumento en el tamaño también conduce a una mayor burocracia, lo que reduce los controles informales asociados con mayores niveles de recompensas interpersonales y mayor apego. Por lo tanto, una unidad grande proporciona un entorno en el que el rendimiento laboral de los individuos pasa más desapercibido.

Según García-Prado & Chawla (2006) el ausentismo es mayor en las organizaciones públicas, debido al hecho de que los empleados reciben su salario con independencia de los resultados, y esta situación a menudo no se aborda en los marcos de política en los sistemas sanitarios de los países de bajos ingresos. Aunque otras investigaciones como la de Johnson et al. (2003) informan que este fenómeno también se ha observado en hospitales del Reino Unido y otros países desarrollados.

**Tamaño de una organización:** El tamaño de la organización puede influir en el ausentismo. El argumento es que las grandes organizaciones tienen menos cohesión del grupo, una mayor burocracia y que los esfuerzos individuales pasan desapercibidos.

García-Prado & Chawla evaluaron las reformas en el sector salud de Costa Rica y el impacto de los cambios en los métodos de reembolso y las reformas organizativas sobre el ausentismo, encontraron que el ausentismo en general aumentó, y más aún en los hospitales grandes que en los más pequeños hospitales.

**Ubicación de las instalaciones:** La ubicación de una institución, es decir, tanto rural como urbana, y también en relación a donde viven los trabajadores pueden influir en la tasa de ausencia de los mismos.

### c) Factores del contenido de Trabajo

**Carga de trabajo:** Se ha identificado a la sobrecarga de trabajo como una razón para que, tanto a corto como a largo plazo, causen ausencia por enfermedad. Esto puede incluir medios para escapar de esta pesada carga de trabajo o para recuperarse de las enfermedades causadas por el manejo de la carga de trabajo. (ANEXO 3 Pág. 131, Ley 316, código de trabajo de El Salvador).

**Las condiciones de trabajo:** Los efectos en las condiciones de trabajo pueden estar relacionados con aspectos estructurales y de organización del trabajo y los aspectos sociales. El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio. El clima de trabajo en las organizaciones es a la vez un elemento facilitador y también en resultado de numerosas interacciones y planteamientos organizativos, entre los que se destaca especialmente la planificación con todos sus elementos, instrumentos y



vertientes, sin olvidar el elemento humano y, consiguientemente, la comunicación, participación, confianza y respeto, entre otros.

La satisfacción laboral es un factor que tiene relación inversa con el ausentismo. De ahí que los altos niveles de satisfacción laboral corresponden índices muy bajos de ausentismo, pues la gente siente alto compromiso con la organización además de una estabilidad emocional. Por el contrario, se producen niveles altos de ausentismo cuando la satisfacción laboral es muy baja; esto puede ser provocado por actitudes desfavorables de las personas hacia su puesto, relación con el jefe, remuneración, reconocimiento, etc.

Los horarios de trabajo y el tipo de contratación han sido identificados como factores que podrían influir en la presencia de un trabajador de la salud o la ausencia del trabajo. El contexto social del trabajo también es importante. Se han realizado diferentes informes sobre la intimidación y la violencia por parte de colegas, pacientes y visitantes, que contribuye a aumentar el ausentismo de los enfermeros, en contraposición el apoyo de los colegas y supervisores también puede ser influyente. Es importante lograr mejoras en las condiciones de trabajo y un apoyo a la salud sostenible, a fin de evitar la alta rotación y prolongada baja por enfermedad entre las enfermeras.

La relación entre el ausentismo y la satisfacción en el trabajo es inconsistente. Albion et al (2008) consideran que los altos niveles de angustia generados en el lugar de trabajo entre profesionales de la salud se asocian con una mayor duración de la ausencia laborales.

En Suecia, Josephson y cols (2008) realizaron un seguimiento durante 3 años, encontrando que las enfermeras insatisfechas con la calidad de la atención prestada a los pacientes tienen mayores probabilidades de ausentarse a largo plazo por enfermedad.

Ritchie et al. (1999), establecieron que el personal a tiempo parcial en el Reino Unido tuvo menores tasas de ausencia que el personal a tiempo completo entre la mayoría de los grupos ocupacionales.

d) Factores de cambios organizativos: Cambios en la organización pueden aumentar el ausentismo en función de cómo los trabajadores lo perciben. La introducción de reformas, que, entre muchas otras, se dirijan a reducir el ausentismo entre los trabajadores, en realidad puede resultar en un aumento en el ausentismo. Según García-Prado & Chawla (2006) esto se atribuye a la resistencia a las reformas por parte de los sindicatos.

Herbert Chruden (1986) cita un estudio efectuado en grandes empresas de utilidad pública que revela una correlación elevada entre los índices de ausentismo y las actitudes de los empleados en relación con la administración, a sus superiores inmediatos y a sus compañeros de trabajo. El estudio reveló que el ausentismo está asociado con los siguientes problemas:

- Falta de libertad para hablar sobre problemas del cargo con el supervisor
- Falta de sentimiento de solidaridad del grupo
- Insatisfacción en cuanto a las oportunidades para la promoción
- Insatisfacción en cuanto al salario
- Falta de reconocimiento por el buen desempeño
- Insatisfacción con la media administración (supervisión)

#### 7.5. Indicadores de ausentismo

Muchos países en su lucha por combatir el ausentismo, intentan conocer cuál ha sido la tendencia y evolución de este fenómeno, con la finalidad de poner en marcha controles significativos que permitan disminuir las faltas justificadas o injustificadas del trabajador a su puesto de trabajo, y la reducción del costo que ello implica para la institución.

- La medición del ausentismo es uno de los grandes problemas a los que se enfrenta la investigación actual puesto que no hay un acuerdo unánime sobre los índices universales acerca de la forma de calcular los diferentes indicadores que miden la magnitud del fenómeno del ausentismo.
- Los indicadores permiten visualizar, analizar, hacer seguimiento, comparar diferentes períodos en cuanto a frecuencia, severidad y duración de las ausencias, generar planes de mejora, hacer referenciación dentro o fuera de la empresa en aspectos críticos y a lo largo del tiempo.
- El ausentismo se expresa generalmente, como una tasa o porcentaje. Se han desarrollado varias y diferentes fórmulas para calcular este fenómeno en las organizaciones. Sin embargo, no existe una fórmula estándar para su medición (Ruiz, et al., 2003).

- Según Hernández; (1985), citado por Ferrero (2016), no existe una definición universalmente aceptada del ausentismo ni una fórmula normalizada para computarlo.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sugiere que la forma de calcular la magnitud del fenómeno del ausentismo con el fin de comparar estudios de diferentes orígenes es la “Tasa global de ausentismo” que representa en porcentaje entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días de trabajo previsto.

La “Ausencia” es, por lo tanto, el período no previsto de tiempo perdido y “Ausente” el trabajador que no concurre a su labor (independientemente de la causa que lo origina) y “Ausentista” es el trabajador que presenta episodios repetidos de ausencia en una frecuencia mayor que la mediana. “Ausentismo laboral” se utiliza para describir el comportamiento de la población laboral en relación con la no asistencia al trabajo dentro de la jornada anual legalmente establecida, sin tener en cuenta vacaciones, compensatorios, capacitación y antigüedad.

Para el manejo y abordaje del ausentismo laboral se plantean las siguientes formulas:

a) Tasa global de ausentismo: Representa la relación entre el número de casos aparecidos en un período de tiempo y el total poblacional

T.G.A:  $N^{\circ}$  de ausencias observadas X 100

$N^{\circ}$  de Trabajadores expuestos.

b) El índice de Frecuencia (IF), indica la relación porcentual entre el número de episodios de la enfermedad que causaron ausentismo respecto al  $N^{\circ}$  de horas trabajadas por todos los empleados.

IF=  $N^{\circ}$  de procesos en periodo de observación X 1000

$N^{\circ}$  de horas trabajadas

c) El Índice de Gravedad o Índice de Incapacidad (IG), relaciona la gravedad de las ausencias con el tiempo de trabajo perdido. Por lo tanto, se llama índice de gravedad a la relación existente entre el total de días perdidos debido a los eventos y el total de horas-hombre de exposición al riesgo. Se refiere a los días de trabajo perdidos por enfermedad o demás causas de ausentismo con relación al número de trabajadores bajo riesgo.

$IG = \frac{\text{N}^\circ \text{ de días de ausentismo en el periodo de observación}}{\text{N}^\circ \text{ de horas trabajadas}} \times 1000$

Nº de horas trabajadas

d) El Índice de Duración Media de la Baja (DMB), definido como la relación de total de días perdidos por enfermedad y número de episodios de la enfermedad que causaron ausentismo.

$\text{N}^\circ \text{ de días de ausentismo por enfermedad} \times 100$

Nº de días laborales.

## 8. Programa de salud preventiva.

### 8.1 Antecedentes y Definición de la Actividad Preventiva

El término “prevención” hace referencia al conjunto de actividades y actuaciones dirigidas a evitar, o minimizar, las diferentes situaciones de riesgo y, por tanto, disminuir la probabilidad de daños. Así, la promoción de la salud se definiría como “el proceso mediante el cual los individuos y las comunidades llegan a estar en condiciones de ejercer un mayor control sobre los determinantes de la salud y, de ese modo, de mejorar su estado de salud”. (Fielding, 1999: 115).

El alcance de la actividad preventiva varía según la población diana a la que se dirige y, sobre todo, según cómo se entienden y abordan los problemas; es decir, en función de que se actúe sobre la etiología de la enfermedad o sobre la promoción de aquellos factores que posibilitan un desarrollo saludable.

En la Conferencia de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) celebrada en Alma-Ata, se generó una nueva concepción de asistencia sanitaria a la que se bautizó como Atención Primaria de Salud (Declaración de Alma-Ata, 1978). La idea básica era que la salud se alcanzaba por la acción intersectorial de todos los agentes implicados y no exclusivamente por la acción sanitaria. El principal objetivo era la “promoción de la salud”, es decir, que la población sea capaz de aumentar el control sobre su propia salud y la mejore. Así quedó puesto de manifiesto en la I Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud, celebrada en Ottawa en 1986 (Declaración de Ottawa, 1986).

## 8.2. El programa de salud preventiva y su relación con la salud ocupacional

La indiferencia por la Salud y Seguridad de los trabajadores ha sido una característica de las sociedades antiguas y modernas hasta tiempos relativamente recientes. Fue solamente a comienzos de la década de los 40 de este siglo, con el comienzo de la segunda guerra mundial, cuando se comprendió la real importancia de la Salud Ocupacional. El conflicto bélico puso en evidencia la relevancia que adquiriría el estado de Salud de la población laboral para poder cumplir adecuadamente con las importantes exigencias que generó esa conflagración. Se inició entonces un período de rápido desarrollo en esta disciplina, con un acelerado progreso en sus respectivas áreas, proceso que continua sin interrupciones hasta nuestros días.

En El Salvador la Salud Ocupacional nace con el nombre de Prevención de Riesgos Profesionales en el año de 1968, adscrita al Departamento de Medicina Preventiva del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, sin embargo, ya se habían contemplado anteriormente aspectos relacionados a la Higiene Industrial. En 1911, se considera por primera vez compensaciones que se derivan de los accidentes de trabajo; pero fue hasta 1950 cuando se emprendió de manera formal la introducción de estos aspectos en la legislación laboral, al promulgar artículos relativos a la protección y conservación de la vida, salud e integridad corporal de los salvadoreños.

En 1953, se organiza el Departamento Nacional de Previsión Social, en una de cuyas dependencias se establece la sección de Higiene y Seguridad Industrial, la cual comenzó la elaboración del "Anteproyecto General de Higiene y Seguridad en el Trabajo", y en la formulación de algunas normas sanitarias y de seguridad.

En el año de 1956, entró en vigencia un paquete de leyes y reglamentos sobre riesgos profesionales, mismos que son aplicadas en toda la República y dentro del régimen del Seguro Social.

En 1963, estas leyes y reglamentos quedaron registrados en el Código de Trabajo, y en 1971, fue decretado el "Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo" que en la actualidad aún se utiliza.

En el año de 1983, se crea la Constitución de la República en donde se hace referencia al bienestar de los trabajadores en nuestro país. En 1986 se crea el Código de Salud, que

establece cuales son las obligaciones del Ministerio de Salud para vigilar aquellas empresas que no cumplan ciertos requisitos de Seguridad e Higiene.

En el año 2000, se ratifica el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, en el año 2002 se aprueba el Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

En enero de 2010 se aprueba la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo la cual fue creada para establecer los requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que respondan a un adecuado nivel de protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores, frente a los riesgos derivados del trabajo.

Se ha comprobado que, en muchas organizaciones, sobre todo en las pequeñas, el programa de promoción de la salud y de prevención de enfermedades se limita a una o varias actividades en gran medida específicas, relacionadas en su caso, informalmente entre sí, de escasa o nula continuidad y a menudo impulsadas por un episodio concreto y abandonadas cuando el recuerdo de éste se desvanece. Un programa auténticamente global debe contar con una estructura formal que comprenda varios elementos integrados, como los siguientes (Gil Hernández, 2005):

- Clara exposición de objetivos aprobados por la dirección y aceptables para los trabajadores.
- Apoyo explícito por parte de la dirección y, en su caso, de las organizaciones de trabajadores, a la continua asignación de recursos adecuada para lograr los objetivos previstos.
- Adecuada ubicación en la organización, coordinación eficaz con otras actividades referentes a la salud y comunicación de los planes incluidos en el programa a los mandos intermedios y a los trabajadores de los distintos departamentos.
- Designación de un “director de programa” dotado de las calificaciones administrativas requeridas, con formación y experiencia en materia de promoción de la salud o que pueda acceder a consultores que impartan los conocimientos prácticos necesarios.

- Adopción de un mecanismo de retroinformación generada por los participantes y, si es posible, también por los que no participan, para confirmar la validez del diseño del programa y comprobar la popularidad y utilidad de determinadas actividades del mismo.
- Adopción de procedimientos para mantener la confidencialidad de la información personal.
- Utilización de un registro sistemático que permita el seguimiento de las actividades, de la participación y de los resultados como base para su control y potencial evaluación.
- Recopilación y análisis de los datos pertinentes disponibles con el objeto de evaluar científicamente el programa o, cuando ésta no sea factible, presentación de un informe periódico a la dirección que justifique la continuación de la asignación de recursos y sirva como base para la adopción de posibles modificaciones del programa.
- Con relación a todo esto, Martín Galán (2004), comenta: “En los programas de promoción de la salud abordados desde las empresas han de participar el conjunto de profesionales de la prevención en sus distintas disciplinas: médicos del trabajo, técnicos en seguridad e higiene industrial, psicólogos y ergónomos, todos ellos con unas funciones delimitadas y enmarcadas en una planificación previa bajo la coordinación de un responsable o director del programa”.

Los objetivos básicos que se deben alcanzar, son:

- La mejora y el mantenimiento de la salud y el bienestar de los trabajadores a todos los niveles.
- La prevención de la enfermedad y la incapacidad.
- La minimización de las consecuencias negativas que recaen sobre los individuos y las organizaciones cuando estas no pueden evitarse.

### 8.3. Aplicación del programa de salud preventiva en el CNR y su relación con el ausentismo

En este apartado se relaciona el programa que el CNR ejecuta desde el año anterior en dicha institución con la presente investigación, para lo cual se debe de mencionar los 5 ejes que se manejan al respecto los cuales son: taller de pausas activas, de auto cuidado, de yoga, de pintura y de baile.

#### 8.3.1 Pausas activas.

Las pausas activas en nuestro contexto es un tema innovador, así como poco implementado, sin embargo, es un aspecto que está comenzando a tener un auge (que si bien avanza lento) considerable en el área pública.

En el CNR<sup>6</sup> se están implementando como medidas paliativas y preventivas de una serie de necesidades organizacionales que la institución presentaba en los últimos años, los cuales veían afectado el rendimiento y eficiencia de la productividad institucional.

Para adentrarse un poco en el tema de las pausas activas se hablará un poco sobre el significado de estas:

Las Pausas Activas tienen un origen europeo, ya que se originó específicamente en Polonia, en 1925, conocida como Gimnasia de Pausas, donde era destinada a operarios de fábricas. En los años 60's fue recorriendo la Gimnasia Laboral países como Alemania, Suecia y Bélgica; llegando esa misma década hasta Japón que la adoptó como medida de obligatoriedad compensatoria. En América, los Estados Unidos llevaron a cabo la Gimnasia Laboral acompañados de equipamiento que pudiera ser útil para los y las empleadas de las empresas. En el contexto Latinoamericano, es un tema innovador que está siendo estudiado e implementado en diversos países del Sur, como en Colombia que es parte del Reglamento Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional.

---

<sup>6</sup>CNR: (Centro Nacional de Registros)



Como las pausas activas se basan en ejercicios físicos cortos, el CNR ha creado e implementado un manual de pausas activas el cual enseña una serie de rutinas de ejercicios sencillos y compuestos, así como técnicas de respiración para reducir el nivel de estrés, el sedentarismo, así como reducir posibles enfermedades laborales, las cuales provocan un alto índice de ausentismo en la población actual de la institución.

### 8.3.2. Autocuidado.

En 1982, la OMS definió el autocuidado como las actividades de salud no organizadas y a las decisiones de la salud tomadas por individuos, familia, vecinos, amigos, colegas, compañeros de trabajo, etc.; comprende la automedicación, el autotratamiento, el respaldo social en la enfermedad, los primeros auxilios en un “entorno natural”, es decir, en el contexto normal de la vida cotidiana de las personas. El autocuidado es, definitivamente, el recurso sanitario fundamental del sistema de atención de salud. (OMS 2008).

Por otro lado, Castelblanco & Cárdenas (como se citó en Pinzón, 2017) menciona que el concepto del autocuidado ancla sus raíces en la antigua Grecia, cultura en la que la premisa: “hay que cuidarse y respetarse a sí mismo” es central en el desarrollo de la vida de los sujetos. Para los griegos es precisamente el acto de cuidado lo que diferencia al ser humano de los demás seres vivos. El acto de cuidar de sí en aquella época tenía que ver con regímenes de ejercicios físicos sin exceso, meditación, lecturas y una buena alimentación, entre otras cosas. En ese sentido el autocontrol surge como principal forma de autocuidado.

Más adelante con los adelantos científicos el concepto se desarrolla, así como las formas de promoción del cuidado. Se estableció entonces la diferencia entre cuidados de costumbre (care) y los cuidados de curación (cure). “Los cuidados de costumbre representan los 8 cuidados permanentes y cotidianos de tipo biopsicosocial necesarios para mantener la vida.” Por su parte los cuidados de curación constituyen todos los cuidados de tipo terapéutico.

Complementando lo anterior, Castelblanco & Cárdenas citan a Tulia María Uribe, quien, en su Teoría Del Autocuidado afirma: “El autocuidado es una acción propia de las personas

maduras o en proceso de maduración la cual han desarrollado a partir de las capacidades para cuidar de sí mismos en sus condiciones ambientales. Tienen como propósito que dicha acción se realice de manera efectiva y eficaz por la propia persona a favor de sí mismo, permitiendo con ello el desarrollo y funcionamiento humano.” (2006, p.26)

En el CNR, se está ejecutando el módulo de autocuidado, el cual está dentro del plan de salud preventiva como se ha mencionado anteriormente. Como puede notarse, este tema está íntimamente relacionado con pausas activas, ya que el segundo es parte del cuidado que debería de poseer el trabajador como parte fundamental de prevención de aspectos como el estrés y enfermedades físicas.

Dentro del autocuidado se manejan 4 subtemas los cuales son:

#### Asertividad

Dice Caballo (1983), que cito a Alberti y otros (1977), se define la conducta asertiva como ese conjunto de conductas, emitidas por una persona en un contexto interpersonal, que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de esa persona de un modo directo, firme y honesto, respetando al mismo tiempo los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones y derechos la otra persona.

#### Estilos de comunicación

Todos tenemos un estilo de comunicación que marca en general nuestra manera de relacionarnos con los demás, ya sea pasivo, agresivo o asertivo. Esto no implica que tengamos que ajustarnos exactamente a las características que definen los distintos estilos, pero sí que lo hacemos de una forma predominante. A continuación, presentaremos los diferentes estilos que hemos mencionado.

Hofstad (2003) afirma lo siguiente:

El estilo de comunicación pasivo o inhibido: En general, la persona que posee un estilo de comunicación inhibido vive preocupada por satisfacer a los demás y es

incapaz de pensar en la posibilidad de enfrentarse a alguien en cualquier sentido. Una de sus características generales es que son personas que no defienden sus propios derechos si para ello tienen que dejar de lado los de los demás y, en ocasiones, ni siquiera en los casos en que no afecta para nada a los derechos de los demás. Aparentemente, respetan a los demás de forma escrupulosa, pero realmente no se respetan a sí mismos y habitualmente anteponen los deseos y opiniones de los demás a los suyos propios. En ocasiones, es el miedo lo que se confunde con una apariencia de respeto

Además, agrega que:

El estilo de comunicación agresivo: Al contrario que la persona que presenta un estilo de comunicación inhibido, la persona con un estilo de comunicación agresivo se caracteriza porque no sólo se preocupa por defender a cualquier precio sus derechos, sino porque su forma de defenderlos normalmente, lleva aparejada la falta de respeto hacia los derechos de los demás, incluso cuando esto es absolutamente innecesario para defender los propios. El estilo de comunicación agresivo conlleva, como característica general, el hecho de que implica agresión, como su propio nombre indica, y también desprecio y dominio hacia los demás. Su creencia fundamental supone que el sujeto se considera la única persona importante y con opinión en cualquier contexto personal y profesional, menospreciando a los demás, de forma que lo que los otros puedan sentir o pensar no tiene interés. Además, acostumbra a quitarse de encima cualquier tipo de responsabilidad sobre su forma de relacionarse con los demás, de forma que cuando el resultado de la relación conlleva consecuencias negativas para los otros, “ellos se lo han buscado”

Por último, agrega:

El estilo de comunicación asertivo: La persona con un estilo de comunicación asertivo, bien porque conoce sus características y las utiliza conscientemente o porque lo ha aprendido sin saberlo, utiliza los componentes de la comunicación tal y como supone el seguir la filosofía que subyace a la teoría de las habilidades sociales, en el sentido en que es capaz de expresar

sus sentimientos, ideas y opiniones, haciéndolo de forma que aun defendiendo sus propios derechos, se respeten de forma escrupulosa los derechos de los demás. Cuando hace esto, además de permitirlo hace que los demás se expresen libremente. Asimismo, la forma de expresarse del asertivo va a ser adaptada al contexto donde se desarrolla la comunicación y contribuye a facilitar que se resuelvan los problemas inmediatos que se pueden presentar en el proceso de comunicación, a la vez que se minimiza el riesgo de que en futuros intercambios aparezcan problemas.

Tipología asertiva.

Según Unir (¿), existen 5 tipos de asertividad más usados:

Aserción básica: Se trata del primer grado de aserción en el que damos a conocer de forma simple y clara nuestra opinión. Este tipo de aserción implica la defensa de los derechos personales, creencias, sentimientos, opiniones, expresión de afectos y agradecimiento a nuestros semejantes

Aserción empática

La empatía es la capacidad de ponerse en la situación de nuestro interlocutor, comprendiendo sus argumentos, aunque no compartiéndolos necesariamente. La aserción empática implica transmitir a nuestro escuchador nuestra propia opinión sin renunciar a nuestros derechos. De esta forma, predisponemos positivamente a nuestro interlocutor.

Este tipo de aserción puede usarse también como estrategia dilatoria, pues permite reorganizar nuestras ideas.

Asertividad escalonada

En ciertas situaciones no bastará con una sola afirmación para que nuestro interlocutor respete nuestros derechos u opiniones. Ante estas circunstancias será necesario ir intensificando escalonadamente nuestra postura asertiva. Si la repetición de nuestra postura (con voz tranquila y pausada) tampoco da resultado, se deberá intentar una negociación en la que se respeten las posturas y los sentimientos de las dos partes.

Aserción de confrontación

Tipo de aserción utilizado cuando se reciben mensajes contradictorios. Existen situaciones en las que el interlocutor contradice los hechos con sus palabras, o desliza afirmaciones que se contradicen con otras expresadas anteriormente; es el momento de clarificar la situación para evitar confrontaciones. La asertividad frente a la discrepancia se hace útil también para hacer notar al interlocutor de la fragilidad de su conducta u opinión sin tener que reprobarle.

Aserción subjetiva o del lenguaje del yo

Este es un tipo de aserción que permite expresar sentimientos negativos sin tener que mostrarnos agresivos y sin que la relación se resienta demasiado por ello. Es utilizado cuando se produce una agresión de forma inconsciente por parte del interlocutor o en aquellas situaciones en las que se viene repitiendo de forma parecida. En este tipo de aserción es importante recalcar qué situaciones concretas provocan esos sentimientos para evitar que el interlocutor realice una generalización. También es necesario decir de forma clara y directa el sentimiento que provoca esa situación concreta. Para obtener el mejor resultado será bueno ofrecer al escuchante alguna alternativa de conducta.

Estrés.

“El estrés se describe con frecuencia como una sensación de agobio, preocupación y agotamiento. El estrés puede afectar a personas de cualquier edad, género, y circunstancias personales y puede dar lugar a problemas de salud tanto físicas como psicológicas” (APA, 2018).

Otra definición, al estrés sería: “es la experiencia emocional molesta que venga acompañada de cambios bioquímicos, fisiológicos y conductuales predecibles”. (APA, 2018).

APA (2018), señala que el exceso de estrés puede causar graves daños emocionales, la gente puede superar etapas de crisis de estrés agudo, pero el estrés crónico excesivo es decir

aquel constante y que persiste por un largo periodo puede ser extenuante de una forma física y mental (idea no textual).

APA (2018)

“señala también que existe un fuerte vínculo entre el insomnio y el estrés crónico, según la encuesta de la APA, el estrés en los Estados Unidos, más del 40% de los adultos dicen que el estrés no les permite conciliar el sueño, Los expertos recomiendan acostarse, procurar dormir de 7 a 8 horas y retirar distracciones, tales como televisores y computadoras, del dormitorio, aun pequeños pasos, como salir a caminar diariamente, pueden ser de beneficio.”

Resiliencia.

Conceptos de resiliencia.

Según la American Psychological Association la resiliencia

Es el proceso de adaptarse bien a la adversidad, trauma, tragedia, amenaza o fuentes de tensión significativa ya sea problemas familiares o de relaciones personales, problemas serios de salud o situaciones estresantes del trabajo o financieras. Significa "rebotar" de una experiencia difícil, como si uno fuera una bola o un resorte.

Los conceptos de resiliencia dejan claro que las situaciones donde podríamos aplicar dichos conceptos son situaciones a las que nos enfrentamos con frecuencia. (Becoña 2006) “La resiliencia o capacidad de superar eventos adversos, y ser capaz de tener un desarrollo exitoso a pesar de las circunstancias muy adversas (muerte de los padres, guerras, graves traumas, etc.)”

Con el paso de los años en nuestro país hemos vivido situaciones en las que sin darnos cuenta la población o parte de ella ha tenido que ir aplicando este conceptos en sus vidas, ya que han pasado por desastres naturales, como terremotos, la población también tuvo que enfrentar la vivencia de una guerra con lo cual perdieron familiares, además de sus hogares, en la actualidad en el salvador se vive un problema critico tanto de violencia como

económico es por ello que dentro de los talleres de autocuidado se toca ese tema para poder fomentar en ellos la resiliencia y sacar algo bueno de situaciones que les generen tensión.

Pilares de la resiliencia.

Existen ciertas capacidades o pilares que las personas que poseen una actitud resiliente deben de tener Morales (2013) manifiesta que son las siguientes.

1. Autoestima positiva: Capacidad de quererse a uno mismo y de querer a los demás, de saber que eres valioso, digno, de que eres capaz y de que tú vales la pena y, además, afirmarlo.
2. Introspección: Capacidad de preguntarse a sí mismo sobre los propios actos, estados de ánimo o de conciencia y darse una respuesta honesta.
3. Independencia: Capacidad de mantener distancia emocional y física sin caer en el aislamiento. Saber fijar límites entre uno mismo y el entorno problemático.
4. Relación: Capacidad de relacionarse, de establecer lazos e intimidad con otros y equilibrar la propia necesidad de afecto con la actitud de brindarse a los demás.
5. Iniciativa: Capacidad de ponerse a prueba en tareas cada vez más exigentes y cogerle gusto a la exigencia, responsabilizándose y ejerciendo control sobre los problemas.
6. Sentido del humor: Capacidad de encontrar lo cómico en la propia adversidad, alejándose del foco de tensión, relativizando y positivizando los problemas.
7. Creatividad: Capacidad de crear orden, belleza y propósito a partir del caos y el desorden.
8. Moralidad o Ética: Capacidad de comprometerse con valores y extender el deseo personal de bienestar a toda la humanidad.

Con el taller de auto cuidado, y con el tema de la resiliencia se busca crear en las personas estas capacidades para que puedan sobreponerse a cualquiera situación de tensión y sacar algo positivo de ello.

Diez formas de crear de construir resiliencia.

Según la APA hay diez temas a trabajar para poder crear la resiliencia.

1. Establecer relaciones: establecer buenas relaciones con familiares cercanos, amistades y otras personas importantes en su vida. Aceptar ayuda y apoyo de personas que lo quieren y escuchan, fortalece la resiliencia.
2. Evitar crisis como obstáculos insuperables: no puede evitar que ocurran eventos que producen mucha tensión, pero si puede cambiar la manera como los interpreta y reacciona ante ellos.
3. Aceptar los cambios en la vida: Es posible que como resultado de una situación adversa no le sea posible alcanzar ciertas metas. Aceptar las circunstancias que no puede cambiar le puede ayudar a enfocarse en las circunstancias que si puede alterar.
4. Moverse hacia las metas: Desarrolle algunas metas realistas. Haga algo regularmente que le permita moverse hacia sus metas, aunque le parezca que es un logro pequeño. En vez de enfocarse en tareas que parecen que no puede lograr.
5. Realizar acciones decisivas: En situaciones adversas, actúe de la mejor manera que pueda. Llevar a cabo acciones decisivas es mejor que ignorar los problemas y las tensiones, y desear que desaparezcan.
6. Buscar oportunidades para descubrirse así mismo: Muchas veces como resultado de su lucha contra la adversidad, las personas pueden aprender algo sobre sí mismas y sentir que han crecido de alguna forma a nivel personal.
7. Cultivar una visión positiva de sí mismo: Desarrollar la confianza en su capacidad para resolver problemas y confiar en sus instintos, ayuda a construir la resiliencia.
8. Mantenga las cosas en perspectiva: Aun cuando se enfrente a eventos muy dolorosos, trate de considerar la situación que le causa tensión en un contexto más amplio, y mantenga una perspectiva a largo plazo.



9. No perder la esperanza: Una visión optimista le permite esperar que ocurran cosas buenas en su vida. Trate de visualizar lo que quiere en vez de preocuparse por lo que teme.
10. Cuide de sí mismo: Preste atención a sus necesidades y deseos. Interésese en actividades que disfrute y encuentre relajantes. Ejercítese regularmente.

#### Gestión de las emociones.

Según la OMS: La salud emocional se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

La universidad autónoma de Barcelona menciona que aprender a regular, gestionar, canalizar y positivizar las propias emociones forma parte de las esencias de la vida de las personas, las emociones son un motor de acción y dichas acciones marcan el futuro.

Culturalmente desde la infancia se les enseña a los niños que son las mujeres las que expresan más sus emociones, el llanto y la sensibilidad, y al niño es el que tiene que ser fríos y calculadores por lo cual desde temprana edad se les sujeta a las emociones que deben de expresar, lo que en su vida puede llegar afectarlos ya que reprimir las emociones puede traer consecuencias, es por ello que en los talleres de autocuidado se ha impartido el manejo de las emociones para sacar provecho de ello.

Al momento hay varias definiciones de lo que las emociones pueden significar.

Las emociones son estados afectivos que generamos dependiendo de las interpretaciones que hagamos de las situaciones que vivimos y por otra parte nos dictan el tipo de comportamiento necesario a desarrollar para satisfacer las demandas de dichas situaciones. Nos ayudan a tomar decisiones y a adaptarnos a la realidad ya sea esta positiva o negativa. Por tanto, tienen una función adaptativa ayudándonos a adecuarnos al mundo que nos rodea. Montejano (¿)

Montejano (¿) también expresa que cada emoción cuenta con una función adaptativa las cuales son las siguientes:

1. El miedo: protección de nuestra integridad tanto física como psicológica.
2. Sorpresa: nos orienta a la búsqueda de soluciones.
3. Aversión: produce un rechazo de aquello que puede ser dañino.
4. Ira: nos orienta a la destrucción de obstáculos en la consecución de nuestros objetivos.
5. Alegría: nos enfoca a la repetición de las conductas que nos llevaron a la sensación placentera.
6. Tristeza: permite integrar una pérdida o un daño en nuestra historia personal sin que nos produzca daño.

Para poder gestionar las situaciones es fundamental desarrollar nuestra inteligencia emocional, esto es fomentar un conjunto de habilidades psicológicas que permiten apreciar y expresar de manera equilibrada nuestras propias emociones, entender las de los demás, y utilizar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento que nos permitirán Montejano (¿):

1. Tomar conciencia de las emociones.
2. Comprender los sentimientos de los demás.
3. Tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo y en nuestra vida diaria.
4. Acentuar la capacidad de trabajar en equipo.
5. Adoptar una actitud empática y social que dará una mayor posibilidad de desarrollo personal.
6. Modular emociones externas transformándolas en otras más manejables.

### 8.3.3. El yoga su relación con la psicología y el trabajo

#### Definición de yoga

Uno de los ejes que el plan de salud preventiva contiene es el yoga, ¿Por qué escoger esta disciplina como parte de un plan de salud preventiva? La razón puede encontrarse en la definición de esta disciplina que tiene más de seis mil años de antigüedad, y que se origina en la india, el yoga es básicamente un método de mejoramiento humano, realiza técnicas y métodos para el auto perfeccionamiento, el bienestar integral y la evolución de la conciencia (Calle ¿) si bien no se busca comprar el yoga con la psicología ya que son completamente diferentes, pero si pueden tener aspectos en común.

El yoga al igual que la psicología coincide en que el ser humano mantiene una relación entre cuerpo y mente y de cómo algunas enfermedades o trastornos pueden ser originados por la mente es decir somatizar alguna emoción en un problema de salud. (Calle ¿) por lo cual tanto el yoga como la psicología entienden que el bienestar no solo es de carácter físico si no también mental y social por lo cual es como la psicología estudia al ser humano como bio-psico-social y es como el yoga entiende al ser humano.

#### Tipos de yoga

Hay una gran variedad en el yoga, pero únicamente revisaremos dos el yoga físico y el yoga mental.

- Hatha- yoga, el yoga físico:

Este es yoga tradicional que todos conocemos, el que lleva ejercicios de respiración, y posturas específicas.

El yoga psicofísico (hatha-yoga) es el sistema más perfecto que se ha concebido de acción armonizante sobre el cuerpo, sus funciones y energías. Dispone de un gran número de técnicas de purificación física y energética, en cuya realización también juega un papel importante la atención (Calle ¿)

- Radja- yoga, el yoga mental

Este se enfoca en lo mental es menos practicado.

Sus técnicas son aplicadas para actualizar los potenciales mentales y anímicos, desarrollar la comprensión clara, cultivar metódica y armónica mente la atención consciente, desencadenar la visión penetrativa y reorganizar la psique en un nivel de mayor claridad, orden y sabiduría. (Calle ¿)

Beneficios del yoga en el trabajo.

El yoga cuenta con muchos beneficios, tanto para la persona que lo practica como para su entorno, por tanto, al practicar yoga los trabajadores aportan a la empresa los siguientes beneficios según (Hernández.?).

1. mejora la concentración y aumenta la capacidad de organización.
2. Ayuda a tomar decisiones más eficientes ya que hay una mayor concentración.
3. Reduce, previene y ayuda a manejar las situaciones de estrés.
4. Mejora el ambiente laboral.
5. Mejora el manejo de las situaciones de ansiedad, lo que genera una mayor productividad.
6. Disminuye y previene enfermedades.

También el yoga cuenta con beneficios a nivel personal según (Hernández.?) son los siguientes.

1. Ayuda a combatir el insomnio.
2. Reduce la tensión física y emocional.
3. Mejora la toma de decisiones y la creatividad.
4. Mejora el humor.
5. Aumenta la eficacia cardiovascular y respiratoria.
6. Ayuda a incrementar la capacidad del sistema inmunológico.

Las empresas, así como el CNR han decidido apostar por el yoga para sus trabajadores por estos beneficios antes mencionados, también porque es una actividad que puede ser practicada por todos, jóvenes adultos.

#### 8.3.4. La pintura.

##### Definición.

Otro de los ejes que el plan de salud preventiva contiene es la pintura, una de las definiciones más reconocidas acerca de lo que es la pintura es la de Albert Einstein

“El arte es la expresión de los más profundos sentimientos por el camino más sencillo”

La pintura forma parte de arte, entonces el arte se define según Álvarez, M. (2012)

Es un medio de comunicación por el cual expresamos de formas muy diversas y a través de una serie de patrones particulares, dependiendo de la obra y su materia prima; pero la característica más importante y que la relaciona totalmente con la psicología es que el arte es una representación constante del ser humano, sus emociones, pensamientos, incluso, de su forma de vida, religión, su contexto histórico. En conclusión, podemos definir al arte como una forma de expresión externa de la mente humana.

Al ser el arte (la pintura) una creación del ser humano, la psicología también la estudiaría es por ello que nace la psicología del arte que se define como la *Rama de la psicología dedicada al estudio del porqué del surgimiento del arte, el sentimiento de creación, y qué efectos crea en el espectador.* Álvarez, M. (2012)

##### La psicología y el arte.

La psicología varias ramas una de ellas es la psicología del arte que según (Fariña, 2016) “Es una rama de la psicología dedicada al estudio de los fenómenos de la creación y la apreciación artística desde una perspectiva psicológica.”

Fueron muchos los que aportaron a esta rama de la psicología entre ellos, Freud, Lev S. Vygotski quienes aportaron sus ideas.

Muchos psicoterapeutas han comprobado los efectos beneficiosos del arte para ayudar a pacientes que acuden a consulta con quejas psicológicas, los benéficos que se han identificado según (Fariña, 2016) son.

1. Mejora la comunicación: Aquellas personas que comienzan con una terapia con pintura suelen ser tímidas y retraídas y tienen dificultades para comunicarse con su entorno familiar e incluso con sus terapeutas. Con la pintura las personas pueden expresarse creativamente.
2. Aumenta la autoestima: Cuando la terapia con la pintura se realiza en un ambiente no competitivo, relajado y agradable, un paciente puede alcanzar grandes logros personales alentados por el psicoterapeuta y esto fortalece su autoestima.
3. Estimulación al cerebro: con el dibujo y la pintura se estimula ambos hemisferios del cerebro. El izquierdo implica el lado lógico y racional, mientras que el derecho se relaciona con nuestra creatividad y nuestras emociones. Se trata de dar alas a nuestra imaginación y de dejarla volar para que nuestros pensamientos más profundos también puedan respirar.
4. Concentración: La dedicación a la pintura -o a otro tipo de creación artística- requiere concentración. Pintar es un trabajo minucioso que nos permite olvidarnos del, haciendo que el tiempo pase sin que nos demos cuenta.
5. Inteligencia emocional: Las emociones son una parte muy importante de nuestra creatividad. Con la pintura podemos dejar fluir las emociones y experimentar felicidad, amor, empatía y paz.

Por estos y más beneficios que se van encontrando día con día es que la pintura forma parte del plan de prevención para la salud ya que es otra alternativa para las personas que tal vez no les gusta realizar actividades físicas, pero si cuentan con la creatividad para expresarse mediante la pintura

#### 8.3.5. Baile.

Otro de los de los ejes que forman parte del de salud preventiva que imparte el CNR, para poder comprender porque está integrada esta actividad en el plan hay que conocer los beneficios que tiene esta actividad.

Al ser una actividad física en su totalidad sabemos que tendrá beneficios para la salud, López, M. (2014) menciona que “el baile como tal en la oficina ayuda a mejorar la salud física, y psíquica de los trabajadores.”

Beneficios del baile en el trabajo.

Según el portal de noticias español de atena3, comenzar la jornada de trabajo bailando es una de las actividades que están realizándose en las empresas chinas, esto con el fin de buscar más beneficios, un mayor rendimiento en los empleados, están empresas según el portal manejan estudios donde se asegura que un trabajador feliz rinde más y se obtienen mayores ganancias para la empresa.

Entre los beneficios que expone López, M. (2014) están.

- Combatir el sedentarismo.

Al pasar tanto tiempo realizando trabajos de oficina sonados 8 horas o más puede llegar a producir en los trabajadores el sedentarismo lo que puede causar riesgos de ciertas enfermedades entre ellas enfermedades cardiovasculares, diabetes, bailar puede ser una forma divertida y combatir estas y otras enfermedades.

- Rompe la rutina de trabajo.

Si bien es cierto no se trata de pasar bailando horas y horas en el trabajo sino más bien de realizar pequeños descansos activos durante la jornada laboral, y con esto afrontar las labores con un mejor humor.

Según Valencia, E. otros beneficios que se pueden obtén al agregar el baile a nuestra rutina son.

- Previene la depresión.

Ya que al bailar se liberan cantidades mayores de dopamina

- Fortalece los huesos y las articulaciones.

La actividad física ayuda previene la artritis y la osteoporosis.

- Ayuda a quemar calorías.

Los movimientos físicos que realiza el baile ayudan a mejorar la circulación de la sangre.

- Estimulan el desarrollo cerebral.

El movimiento físico estimula al cerebro y desarrolla habilidades creativas.

- Permite la interacción social.

La danza es una actividad recreativa, y entretenida que produce satisfacción y mejora en el estado de ánimo.

Es por estos beneficios que el baile forma parte del plan de prevención de salud que se aplica en la institución CNR, y es de las actividades que más asistencia tiene.



## CAPITULO III

### Metodología

#### 9. Tipo de estudio.

El tipo de estudio que se utilizó para la presente investigación es de tipo descriptivo ya que se buscó evaluar cómo el programa de salud preventiva ha afectado en el ausentismo por causas de salud. Durante el estudio se aplicó un diseño de investigación transversal, ya que se recolectaron datos en un único momento. El enfoque del estudio que se utilizó para la investigación es el enfoque cuantitativo ya que con la investigación se busca detectar hechos medibles que se puedan observar y medir, así como el efecto que el programa tiene en el ausentismo, así como también se pretendió medir cuales de las actividades que comprenden en el plan son más efectivas para el ausentismo, por medio de la recolección de datos y la interpretación de los mismos.

#### 10. Población y muestra.

##### Población.

La población de la investigación fue conformada por los empleados del Centro Nacional de Registros en la sede central, ubicada en el municipio de san salvador 1a Calle Poniente y 43 Av. Norte #2310., la cual posee un total de 1,193, empleados que se dividen en 557 mujeres y 636 hombres, sin embargo, solo se trabajara con 35 personas de edades entre 25-65 años las cuales son las que actualmente asisten regularmente al programa de salud preventiva.

#### 11. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de datos se elaborara una encuesta (ver Anexo 4 Pág. 140), la cual será diseñada por los miembros del equipo de investigación, esta será aplicada a la población de la institución que será la muestra del estudio estará dirigida a evaluar la opinión de los participantes acerca del plan de salud preventiva del (CNR) y el efecto que este tiene dentro de su salud y su desempeño laboral, así como también pretenderá identificar que otras actividades podrían ser de utilidad para reforzar el plan de salud.

Dicha encuesta será sometida a evaluación por medio del método de Lawshe con un grupo de 6 expertos. (Ver anexo 5, página 148), posterior a ello, se procederá a modificar y validar el instrumento para su aplicación (ver anexo 6, página 151).

La encuesta está elaborada en once áreas, con un total de treinta y una preguntas, las cuales tiene preguntas de opción múltiple, complementar, preguntas abiertas y cerradas.

La encuesta se divide en los datos generales, en donde se incluye datos básicos, como sexo, edad, estado civil, la encuesta es anónima y será obligatoria completar para todos los participantes.

La segunda área es la del ausentismo: que cuenta con 7 preguntas que buscan evaluar el concepto que las personas tienen del ausentismo y de las faltas que ellos han tenido esta área de la encuesta es obligatoria para todos los participantes.

La tercera área es del programa de salud preventiva: cuenta con dos preguntas que buscan saber cuáles son las actividades que los participantes realizan en el programa, esta área será obligatoria para todos los participantes.

La cuarta área es la de autocuidado: consta de tres preguntas que buscan medir los logros del taller de autocuidado, esta área solo la responderá las personas que participen en el taller de autocuidado.

La quinta área pausas activas: está compuesta por cuatro preguntas que buscan medir el nivel de ayuda que las pausas activas tienen en su trabajo, esta área solo la responderán las personas que participen en pausas activas.

La sexta área de yoga: cuenta con dos preguntas que buscan identificar como dicha actividad influye en la vida de las personas y su estado de salud, esta área solo será respondida por las personas que asisten al taller de yoga.

La séptima área pintura: está conformada por dos preguntas que buscan medir de qué manera esta actividad tienen efectos positivos en las personas, esta área solo será respondida por las personas que participen en el taller de pintura.

La octava área el baile: está compuesta de dos preguntas que buscan medir que aspectos positivos tiene la actividad en las personas que la practican, esta área solo será respondida por las personas que participen en el taller de baile.

La novena área de resiliencia: está compuesta por dos preguntas que buscan identificar el aprendizaje y aplicación del taller en la vida de las personas, esta área solo será respondida por las personas que participen en el taller de resiliencia.

La décima área gestión de las emociones: está compuesta de dos preguntas que buscan identificar el conocimiento y aplicación del mismo de las personas que participan en el taller, esta área solo será respondida por las personas que participen en el taller de pintura.

La decimoprimer área evaluación del plan: contiene cinco preguntas que buscan medir de que forma el plan ha contribuido a la reducción del ausentismo. Esta área será respondida por todos los participantes.

## 12. Procedimiento de recolección de datos

- ✓ Se realizó la elección del tema por parte del grupo de trabajo de grado.
- ✓ Se Planificó las actividades a realizar para el trabajo de grado por parte de los integrantes.
- ✓ Se creó y aprobó el anteproyecto de la investigación
- ✓ Investigación bibliográfica del tema, para poder realizar el marco teórico.
- ✓ Creación del instrumento que evaluara la investigación.
- ✓ Validación del instrumento de investigación.
- ✓ Una vez aprobado el instrumento de investigación se solicitó el permiso a la institución para la aplicación.
- ✓ Se solicitó a la institución las instalaciones con condiciones ambientales adecuadas para aplicar el instrumento.
- ✓ Se seleccionaron 35 personas que participan del programa de salud preventiva.
- ✓ Se le dieron las indicaciones a las personas que participan y el tiempo necesario para realizar el llenado del instrumento
- ✓ Al finalizar se compartió con las personas que participen un refrigerio.

- ✓ Se procedió con el vaciado y análisis de datos de los instrumentos.
- ✓ Se elaboró el informe final de la investigación.

## CAPITULO IV.

### Presentación y Análisis de Resultados.

#### A. Presentación de Resultados.

A continuación, se presentan de forma estadística los resultados de la aplicación del instrumento, el cual está dirigido a los empleados que participan en el programa de salud preventiva.

Cabe aclarar que el instrumento se aplicó a un total de 35 personas entre hombres y mujeres.

El método utilizado en el presente capítulo es la media aritmética, de la cual es la medida de posición central que se adapta más al análisis de los resultados obtenidos.

- Género.

<b>Código</b>	<b>Genero</b>	<b>Frecuencia</b>
<b>1</b>	Hombre	9
<b>2</b>	Mujer	26
	Total	35

Tabla 1. Género.

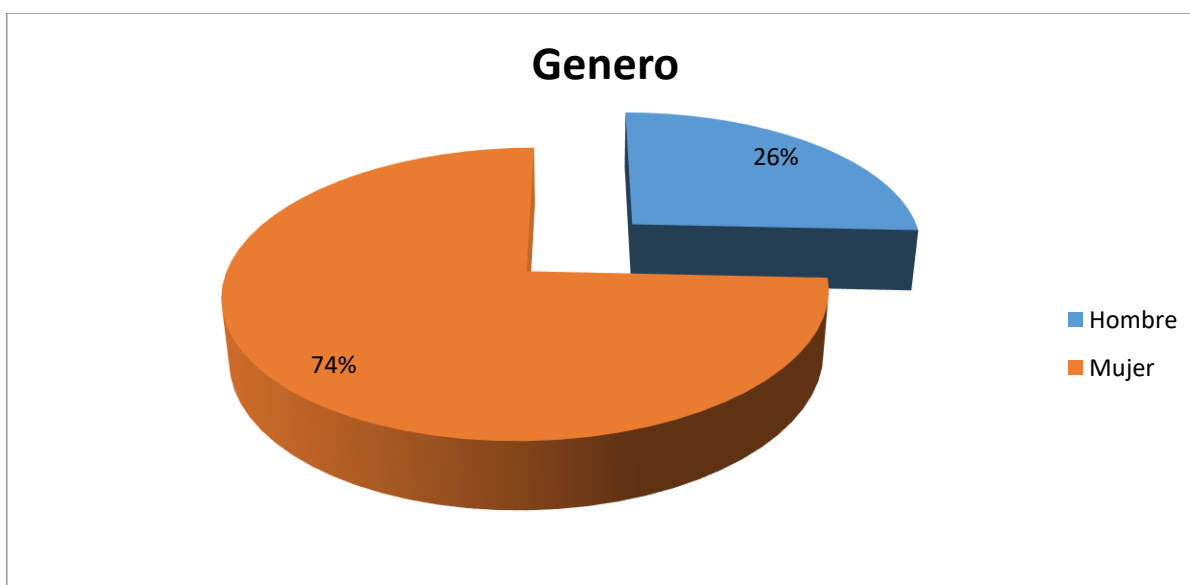


Figura 1. Género.

Como se puede observar en la figura 1, de los 35 encuestados, el 74% de la población total encuestada son mujeres, mientras que solo el 26% de los encuestados son hombres.

- Edad.

Código	Edad	Frecuencia
1	Rango 1 (18 – 30)	4
2	Rango 2 (31 – 40)	9
3	Rango 3 (41 – 50)	7
4	Rango 4 (51 adelante)	15
	<b>Total</b>	<b>35</b>

Tabla 2. Edad.

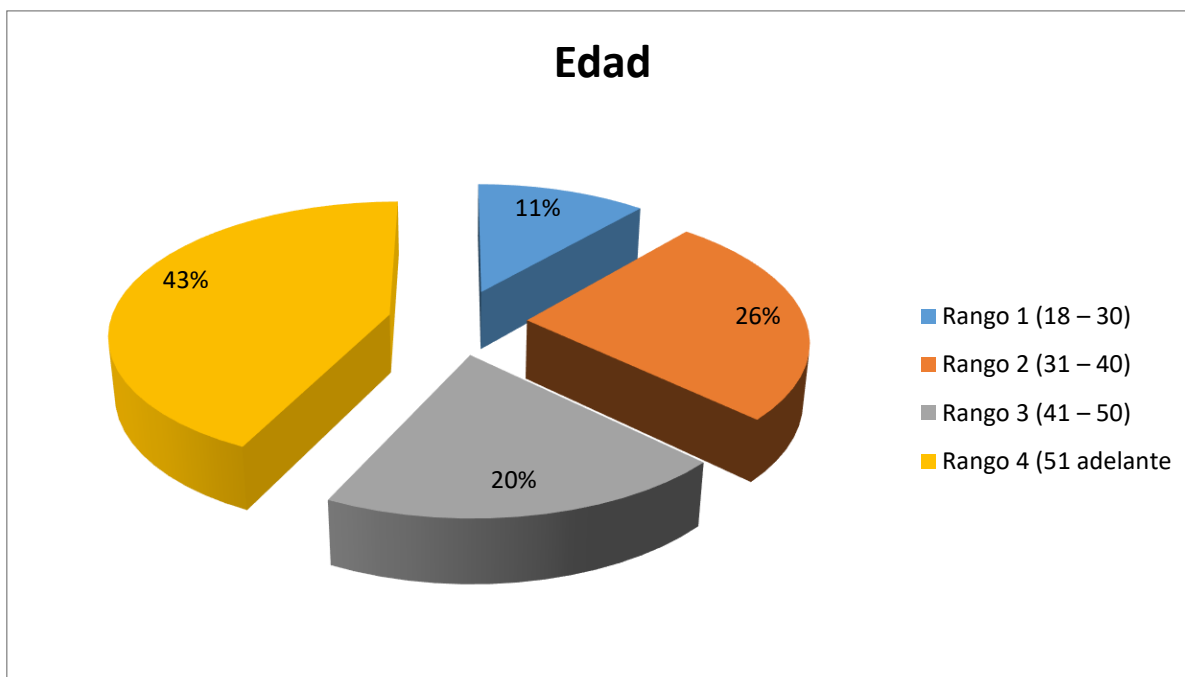


Figura 2. Edad.

En esta grafica se observa que, del total de encuestados, el 43% era mayor de 51 años, el 26% tenía entre 31 y 40, el 20% de personas tenían entre 41 y 50 años, y solo el 11% tenían entre 18 y 30 años de la población encuestada.

## - Estado Civil

<b>Código</b>	<b>Estado civil</b>	
<b>1</b>	Casado	34%
<b>2</b>	Soltero	52%
<b>3</b>	Viudo	0%
<b>4</b>	Unión libre	3%
<b>5</b>	Divorciado	11%
	<b>Total</b>	<b>100</b>

Tabla 3. Estado civil

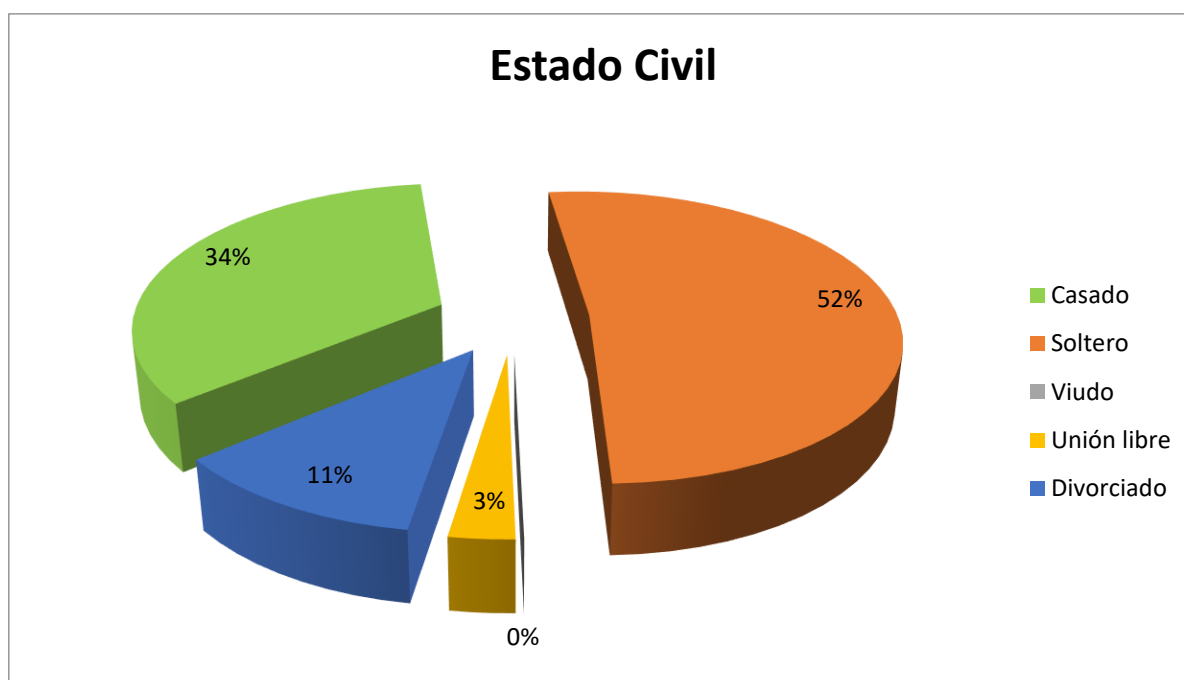


Figura 3. Estado civil.

En este ítem se observa que el 52% de los participantes encuestados, manifiesta estar soltero, es el 34% dice estar casado, el 11% divorciado, el 3% en unión libre, y 0% viuda.

- Escolaridad.

<b>Código</b>	<b>Escolaridad</b>	<b>Frecuencia</b>
<b>1</b>	Educación media	5
<b>2</b>	Técnico	2
<b>3</b>	Educación superior	28
	<b>Total</b>	<b>35</b>

Tabla 4. Escolaridad.

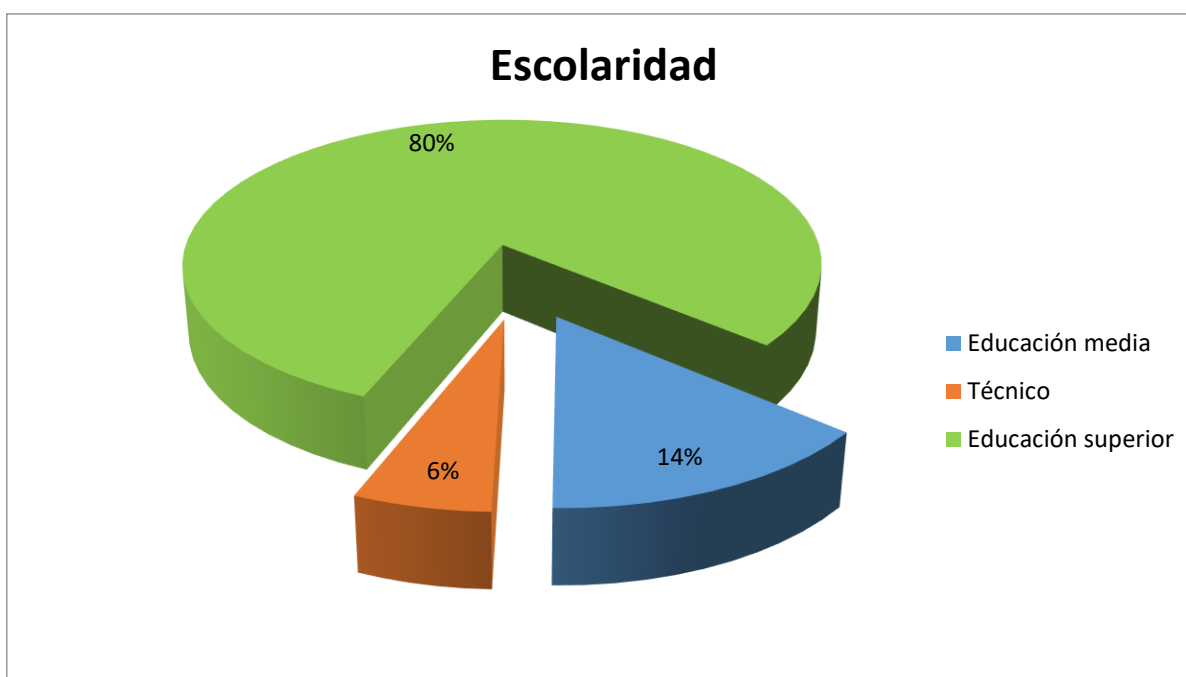


Figura 4. Escolaridad.

En la figura 4 se muestra el porcentaje de encuestados y su escolaridad, teniendo como mayor población a los de educación superior que representa el 80%, el 14% a los de educación media, y el 6% corresponde al sector técnico.



- Unidad/ puesto donde trabaja

<b>Código</b>	<b>Unidad/puesto donde trabaja</b>	<b>Frecuencia</b>
1	DDHA (Dirección de desarrollo humano y Admón.)	14
2	Subdirección Ejecutiva	1
3	Inspectoría	2
4	Auditoría Interna	1
5	Gerencia de Comunicaciones	1
6	Unidad Jurídica	5
7	Transporte	1
8	Dirección de Registro y Comercio	2
9	Servicios Generales	1
10	Unidad Financiera	1
11	DIGNC (Dirección del instituto Geográfico y del Catastro Nacional)	5
12	Registro de la Propiedad e Hipoteca	1
	<b>Total</b>	<b>35</b>

Tabla 5. Unidad/puesto donde trabaja.

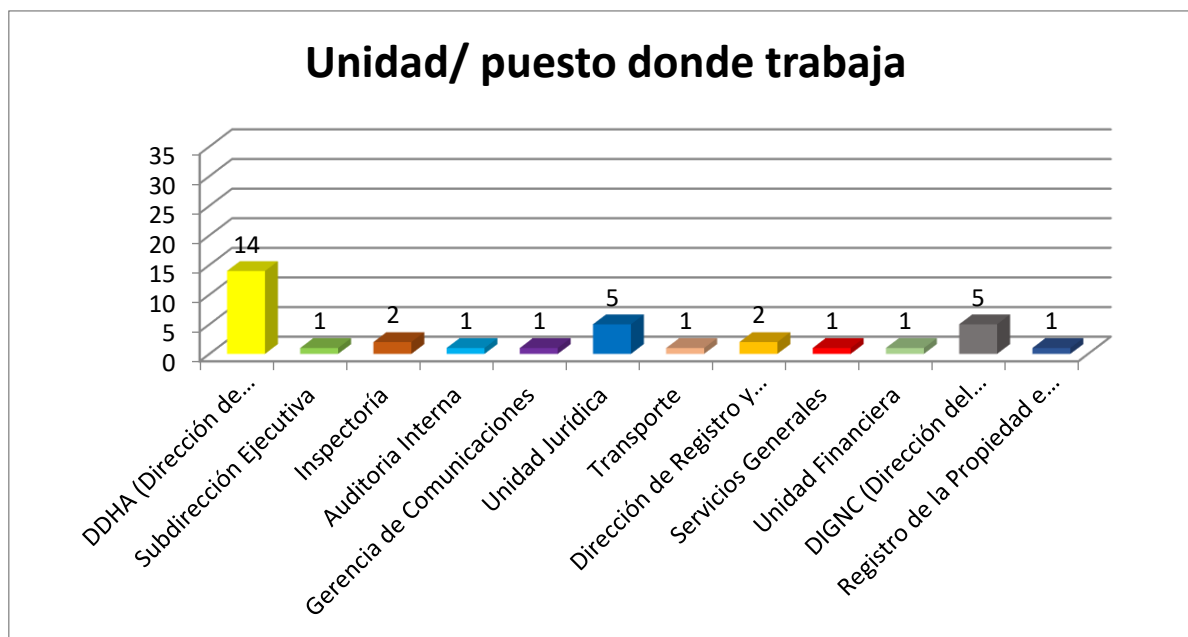


Figura 5. Unidad/puesto donde trabaja

En la figura 5 se muestra las cantidades de las direcciones donde trabajan las personas encuestadas, en donde la mayor cantidad son de DDHA (Dirección de desarrollo humano) que equivale a 14 personas, 1 persona encuestadas pertenece a Subdirección Ejecutiva, 2 a inspección, 1 a Auditoría interna, 1 a Gerencia de Comunicaciones, 5 a Unidad Jurídica, 1 a transporte, 2 a Dirección de Registro y comercio, 1 a servicios generales, 1 a unidad financiera, 5 a DIGCN (Dirección del instituto geográfico y del catastro nacional) y 1 a Registro de la propiedad e hipoteca.

- Tiempo de laborar en el CNR

Código	Tiempo de laborar en CNR	Porcentaje
1	11 – 20 años	40%
2	0- 10 años	37%
3	21 adelante	23%
<b>Total</b>		

Tabla 6. Tiempo de laborar en CNR.



Figura 6. Tiempo de laborar en CNR.

Aquí se muestran 3 categorías del rango del tiempo que los encuestados trabajan en el CNR, el cual es el siguiente: la mayor parte de los encuestados tienen entre 11 a 20 años, lo que equivale al 40%, el 37% tiene entre 0 a 10 años de laborar en la institución, y el 23% corresponde a 21 años o más laborando dentro de la institución.

- Horario de trabajo

<b>Código</b>	<b>Horario de trabajo</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>1</b>	Menos de 8 horas	3%
<b>2</b>	8 horas	94%
<b>3</b>	9 horas	0%
<b>4</b>	10 o mas	3%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

Tabla 7. Horario de trabajo



Figura 7. Horario de trabajo

En esta gráfica se muestran las categorías de las horas trabajadas por parte de los empleados del CNR, el cual se puede observar que el 94% labora 8 horas diarias

regularmente, el 3% labora menos de 8 horas, otro 3% labora 10 o más horas, y ninguna labora 9 horas.

- Pregunta 1. Ausencias en el último año

Código	Ausencias en el último año	Frecuencia
1	1-5 veces	69%
2	6-10 veces	14%
3	Ninguna	14%
4	16 - adelante	3%
5	11 – 15 veces	0%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

Tabla 8. Ausencias en el último año.

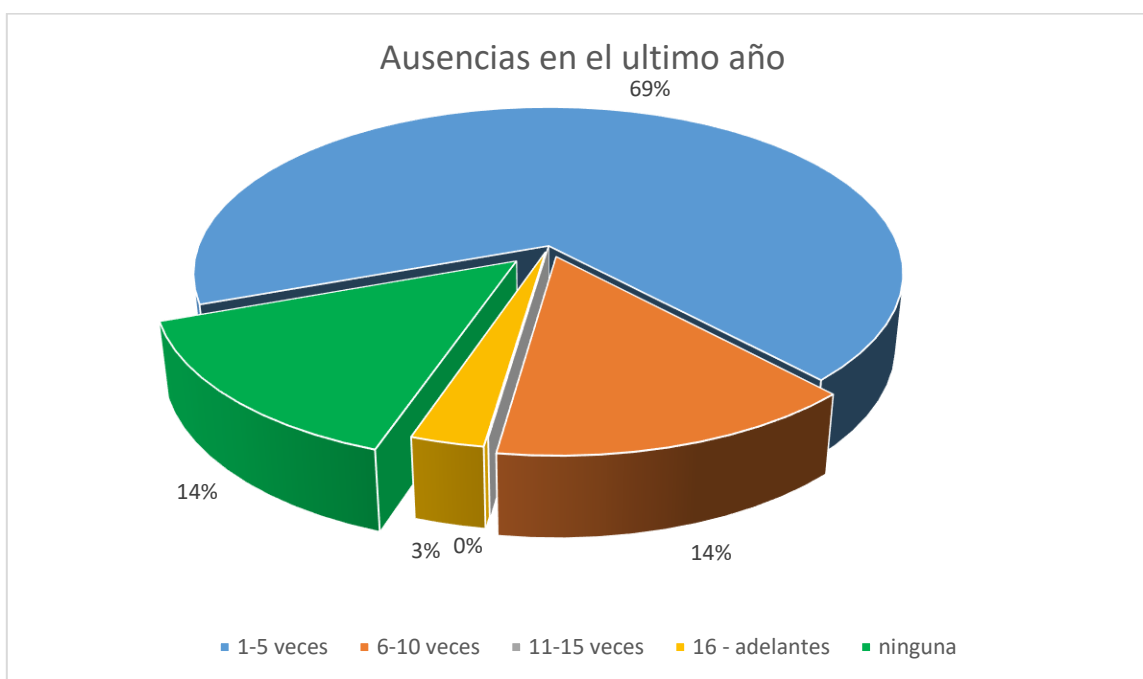


Figura 8. Ausencias en el último año

En la gráfica 8 se observa la frecuencia sobre las ausencias de los encuestados. El 69% se ha ausentado de 1 – 5 veces en el último año, el 14% respondió que ha faltado de 6 a 10 veces en el año, otro 14% dicen no haber faltado ninguna vez en el transcurso del año, el

3% dice haberse ausentado de entre 16 veces en adelante, y ninguna se ausento entre el rango de 11 a 15 veces.

- Pregunta 2. Falta por motivo de ley.

Código	Faltas por motivo de ley	Frecuencia
1	Enfermedad	86%
2	Ninguna	8%
3	Muerte	3%
4	Estudio	3%
5	Maternidad	0%
6	Matrimonio	0%
	Total	100%

Tabla 9. Falta por motivo de ley.

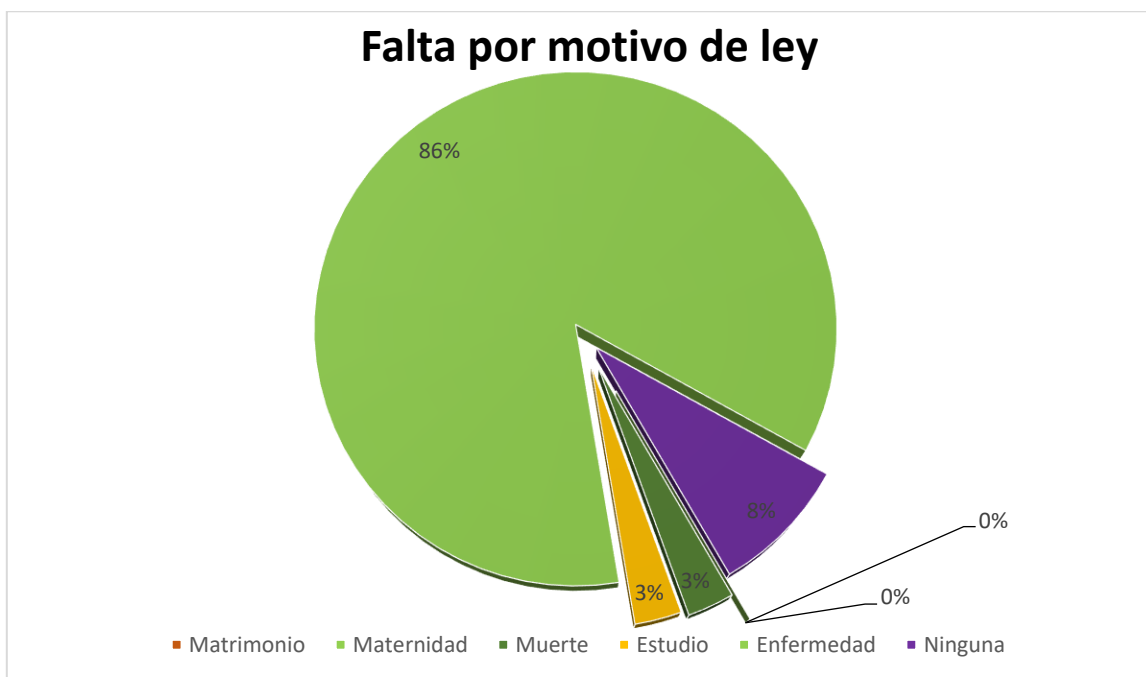


Figura 9. Falta por motivo de ley.

Analizando la presente gráfica en base a la ausencia laboral permitida por el código de trabajo, se observa que el 86% de los encuestados se han ausentado por enfermedad, el 8% de los encuestados no se han ausentado ninguna vez en el último año, un 3% se ausentó por

muerte de un familiar y el otro 3% por estudio, el 0% corresponde a ninguna ausencia por matrimonio.

- Pregunta 3, ausencia por enfermedad crónica o aguda.

<b>Código</b>	<b>Tipo de enfermedad</b>	
<b>1</b>	Aguda	63%
<b>2</b>	Crónica	23%
<b>3</b>	No contesto	14%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

Tabla 10. Ausencia por enfermedad crónica o aguda.

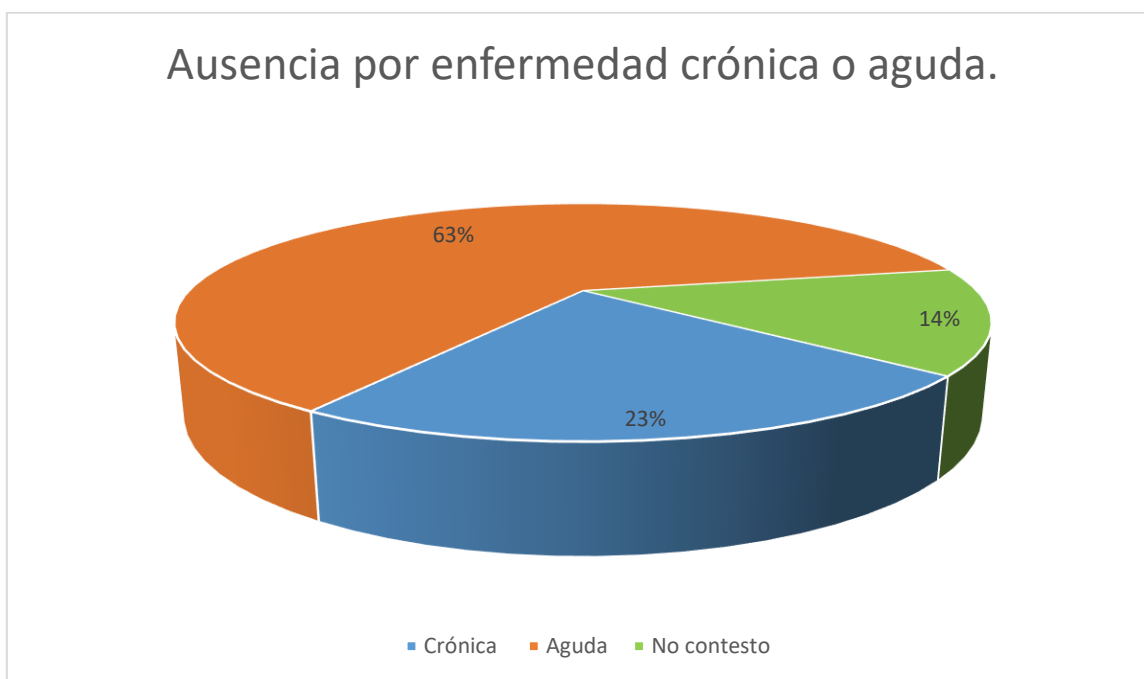


Figura 10. Ausencia por enfermedad crónica o aguda.

En la figura 10, se observa la diferencia entre el motivo de las ausencias que contestaron los encuestados, el cual el 63% de la población contestó que se ausentaron por enfermedad aguda (gripe, diarrea, etc.) mientras que el 23% contestó que se ausentó por enfermedad crónica, y el 14% de la población no respondió dicho ítem.

- Pregunta 4, Accidente laboral.

Código	Accidente laboral en el último año	
1	No contesto	91%
2	Camino a casa	6%
3	En el trabajo	3%
4	Receso	0%
5	Camino al trabajo	0%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

Tabla 11. Accidente laboral

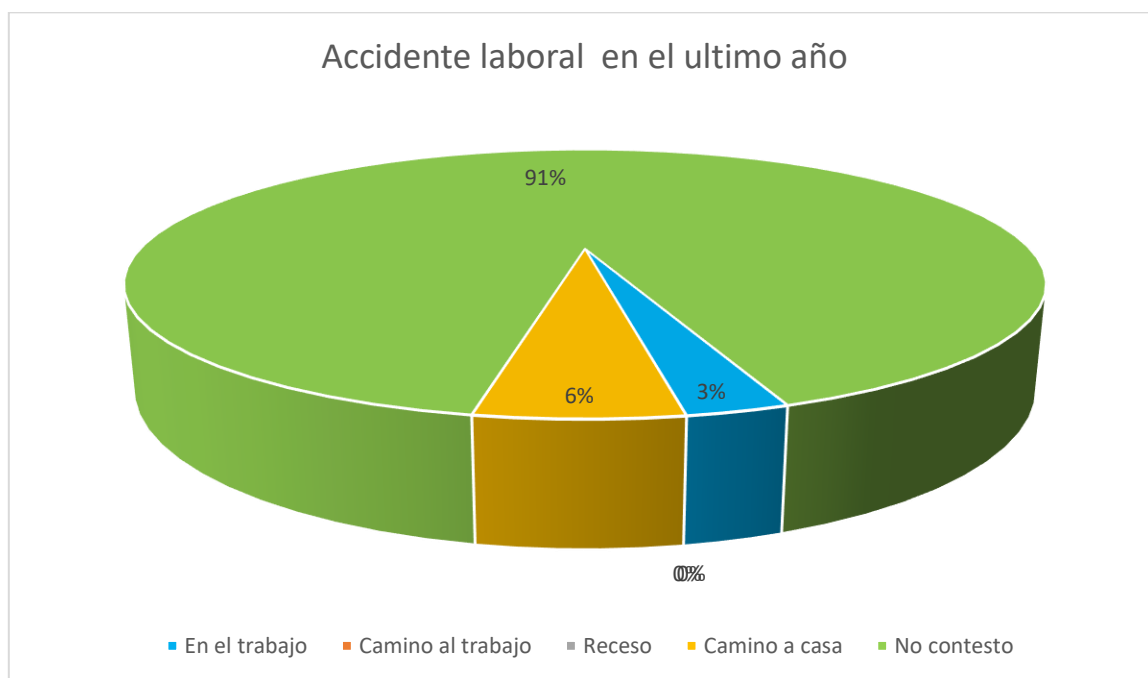


Figura 11. Accidente laboral.

Aquí se muestran las 5 categorías de accidente laboral que puede ocurrir al trabajador, en este caso, el 91% indicó que no ha sufrido algún accidente laboral en el último año, el 6% dijo que había tenido algún tipo de accidente leve camino a su casa, el 3% dijo que había sufrido algún accidente en el trabajo, el 0% en el receso y 0% camino a su trabajo respectivamente.

- Pregunta 5, Ausentismo como problema para la institución.

Código	Ausentismo como problema para el CNR	Frecuencia
1	Si	30
2	No	5
3	Afecta la productividad	25

Tabla 12. Ausentismo como problema para la institución.

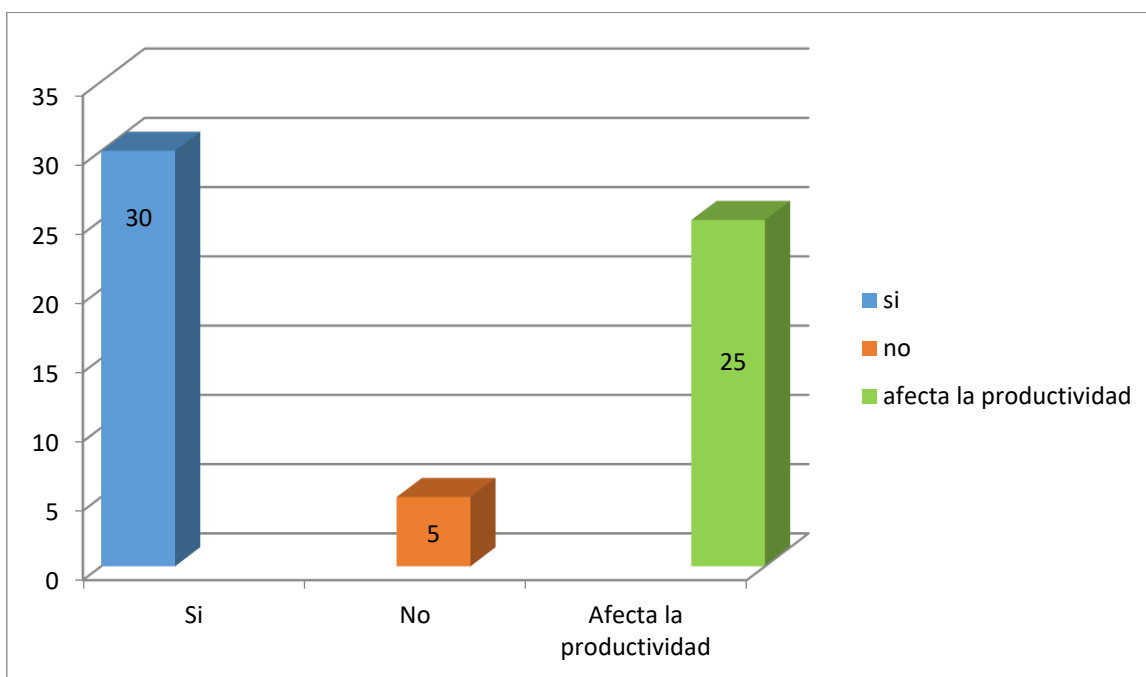


Figura 12. Ausentismo como problema para la institución.

En la figura 12 se muestra la frecuencia del encuestado sobre si percibe o no, si el ausentismo es un problema para la institución donde labora y por qué cree que es un problema, en donde 30 personas dicen que si es un problema para el CNR mientras que 5 dicen que no es un problema, 25 personas dicen como parte de la respuesta, que afecta la productividad.



- Pregunta 6, Medidas preventivas para mejorar el ausentismo.

<b>Código</b>	<b>Medidas preventivas para mejorar el ausentismo</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>1</b>	Si	40%
<b>2</b>	No	34%
<b>3</b>	A veces	26%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

Tabla 13. Medidas preventivas para mejorar el ausentismo.



Figura 13. Medidas preventivas para mejorar el ausentismo.

En la presente figura se muestra la opinión de los encuestados sobre si consideran que la institución aplica medidas preventivas para mejorar el ausentismo laboral, en donde el 40% de los encuestados respondió que, si considera o conoce, mientras que el 34% respondió que no considera y el 26% considera que es a veces que aplican medidas preventivas.

- Pregunta 7, Control del ausentismo.

<b>Código</b>	<b>Control del ausentismo.</b>	<b>Frecuencia</b>
<b>1</b>	No	66%
<b>2</b>	Si	34%
<b>Total</b>		100%

Tabla 14. Control del ausentismo.

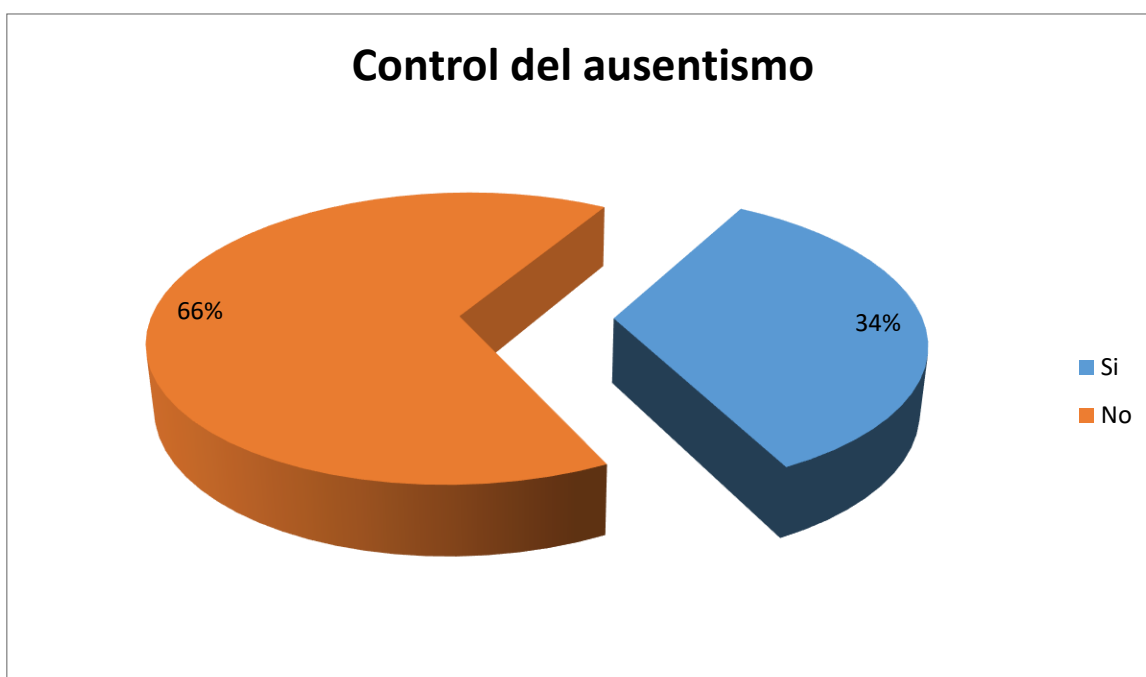


Figura 14. Control del ausentismo.

En la figura 14, se observa que la mayoría de encuestados no conocen como controla su jefe el ausentismo, el cual representa el 66% del total de la población, contra un 34% que dice si conocer los mecanismos que usa su jefe para controlar el ausentismo.

- Pregunta 8, asistencia al programa de salud preventiva.

<b>Código</b>	<b>Asistencia al programa de salud preventiva.</b>	<b>Frecuencia</b>
<b>1</b>	Si	100%
<b>2</b>	No	0%
<b>Total</b>		100%

Tabla 15. Asistencia al programa de salud preventiva.



Figura 15. Asistencia al programa de salud preventiva.

En esta grafica se observa la participación de todos los encuestados en el programa de salud preventiva lo que corresponde al 100%.

- Pregunta 9, Asistencia a las actividades del plan.

<b>Código</b>	<b>Asistencia a las actividades del plan.</b>	<b>Frecuencia</b>
<b>1</b>	Pausas activas	31%
<b>2</b>	Taller de yoga	26%
<b>3</b>	Taller de baile	17%
<b>4</b>	Taller de pintura	14%
<b>5</b>	Taller de auto cuidado	12%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>

Tabla 16. Asistencia a las actividades del plan.

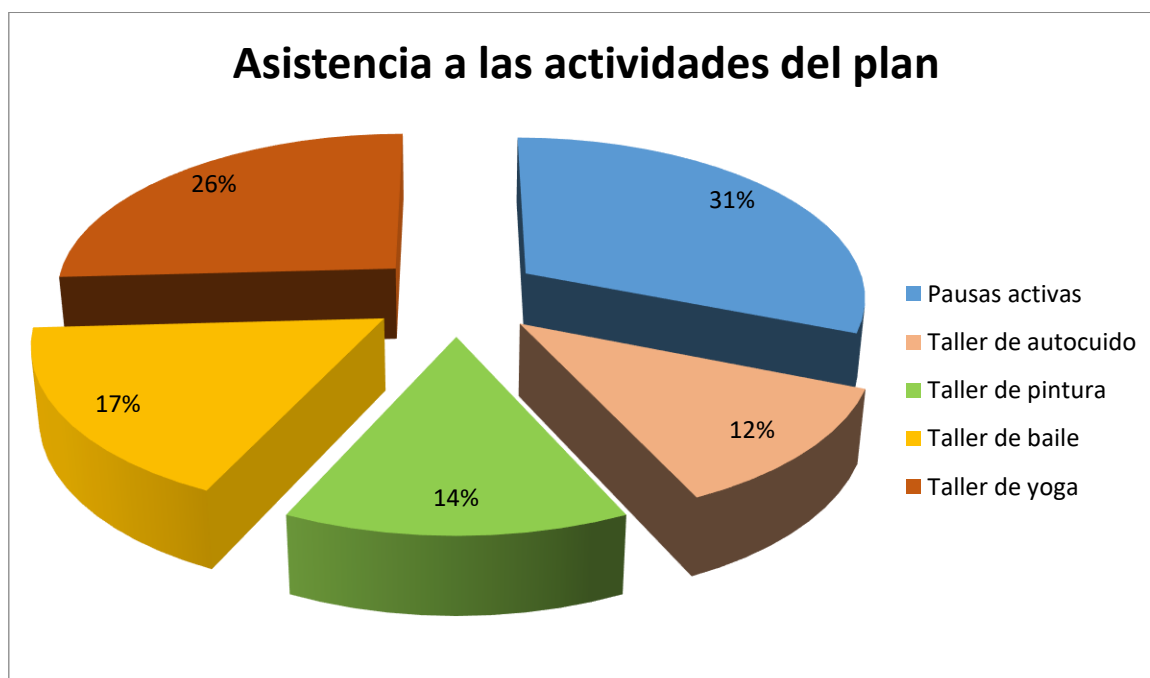


Figura 16. Asistencia a las actividades del plan.

En la presente figura se muestran los 5 ejes en los cuales se divide el plan de salud preventiva y al cual los encuestados asisten, el 31% asiste a pausas activas, el 26% a yoga, el 17% a baile, el 14% a pintura, y el 12% al taller de auto cuidado.

- Pregunta 10, Calificación del taller de auto cuidado

Código	Calificación del taller de auto cuidado	Frecuencia
1	No aplica	22
2	Necesita mejorar	0
3	Regular	0
4	Bueno	0
5	Muy bueno	2
6	Excelente	11
	Total	35

Tabla 17. Calificación del taller de auto cuidado

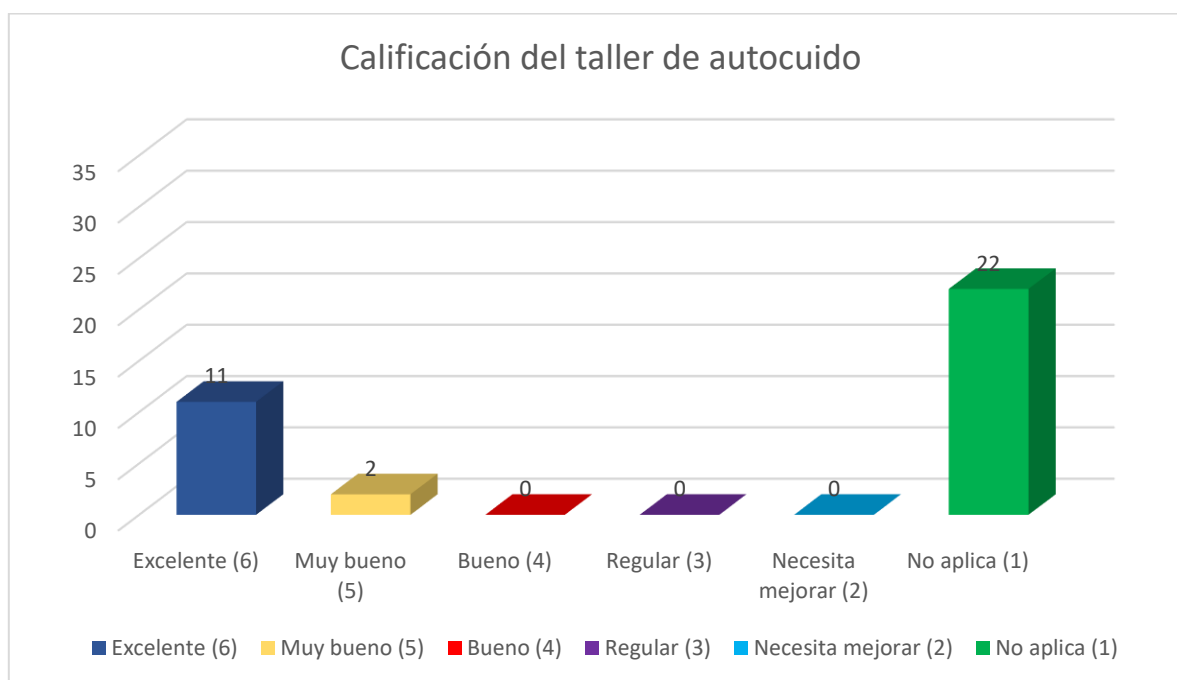


Figura 17. Calificación del taller de auto cuidado

En la presente gráfica, se muestra la valoración de las personas encuestadas con respecto al ítem 10, el cual califica como le ha ayuda el auto cuidado en el área laboral, cabe mencionar que 11 personas le dan el máximo valor de excelente (en la escala del 1 al 6, en donde 6, es el máximo valor), lo que equivale al 31% de la población que participa en el programa, en este caso en la pregunta 9 solo 7 personas indicaron que participan en el taller de auto cuidado, sin embargo en la pregunta 10, contestaron 13 al taller, debido a que han participado

en él aunque no sean constantes como los 7 que asisten regularmente. 2 personas indican como muy bueno su calificación sobre el taller de auto cuidado en su vida laboral, lo que equivale al 6% de la población, en cuanto a la demás escala de evaluación, 0 personas calificaron como bueno, 0 como regular y 0 como necesita mejorar, mientras que 22 personas no calificaron porque no asisten a este taller lo que equivale al 63% de la población total encuestada.

- Pregunta 11, Calificación del taller de asertividad

Código	Calificación del taller de asertividad	Frecuencia
1	No aplica	26
2	Necesita mejorar	0
3	Regular	0
4	Bueno	1
5	Muy bueno	2
6	Excelente	6

Tabla 18. Calificación del taller de asertividad.

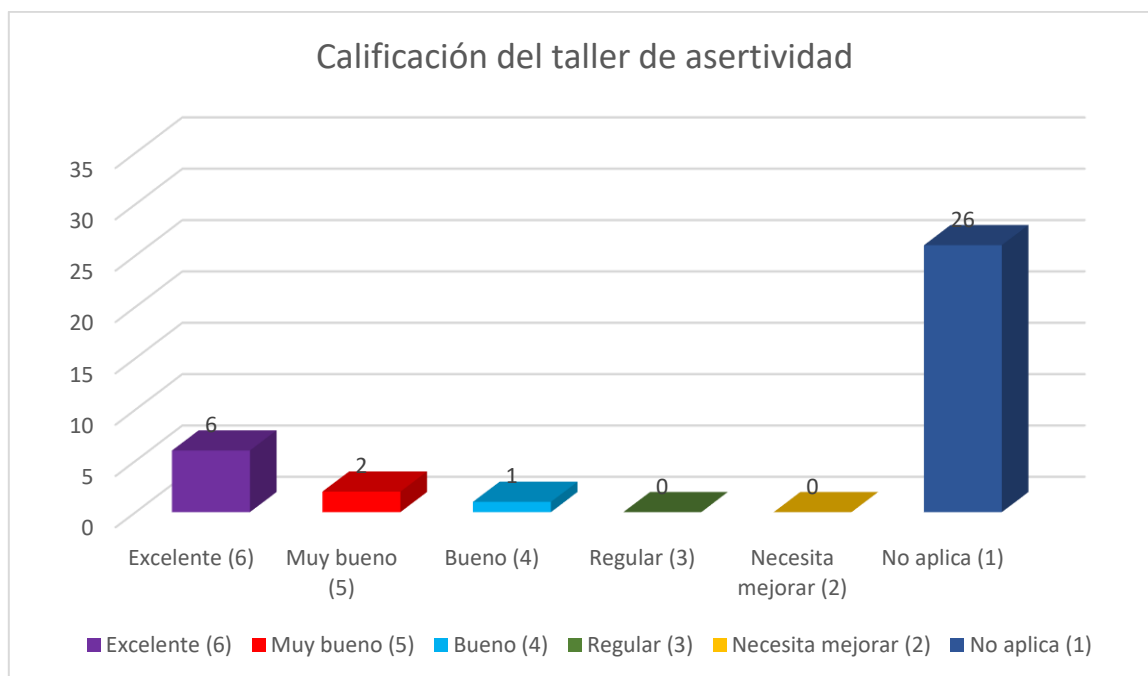


Figura 18. Calificación del taller de asertividad.

En la figura 18, se observa el número de encuestados que puntuaron según la escala de evaluación (1 al 6), en donde 6 personas calificaron el taller de asertividad como excelente, 2 muy bueno, 1 calificó como muy bueno, ninguna persona calificó regular, así como ninguna en necesita mejorar y 26 personas son las que no calificaron porque no asisten al taller (no aplica).

- Pregunta 12, Calificación de las técnicas de relajación.

Código	Calificación de las técnicas de relajación	Frecuencia
1	No aplica	23
2	Necesita mejorar	0
3	Regular	0
4	Bueno	1
5	Muy bueno	5
6	excelente	6

Tabla 19. Calificación de las técnicas de relajación.

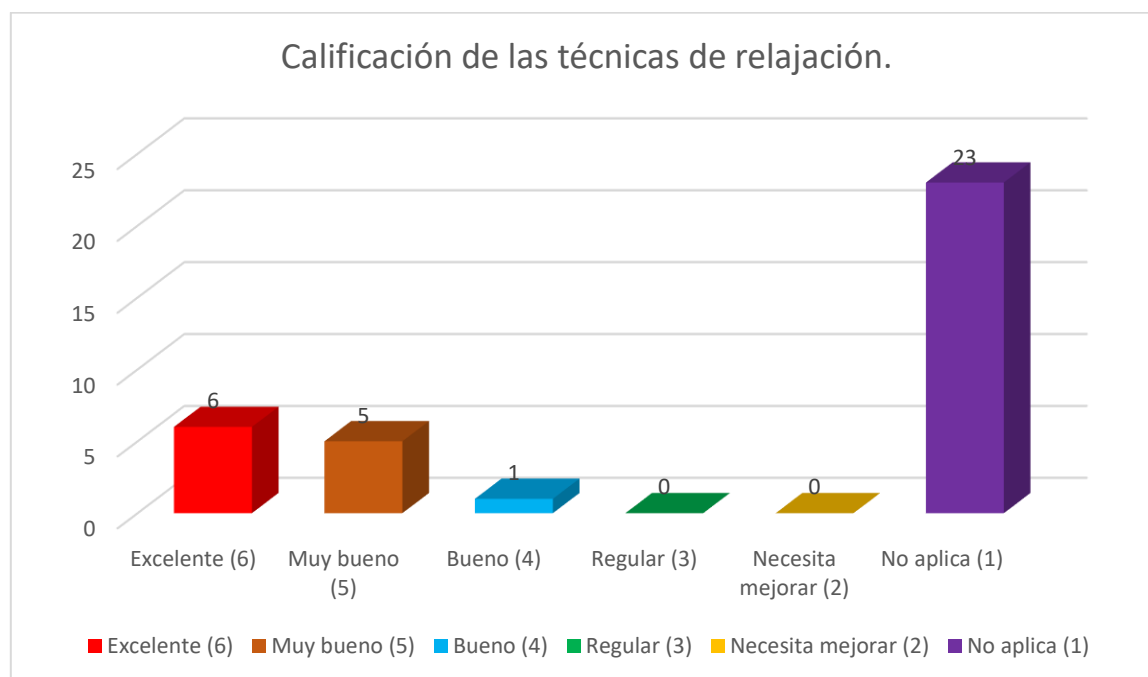


Figura 19. Calificación de las técnicas de relajación.

En la presente figura se muestra la valoración que le dan las personas a las técnicas de relajación que reciben en el taller de auto cuidado, el cual 6 indicaron que la califican como

excelente, 5 como muy bueno, 1 como bueno, 0 regular y 0 necesita mejorar, por otro lado 23 personas no puntuaron esta escala.

- Pregunta 13, Horario adecuado de pausas activas.

Código	Horario adecuado de pausas activas.	Porcentaje
1	Si	54%
2	No	3%
3	No aplica	43%
	Total	100%

Tabla 20. Horario adecuado de pausas activas.

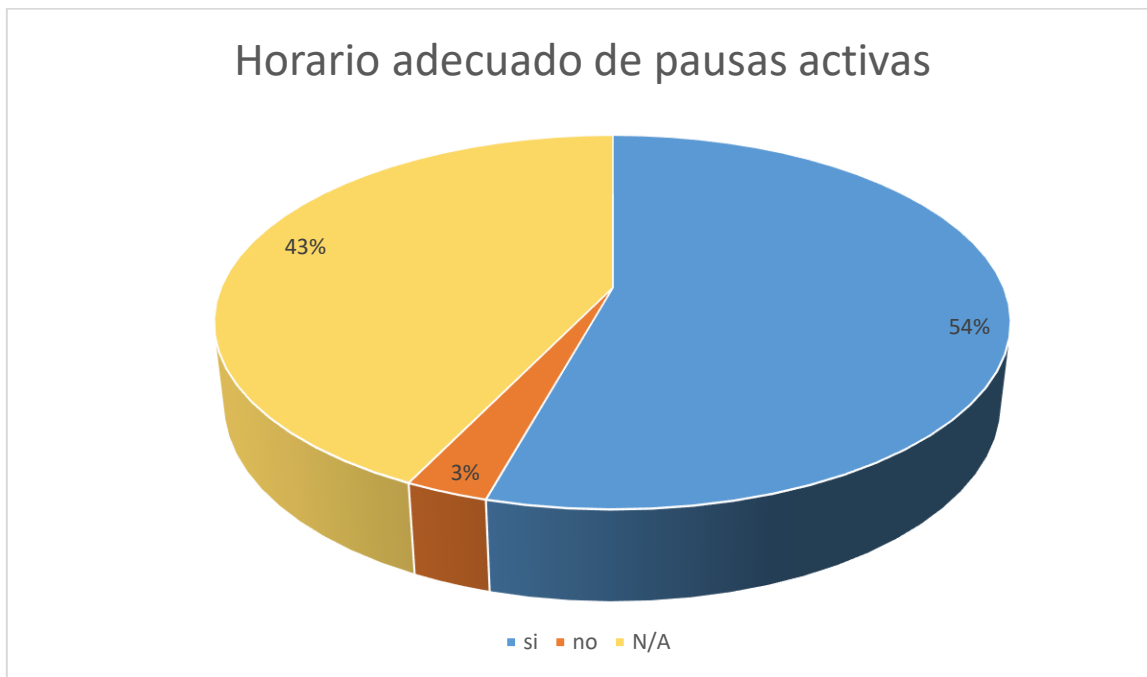


Figura 20. Horario adecuado de pausas activas.

En la presente gráfica, se presenta la opinión de los encuestados que participan en las pausas activas sobre si consideran adecuado el horario o no, en donde el 54% opina que, si es el adecuado, mientras que el 3% opina que no es adecuado y el 43% no contesto porque no asiste al taller.



- Pregunta 14, Aplicación de pausas activas en el trabajo.

<b>Código</b>	<b>Aplicación de pausas activas en el trabajo</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>1</b>	Si	51%
<b>2</b>	No	9%
<b>3</b>	No aplica	40%
	Total	100%

Tabla 21. Aplicación de pausas activas en el trabajo.

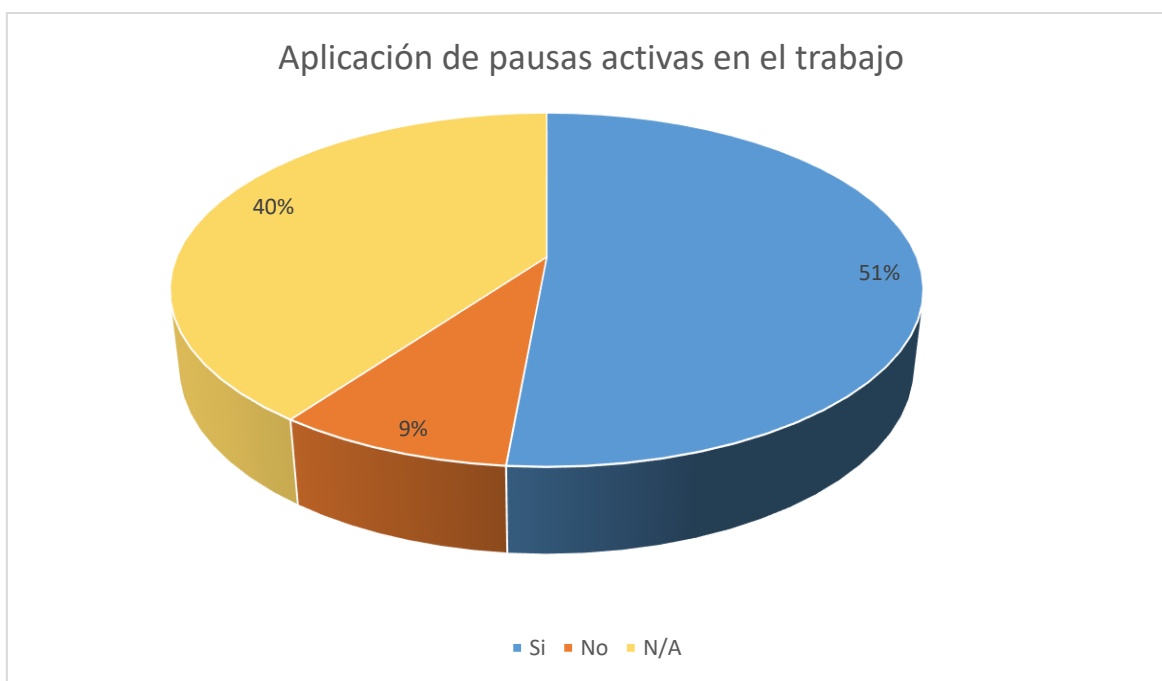


Figura 21. Aplicación de pausas activas en el trabajo.

En la figura 21 se muestra si las personas aplican o no pausas activas en su jornada laboral, en donde el 51% dice si aplicarlas, 9% dice que no las aplica y un 40% no respondió porque no asisten al taller.

- Pregunta 15, Calificación de las pausas activas

<b>Código</b>	<b>Calificación de las pausas activas</b>	<b>Frecuencia</b>
<b>1</b>	No aplica	17
<b>2</b>	Necesita mejorar	0
<b>3</b>	Regular	0
<b>4</b>	Bueno	0
<b>5</b>	Muy bueno	10
<b>6</b>	Excelente	8

Figura 22. Calificación de las pausas activas

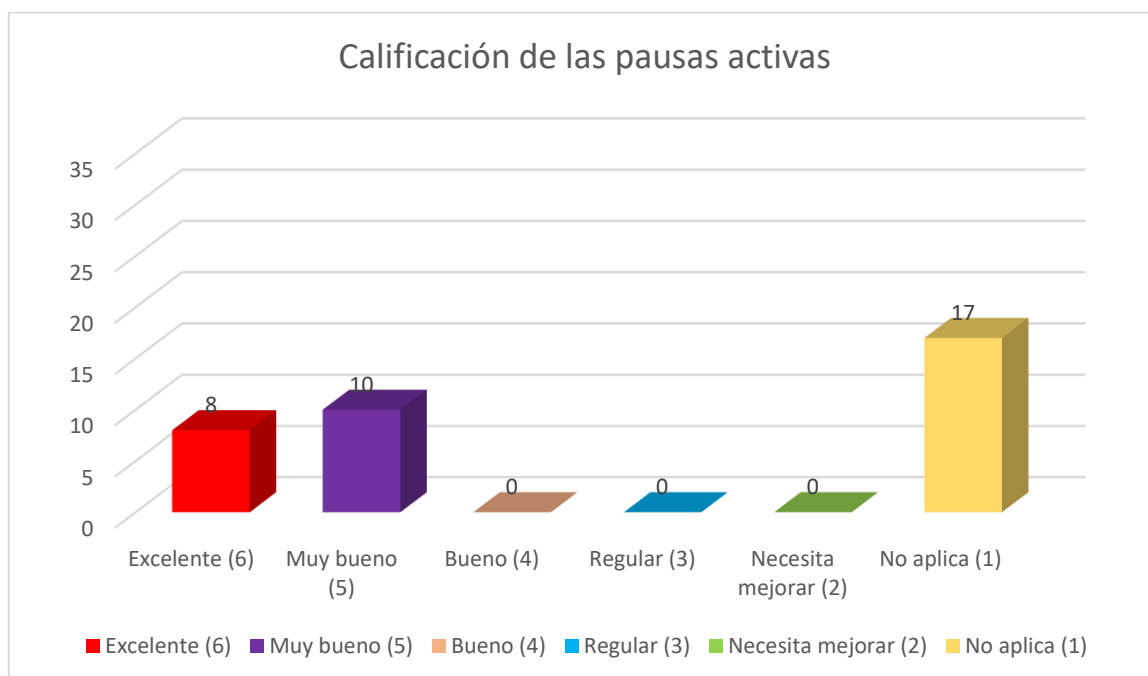


Figura 22. Calificación de las pausas activas.

En la figura 22 se muestra la valoración que le dan las personas sobre cómo le ayudan las pausas activas en su vida laboral, en donde 8 personas lo valoran como excelente, 10 como muy bueno, 0 como bueno, 0 como regular, 0 como necesita mejorar y 17 se abstienen de opinar.

- Pregunta 16, Ejercicios de pausas activas más útiles.

<b>Código</b>	<b>Ejercicios de pausas activas más útiles</b>	<b>Frecuencia</b>
<b>1</b>	Ejercicios de respiración	17
<b>2</b>	Ejercicios de estiramiento	18
<b>3</b>	Ejercicios para el cuello	17
<b>4</b>	Ejercicios para el hombro	15
<b>5</b>	Ejercicios para la espalda	18
<b>6</b>	Ejercicios para manos	10
<b>7</b>	Ejercicios para brazos	10
<b>8</b>	Ejercicios para cadera y piernas	13
<b>9</b>	Ejercicios para piernas	12
<b>10</b>	Ejercicios para pies	11

Tabla 23. Ejercicios de pausas activas más útiles

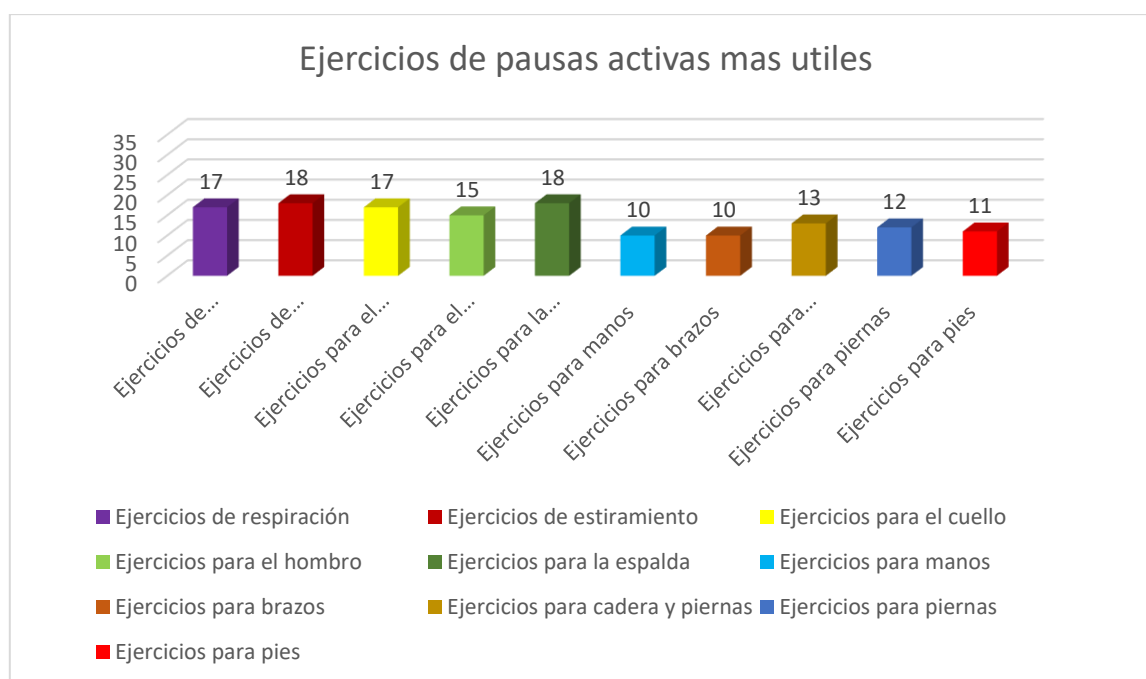


Figura 23. Ejercicios de pausas activas más útiles

En la figura 23 se observan las frecuencias de los ejercicios considerados más útiles por los encuestados, en donde los dos ejercicios más considerados más útiles son para pies y espalda, donde obtuvieron 18 puntos cada uno, seguido por los ejercicios de cuello y

respiración con 17 puntos cada uno, luego sigue el ejercicio de hombro con 15 puntos, ejercicio para cadera y piernas con 13, ejercicios para piernas con 12, para pies con 11, para brazos y manos con 10 respectivamente, y por ultimo

- Pregunta 17, Beneficio de asistencia al taller de yoga.

Código	Beneficio de asistencia al taller de yoga.	Porcentaje
1	No aplica	57%
2	Si	43%
3	No	0%
	Total	100%

- Tabla 24. Beneficio de asistencia al taller de yoga.

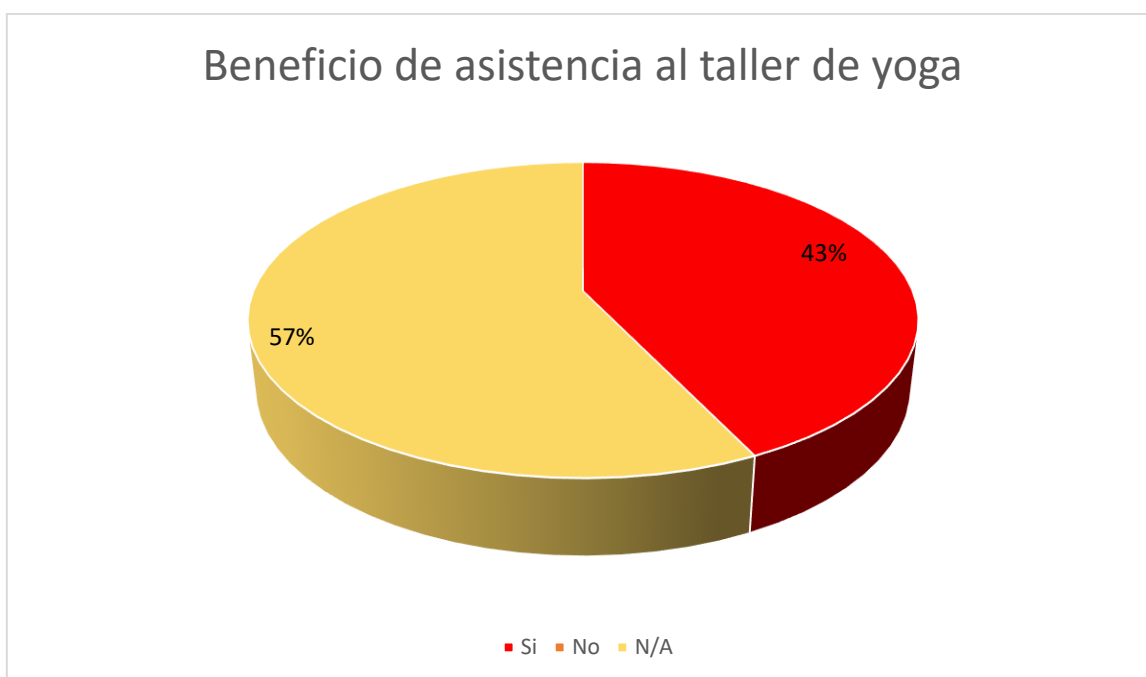


Figura 24. Beneficio de asistencia al taller de yoga.

En la figura 24, se muestra la cantidad de personas que consideran que el taller de yoga les ayuda en su vida laboral, el cual, el 57% no aplica, el 43% dice que si le ayuda en su vida laboral.

- Pregunta 18, Taller de yoga en la vida laboral.

Código	Taller de yoga en la vida laboral.	Frecuencia		
		Si	No	N/A
1	Mejora su calidad de sueño	13	1	21
2	Siente mayor relajación física	14	0	21
3	Mejora su estado de animo	14	0	21
4	Mejora su salud física	14	0	21
5	Mejora su concentración	12	2	21

Tabla 25. Taller de yoga en la vida laboral.

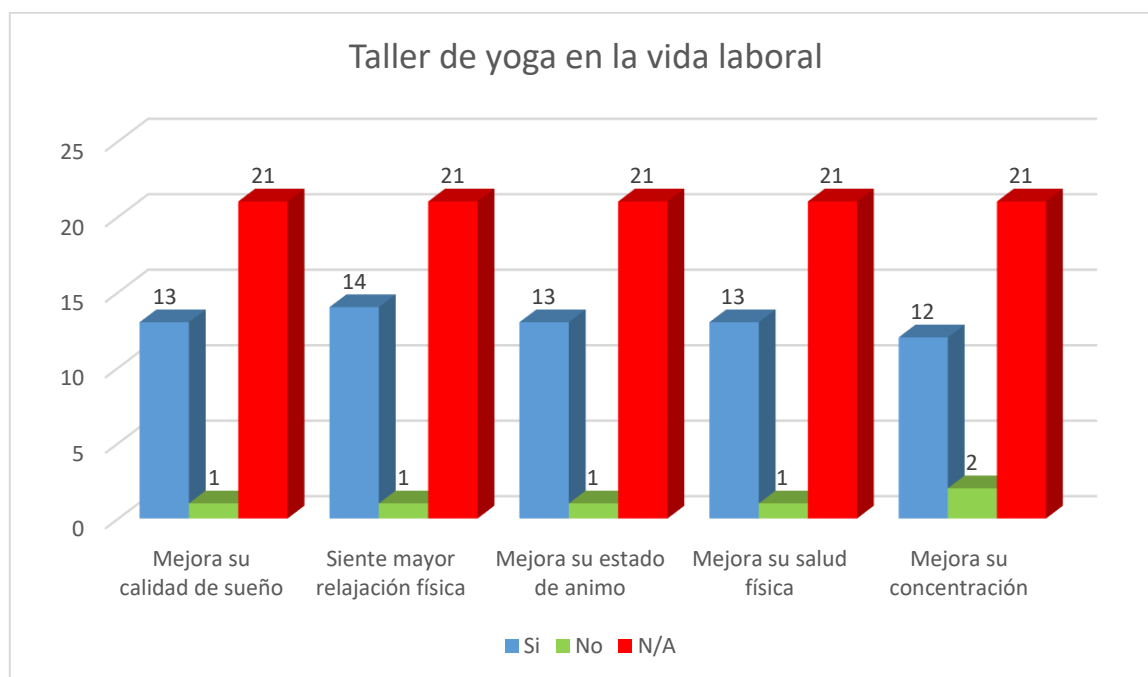


Figura 25. Taller de yoga en la vida laboral

En la figura 25 se muestra la tabla de frecuencias de los aspectos que han beneficiado a las personas que asisten al taller de yoga. En la mejora su calidad de sueño 13 personas indicaron que, si les ha ayudado en ese aspecto contra 1 que dijo que no, y 21 personas se abstuvieron de contestar debido a que no asisten, en cuando al aspecto de mayor relajación física 14 indicaron que, si han mejorado en eso, mientras que ninguna indico que no, y 21 se abstuvieron. En el aspecto de mejora el estado de ánimo, 14 personas indicaron que si ha mejorado su estado de ánimo mientras que ninguna indico “no” y 21 se abstuvieron. 13

personas indicaron que han mejorado su salud física al asistir al taller de yoga, 1 indico que no le ha ayudado y 21 se abstuvieron porque no participan. Por último 12 personas indican que ha mejorado su concentración debido a la asistencia al taller de yoga, 2 dicen no haber mejorado su concentración y 21 se abstuvieron.

- Pregunta 19, Calificación del taller de pintura.

Código	Calificación del taller de pintura	Frecuencia
1	No aplica	26
2	Necesita mejorar	0
3	Regular	1
4	Bueno	0
5	Muy bueno	0
6	Excelente	9

Tabla 26. Calificación del taller de pintura

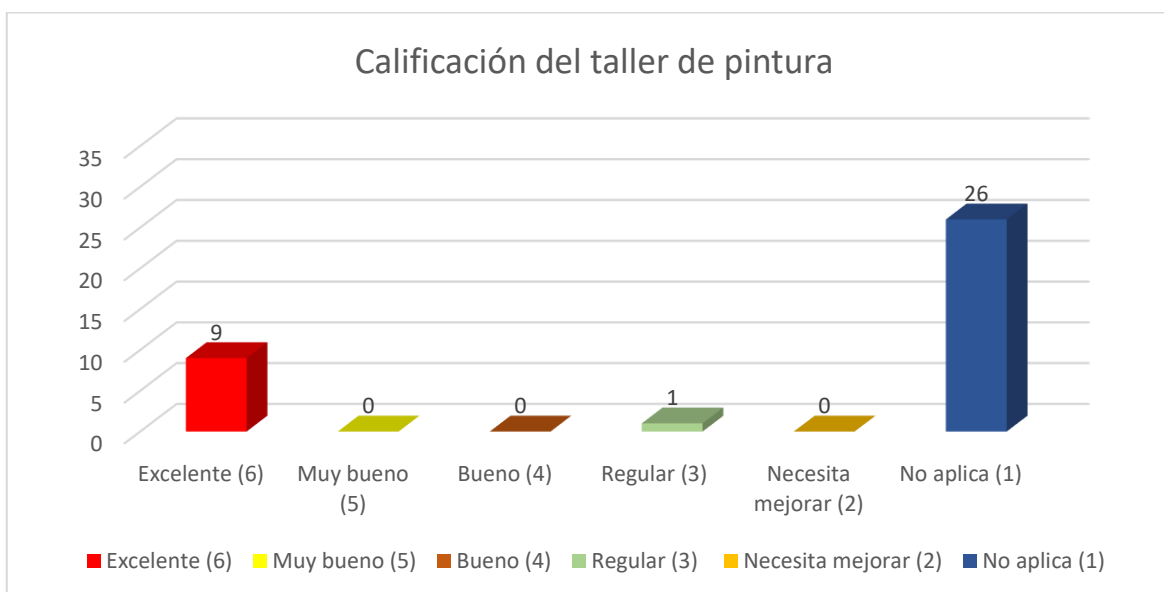


Figura 26. Calificación del taller de pintura

En la figura de arriba se puede apreciar la valoración de los participantes del taller de pintura sobre su impacto en la vida laboral. 9 personas califican como excelente el participar en dicho taller y su influencia positiva en ellos, ninguno valoro en muy bueno ni

en bueno, 1 persona valoro en regular, 0 en necesita mejorar y 26 personas se abstuvieron por no participar en dicho taller.

- Pregunta 20, Factores útiles del taller de pintura.

Código	Factores útiles del taller de pintura	Frecuencia		
		Si	No	N/A
1	Ha mejorado su forma de expresarse con los demás	5	3	27
2	Siente más confianza en sí mismo al momento de realizar alguna actividad	6	2	27
3	Se siente más creativo al realizar actividades	8	0	27
4	Ha mejorado su concentración	7	1	27
5	Ha mejorado la forma de reconocer las emociones que experimenta.	7	1	27

Tabla 27. Factores útiles del taller de pintura.

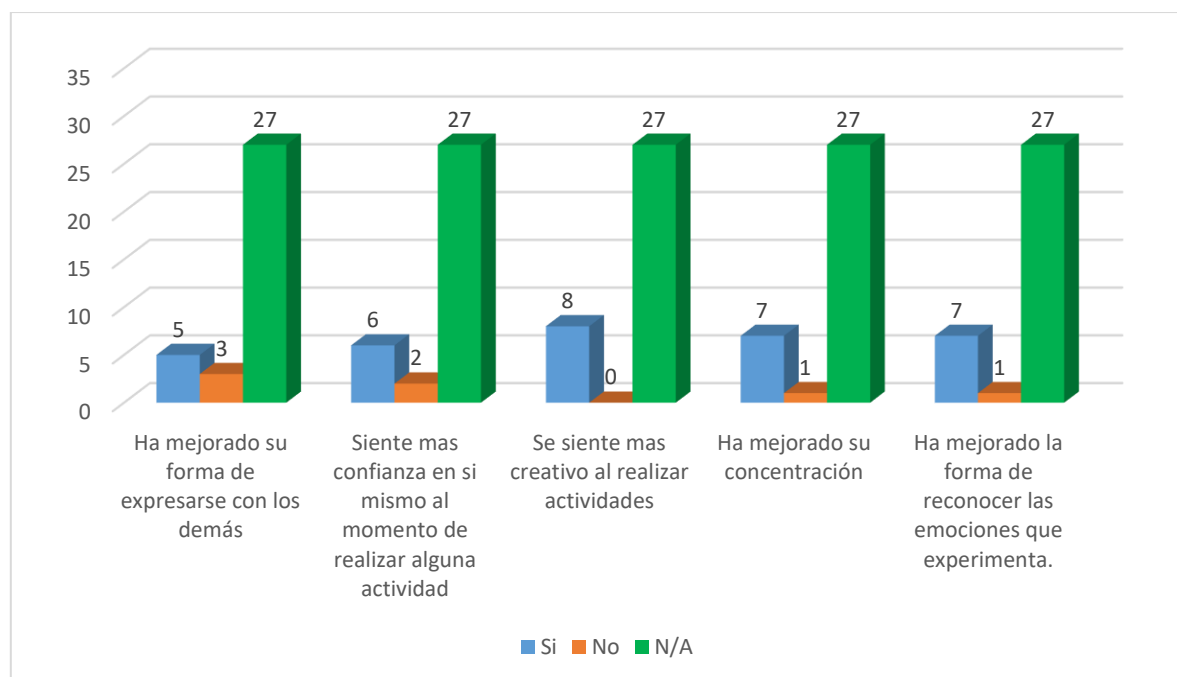


Figura 27. Factores útiles del taller de pintura.

En la figura 27, se muestra claramente la opinión de los asistentes al taller de pintura (8 personas) sobre los aspectos que han ayudado al asistir al mismo. 5 personas dicen que ha mejorado su forma de expresarse desde que asiste al taller, 3 que no y 27 no asisten por eso no aplica. 6 personas se sienten con más confianza en sí mismos para realizar alguna actividad mientras 2 dicen que no ha mejorado ese aspecto. Las 8 que asisten dice que se sienten más creativas al realizar actividades y 27 se abstienen de opinar. 7 dicen haber mejorado considerablemente su concentración mientras que 1 persona dice que no ha mejorado ese punto y 27 personas se abstienen. Por último, 7 personas dicen haber mejorado la forma de reconocer las emociones que experimentan, mientras que 1 persona dice que no ha mejorado ese aspecto, y 27 se abstienen.

- Pregunta 21, Calificación del taller de baile.

Código	Calificación del taller de baile	Frecuencia
1	No aplica	24
2	Necesita mejorar	0
3	Regular	0
4	Bueno	0
5	Muy bueno	3
6	Excelente	8

Tabla 28. Calificación del taller de baile.

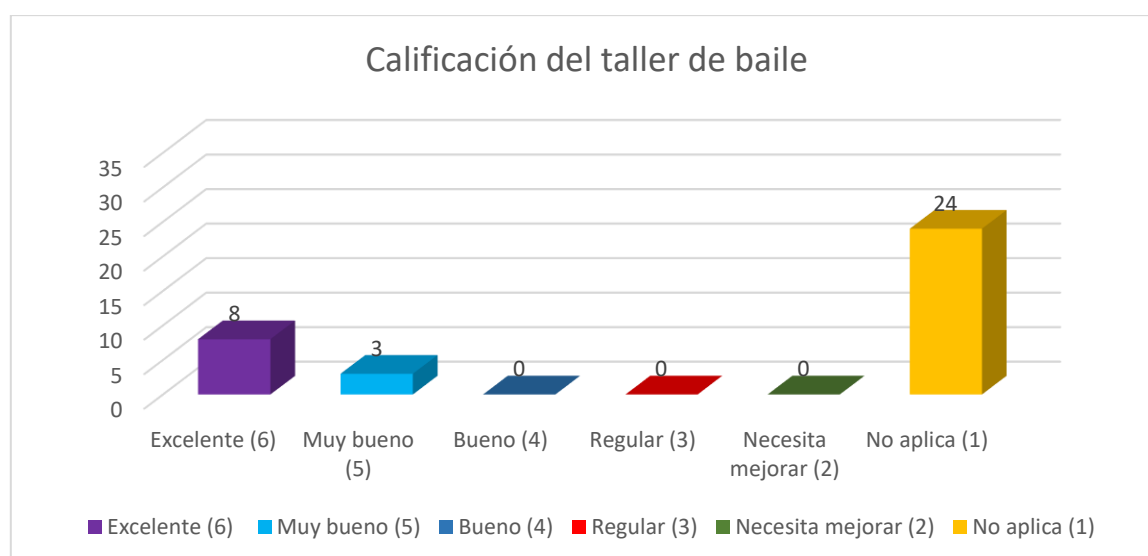


Figura 28. Calificación del taller de baile.



En la presente figura se observa la valoración (en la escala de excelente a necesita mejorar), de cómo les ha ayudado el asistir al taller de baile a los encuestados. 8 personas valoran como excelente el taller, 3 personas lo valoran como muy bueno, ninguna lo valora bueno ni regular ni necesita mejorar y 24 se abstienen porque no participan en dicho taller.

- Pregunta 22. Factores útiles del taller de baile.

Código	Factores que considera que desde que asiste al taller de baile le han beneficiado.	Frecuencia		
		Si	No	N/A
1	Se siente con una mejor salud física	10	0	25
2	Ha mejorado su aspecto físico	9	1	25
3	Se siente con mayor creatividad al realizar esta actividad	9	1	25
4	Se siente con un mejor estado de animo	10	0	25
5	Se siente con mayor capacidad para relacionarse con sus demás compañeros	9	1	25

Tabla 29. Factores útiles del taller de baile.

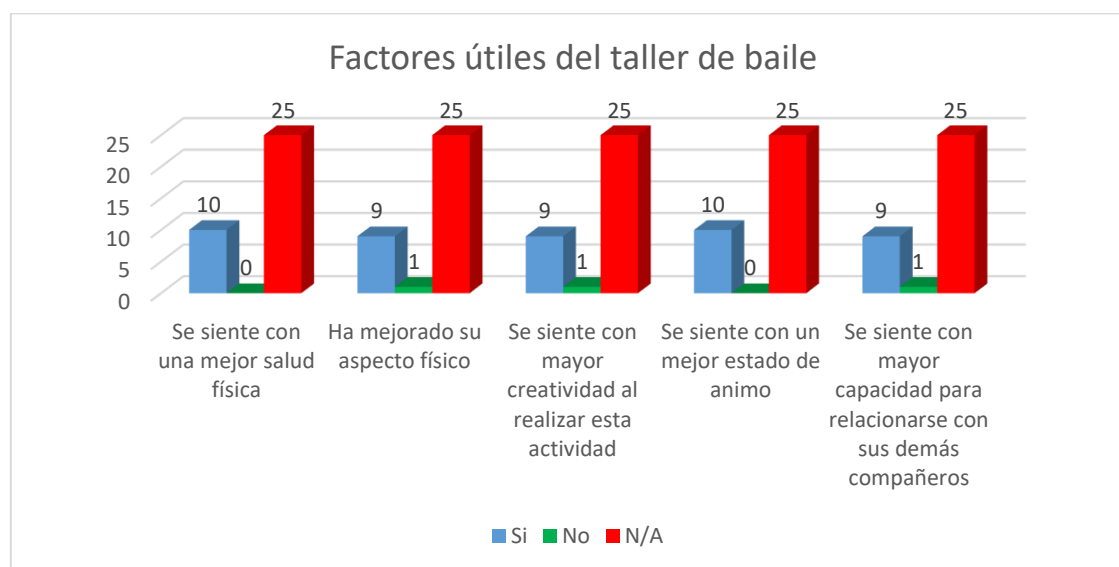


Figura 29. Factores útiles del taller de baile.

Como se muestra en la figura 29, 10 personas asisten al taller de baile, las cuales 10 dicen sentirse con una mejor salud física desde que asisten a este y 25 se abstiene porque no

participa en el taller. 9 personas indican que han mejorado su aspecto físico desde que asisten al taller, mientras que 1 personas dicen que no se siente haber mejorado en su aspecto físico, al igual que 25 se abstienen de calificar. 9 personas se sienten con mayor creatividad para realizar esta actividad u otras en su día a día, mientras que 1 dice que no se siente creativo/a, mientras que 25 se abstienen de comentar. Todas las personas que asisten al taller de baile se sienten con un mejor estado de ánimo las cuales son un total de 10, mientras que 25 se abstienen de comentar. Por último 9 se sienten con mayor capacidad para relacionarse con sus demás compañeros, 1 persona indica no sentirse así y 25 se abstienen.

- Pregunta 23. Impacto del tema de resiliencia.

Código	Impacto del tema de resiliencia	Frecuencia
1	Si	7
2	No	0
3	No aplica	28

Tabla 30. Impacto del tema de resiliencia.

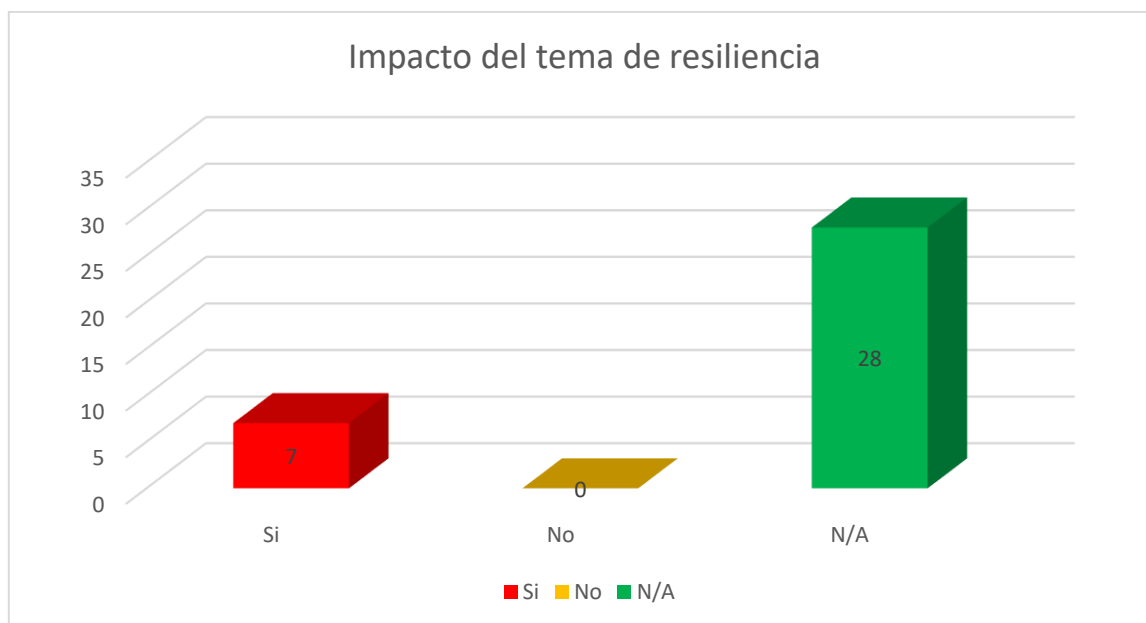


Figura 30. Impacto del tema de resiliencia.

En la figura 30 se muestra la cantidad total de las personas que asisten al taller de auto cuidado, en este caso al tema de resiliencia, el cual califico que de alguna forma tuvo algún

impacto en su vida al asistir a dichos talleres. 28 personas se abstuvieron de comentar porque no participan en el tema de resiliencia.

- Pregunta 24. Aspectos útiles del taller de resiliencia.

Código	Aspectos útiles del taller de resiliencia.	Frecuencia
1	Ha mejorado su autoestima	5
2	Reflexiona sobre sus acciones	7
3	Aísla problemas	5
4	Mejores relaciones con los amigos	5
5	Muestra mayor iniciativa	5
6	Mejor creatividad	5

Tabla 31. Aspectos útiles del taller de resiliencia.

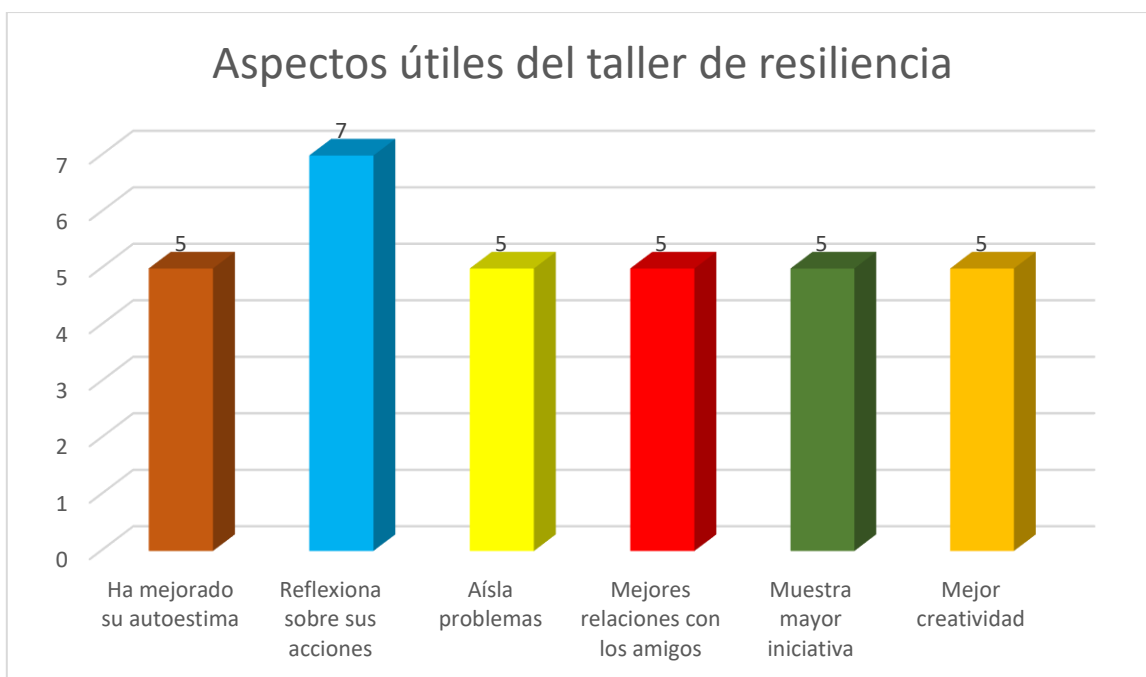


Figura 31. Aspectos útiles del taller de resiliencia.

En la figura 31 se muestra los aspectos en los que han mejorado las personas que asisten al taller de resiliencia, el cual 5 de 7 que asisten indican que ha mejorado su autoestima, 7 de 7 reflexionan sobre sus acciones, 5 de 7 aíslan sus problemas, 5 de 7 tienen mejores relaciones con los amigos, 5 de 7 muestra mayor iniciativa y 5 de 7 mejor creatividad.

- Pregunta 25. Calificación del taller de gestión de emociones.

Código	Calificación del taller de gestión de emociones	Frecuencia
1	No aplica	28
2	Necesita mejorar	0
3	Regular	0
4	Bueno	0
5	Muy bueno	2
6	Excelente	5

Tablas 32. Calificación del taller de gestión de emociones.

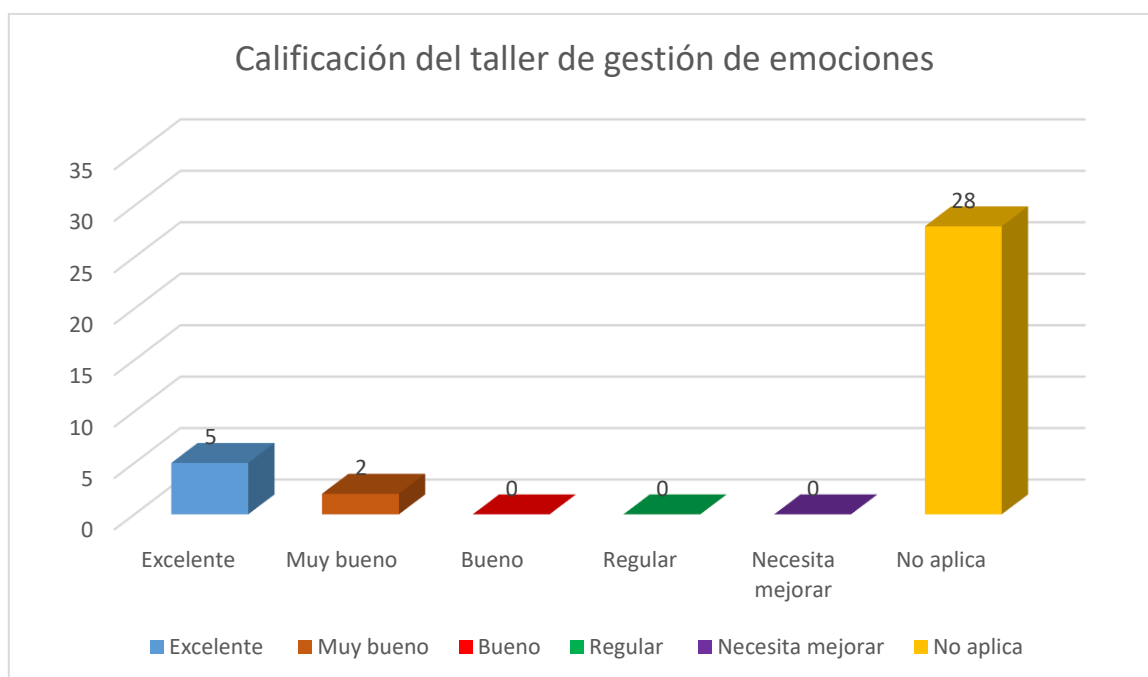


Figura 32. Calificación del taller de gestión de emociones.

En la figura 32 se muestra como califican las personas el taller de gestión de emociones, el cual 5 lo califican como excelente 2 como muy bueno, 0 bueno, 0 regular, 0 necesita mejorar y 28 personas no aplican.

- Pregunta 26. Aspectos útiles del taller de gestión de emociones.

Código	Aspectos útiles del taller de gestión de emociones.	Frecuencia
1	Considera que toma conciencia de sus emociones	4
2	Ha logrado a comprender los sentimientos de los demás	4
3	Maneja las presiones diarias	5
4	Se le facilita el trabajo en equipo	4
5	Muestra un mejor manejo de sus emociones	6

Tabla 33. Aspectos útiles del taller de gestión de emociones.

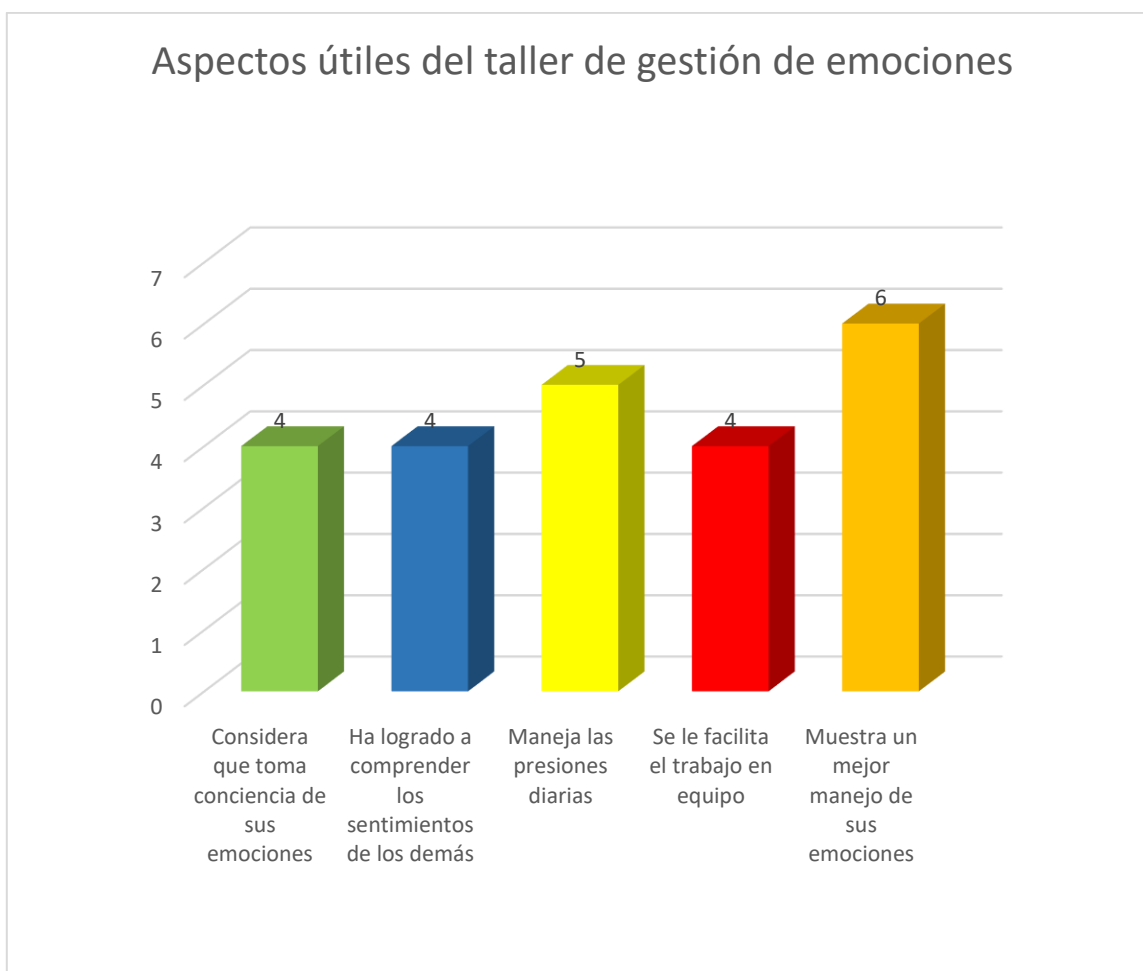


Tabla 33. Aspectos útiles del taller de gestión de emociones.

En la figura 33, se muestra en que aspectos han mejorado las personas que asisten al taller de gestión de emociones. 4 de 7 personas afirman que con asistir al taller de gestión de emociones toman más conciencia de sus emociones en comparación de antes de asistir. 4 de

7 han logrado comprender los sentimientos de los demás. 5 de 7 maneja las presiones diarias. 4 de 7 se le facilita el trabajo en equipo y 6 de 7 muestra un mejor manejo de sus emociones.

- Pregunta 27. Reducción del ausentismo

<b>Código</b>	<b>Reducción del ausentismo</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>1</b>	Si	71%
<b>2</b>	No	29%
	Total	100%

Tabla 34. Reducción del ausentismo.

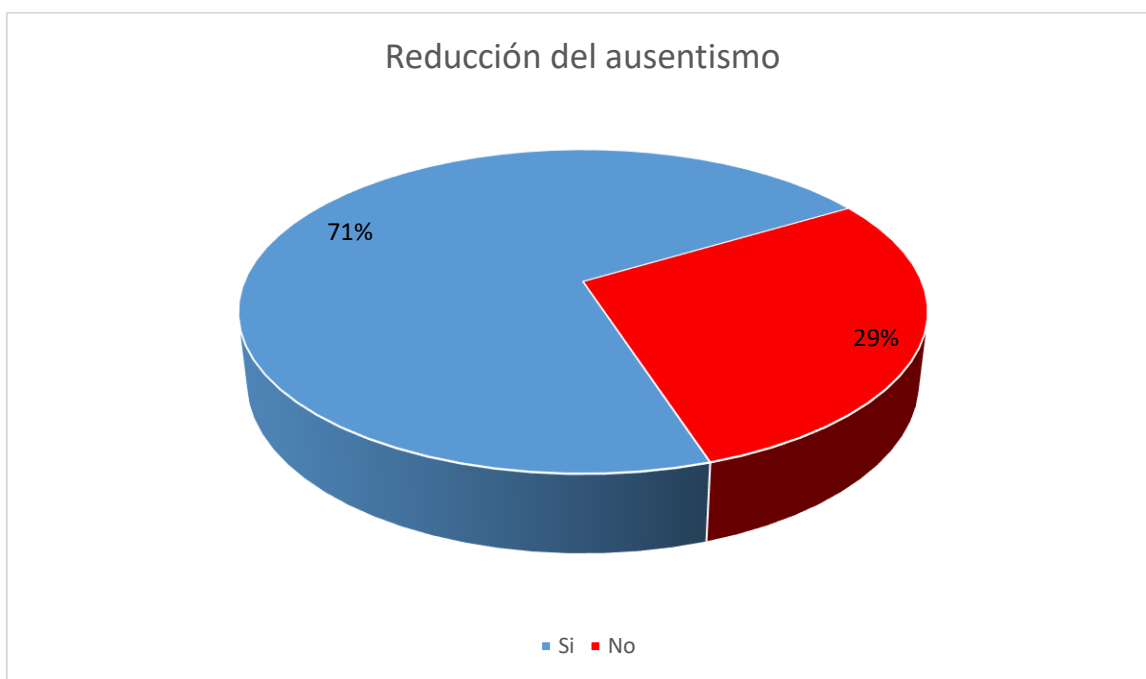


Figura 34. Reducción del ausentismo.

Se observa en la figura 34 que, del total de la población, el 71% considera que al asistir al programa de salud preventiva ha reducido su ausentismo al trabajo, mientras que el 28% considera que no lo ha reducido a pesar de asistir al programa mencionado

- Pregunta 28. Calificación del programa de salud preventiva.

Código	Calificación del programa de salud preventiva.	Frecuencia
1	Necesita mejorar	0
2	Regular	1
3	Bueno	1
4	Muy bueno	15
5	excelente	18

Tabla 35. Calificación del programa de salud preventiva.

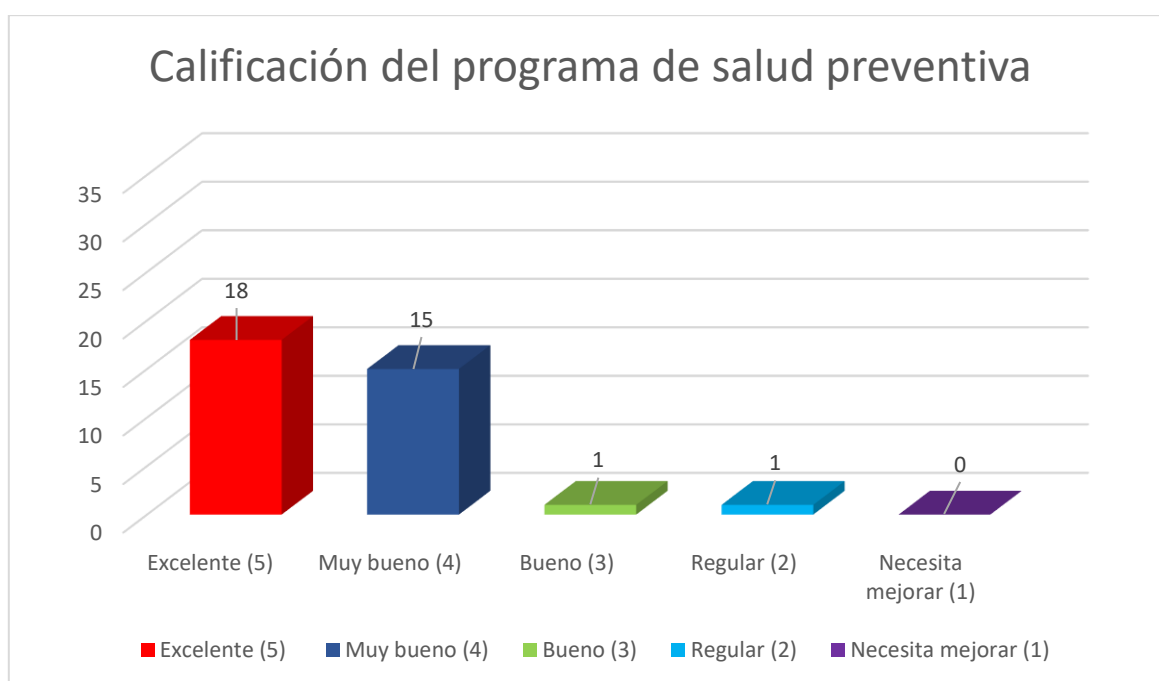


Figura 35. Calificación del programa de salud preventiva.

En la figura 35, se observa una calificación positiva en general sobre el programa de salud preventiva aplicado en las oficinas centrales del CNR, en donde 18 personas de 35 lo califican como excelente, 15 de 35 lo califican como muy bueno, 1 persona como bueno, 1 como regular y ninguna lo califica como necesita mejorar.

- Pregunta 29. Mejorar el programa de salud preventiva.

Código	Mejorar el programa de salud preventiva.	Frecuencia
1	Mejor promoción	12
2	Implementar monitoreo de realización de taller en todas las unidades	6
3	Habilitar más horarios	9
4	No contesta	8

Tabla 36. Mejorar el programa de salud preventiva.

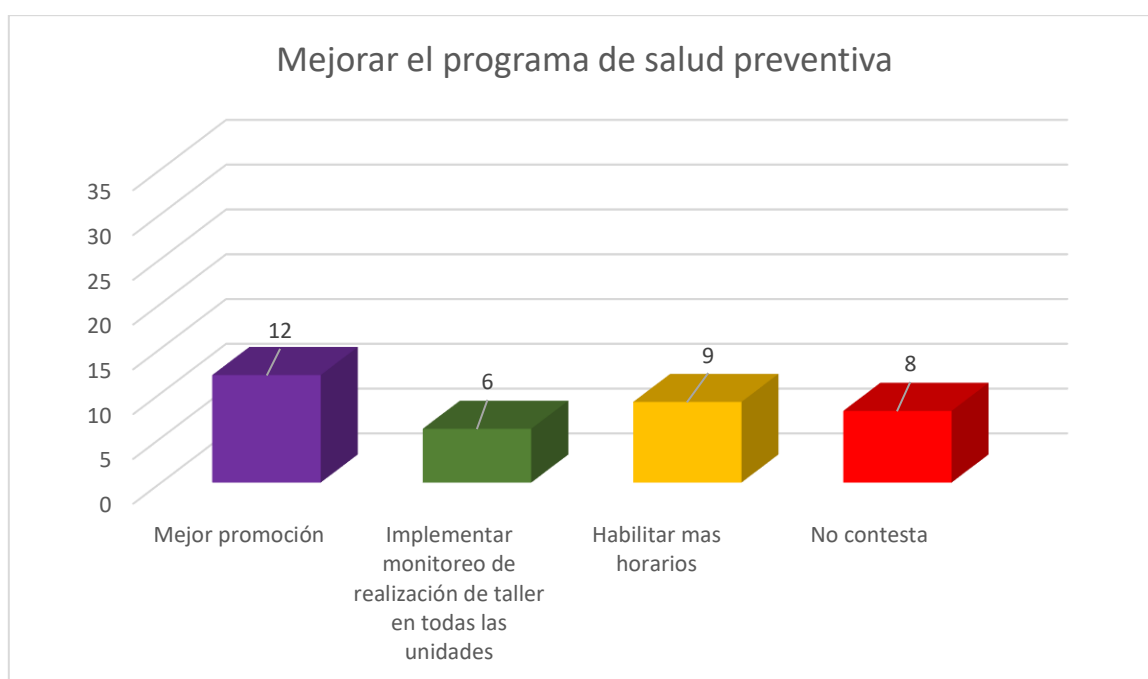


Figura 36. Mejorar el programa de salud preventiva.

En la figura 36, se muestra las 4 categorías que se obtuvieron de la pregunta en cuestión dando como resultado los siguientes datos: 12 personas consideran que se puede o debe mejorar la promoción del programa para que asistan más personas, 6 recomiendan implementar monitoreo para optimizar la aplicación del programa, 9 recomendaron habilitar más espacios de horarios y cupos y 8 personas no contestaron.



- Pregunta 30, actualizar el programa de salud preventiva.

<b>Código</b>	<b>Actualizar el programa de salud preventiva.</b>	<b>Frecuencia</b>
<b>1</b>	Agregaría más clases de yoga	3
<b>2</b>	Aumentar el tiempo a cada taller	2
<b>3</b>	Agregaría más motivación	1
<b>4</b>	Mas cupos para cada taller	1
<b>5</b>	Conforme	2
<b>6</b>	Adecuar más los espacios	3
<b>7</b>	No contestó	23

Tabla 37. Actualizar el programa de salud preventiva.

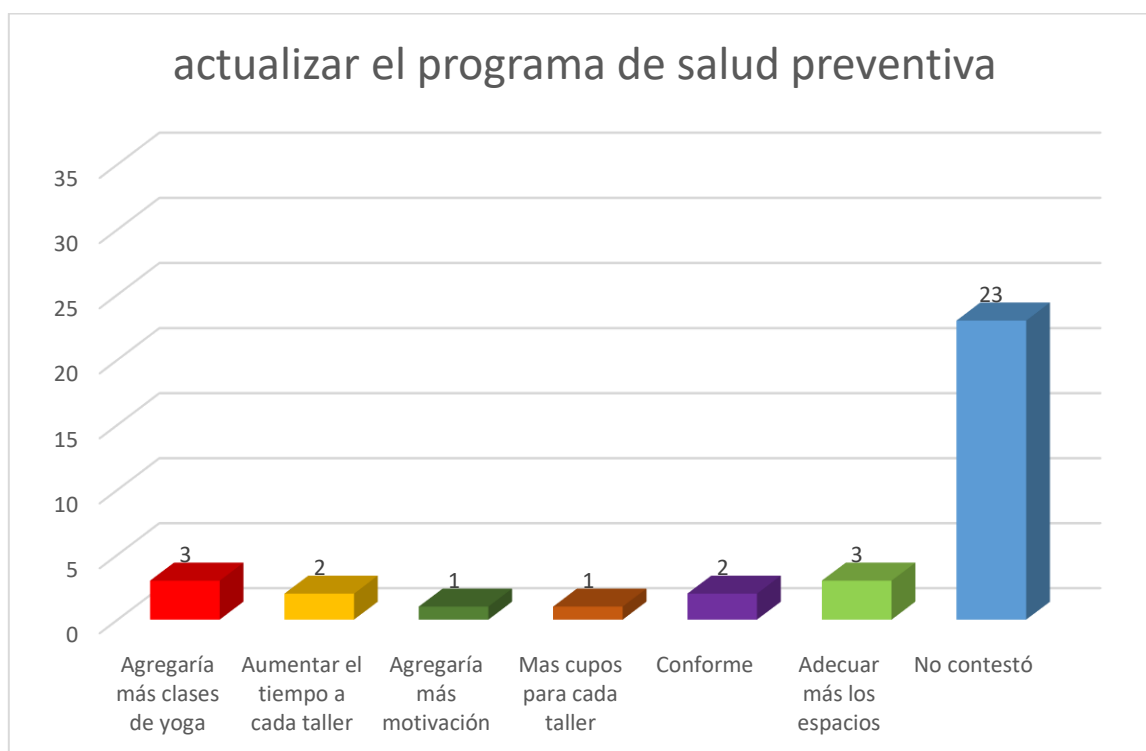


Figura 37. Actualizar el programa de salud preventiva.

En la figura 37, se muestra las 7 categorías en las cuales se dividió el ítem 31. De los 35 encuestados 3 considera que se debe de agregar más clases de yoga a los talleres, 2 aumentar el tiempo de cada taller, 1 agregaríamos motivación a incorporarse a los talleres, 1 más cupos para cada taller, 2 asignar espacios adecuados para cada taller y 23 no contestaron.

- Pregunta 31. Continuar con el programa.

<b>Código</b>	<b>Continuar con el programa</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>1</b>	Si	100%
<b>2</b>	No	0%

Tabla 38. Continuar con el programa

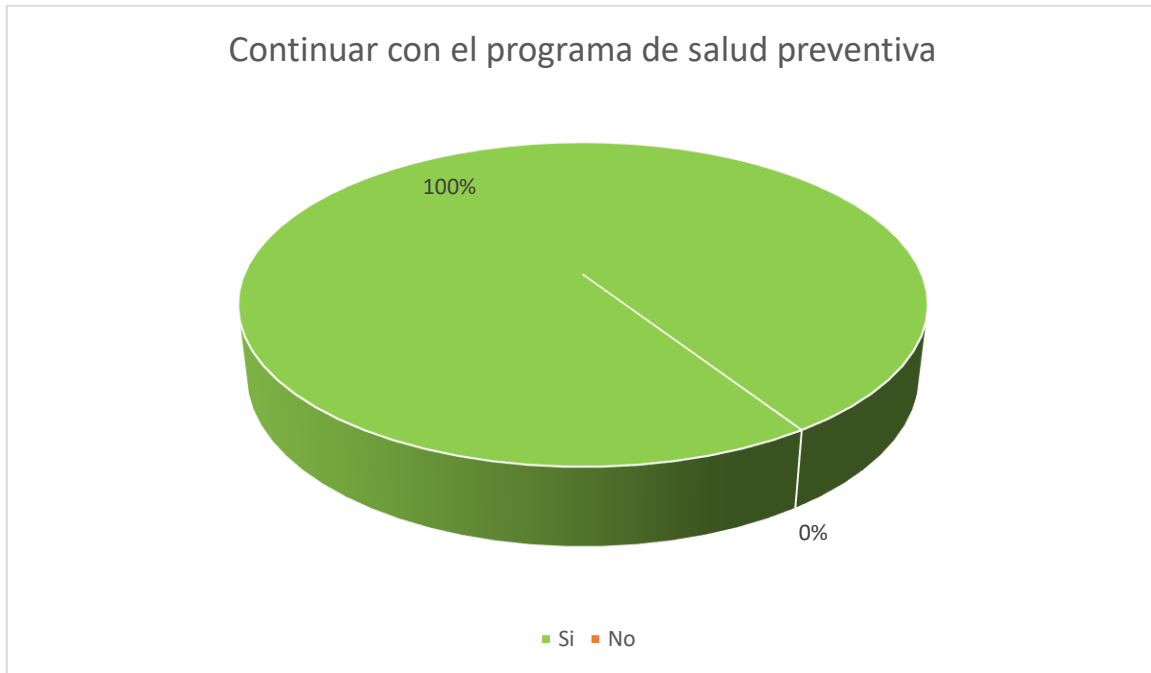


Figura 38. Continuar con el programa

En la figura de arriba se muestra claramente como el 100% de los encuestados recomiendan seguir con el programa de salud preventiva que se implementa en las oficinas centrales del CNR

## B) Análisis de Resultados.

Como se ha mencionado anteriormente, el objetivo de la presente investigación fue evaluar el impacto que tiene el programa de salud preventiva sobre los participantes y su disminución del ausentismo desde su aplicación, es por ello que este apartado está dedicado a responder esta interrogante así como apoyar o refutar la hipótesis de estudio la cual es “La reducción del ausentismo en los trabajadores de la sede central del CNR se encuentra asociada con la asistencia al programa de salud preventiva”.

Principalmente mencionar que la teoría indica que en el sector público la incidencia de ausentismo es alta<sup>7</sup> debido al tamaño de la unidad de empleo, es decir cuanto mayor sea la unidad de empleo, mayor será el ausentismo; sin embargo, de la población encuestada en el CNR, el 69% se ausentó entre 1 a 5 veces en el último año. Por otro lado, al programa de salud preventiva asisten más mujeres, y la escolaridad que predomina en los encuestados es la educación superior ya sea culminada o no culminada. Otro dato importante es que no se encontró relación entre género y ausentismo. También en esta investigación resultó que el 65% de los trabajadores encuestados se han ausentado de 1 a 5 veces en el último año debido a causas de enfermedad aguda, crónica y que el estrés influye en esas enfermedades (más que por otros motivos, ya sea accidente laboral u otros), además que expresan sentirse estresado, según dice la teoría que esta ausencia se denomina “ausencia no planificada o no programada”, y además Por otro lado, se encontró que, solo una persona asiste a 3 talleres de salud preventiva, y 1 persona a 2 talleres, por lo que los demás solo están asistiendo a un taller el cual la mayoría es a pausas activas (31%). Además, expresan que, en cada taller, la metodología utilizada para impartir los mismos es aceptable, pero podría mejorar, y está incidiendo en gran medida por los usuarios en reducir su estrés ya que se les está brindando herramientas para el manejo y control de sus emociones desde una perspectiva física y mental. También, los efectos que se han presentado en la población participante son positivos ya que el 100% asegura que desde que asisten a los talleres ha notado mejoría en distintos aspectos tales como: mejor autoestima, mejor control emocional, mejor relación con sus amigos y una mejor actitud frente a la vida, por otro lado consideran que se han

---

<sup>7</sup> Según Allen (1982), esto se debe al tamaño de la unidad de empleo como un determinante importante de ausentismo; cuanto mayor sea la unidad de empleo, mayor será el ausentismo.

enfermado un poco menos que cuando no asistían a los talleres dado que se encuentran un poco mejor en su condición física y eso conlleva a menos ausentismo, dado que al inicio se planteó que las ausencias estaban enfocadas a enfermedades relacionadas con el mal manejo del estrés, así como de las emociones, en todo caso, esta situación ha cambiado considerablemente.

Como se logró evidenciar, los resultados en general indican una reducción en el ausentismo por parte de los participantes, dada la mejoría en la salud mental y física de los participantes, esta relación se menciona por parte de Gil Hernández (2005) en donde expone que un programa global debe contar con una estructura formal (como la tiene el programa de salud preventiva) y que tiene que estar comprendida con procesos estructurados, profesionales de la prevención y designación de un director de programa para que hayan resultados satisfactorios. También hay que mencionar que una buena parte de la población que asiste a un taller no asiste a los demás, y que ello debe de ser tomado en cuenta para mejorar la asistencia de los mismos como propuesta. Por último, las personas encuestadas califican positivamente al programa de salud preventiva, y por otro lado también realizaron sugerencias de mejora como ampliar cupos, horarios, implementar más y mejor monitoreo entre otros aspectos.

## CAPITULO V.

### Conclusiones y recomendaciones.

#### A) Conclusiones.

- Al analizar los datos obtenidos, se considera que el programa de salud preventiva ha reducido significativamente los niveles de estrés en los participantes dado que dicho programa maneja una perspectiva de prevención física y mental.
- A pesar del impacto que se encontró en la aplicación del programa de salud preventiva, hay aspectos que se podrían optimizar el impacto del plan en mención
- Aunque los resultados de la aplicación del programa de salud preventiva son satisfactorios, solo participa una pequeña parte de la población total (tan solo el 3%) de las oficinas centrales del CNR, lo cual limita la generalización de los datos obtenidos.

#### B) Recomendaciones.

##### A las oficinas centrales del CNR

- Poner énfasis en los resultados obtenidos sobre el impacto favorable que tiene la aplicación del programa de salud preventivo, para valorar seguir implementando el programa con el fin de mejorar no solo al trabajador sino al clima organizacional.
- Indagar a profundidad las necesidades del empleado, para conocer las dificultades del mismo, así como detectar e intervenir factores que pueden estar generando estrés para el trabajador y así afectar su rendimiento laboral.
- También se sugiere valorar la mejora de los aspectos que los participantes opinaron para optimizar el programa y así podría expandirse a otras sedes a nivel nacional.

- En este sentido también se propone a los coordinadores vigilar la alternancia de los dirigentes de pausas en cada unidad para no generar desgaste tanto en los líderes como en los asistentes, manteniendo rotación de los mismos y generando mayor interés y expectativa en los empleados participantes

A futuros investigadores.

- Impulsar a seguir investigando los beneficios que ofrece implementar los programas de salud preventiva, dado que en nuestro contexto son temas poco abordados, y es necesario que se ahonden más para su conocimiento y aplicación en las organizaciones.
- Es importante poseer conocimientos teóricos sobre el tema en mención, sin embargo, es igual de importante proponer alternativas concretas para los fenómenos en estudio, y en este caso, la reducción del ausentismo laboral, que es un tema poco mencionado en nuestro contexto pero que tiene un trasfondo que deteriora muchos aspectos de la estructura organizacional en las empresas tanto privadas como públicas.

Al departamento de psicología.

- A través de la realización de esta investigación, se hace necesario recomendar al departamento de psicología hacer mayor énfasis en el fortalecimiento en la metodología de investigación, en donde se proporcionen temas estadísticos y tópicos actualizados que permitan a la siguiente generación de investigadores, poseer herramientas técnico – científicas, tanto para exponer como resolver fenómenos sociales y así cumplir con la demanda académica y su respectiva responsabilidad de cambio en la sociedad actual

## Capítulo VI.

### Propuesta

#### 1. Título de proyecto.

“Programa de salud preventiva actualizado”.

#### 2. Descripción del proyecto:

En el siguiente apartado se describe a profundidad la estructura y elementos de la propuesta para actualizar el programa de salud aplicado en el CNR. Este incluye elementos retomados de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta de recolección de datos para la investigación, así como ideas indicadas por el encargado de impulsar el programa uniendo las anteriores con ideas propias del equipo investigador.

Dicha investigación se basó en dos ejes fundamentales, en primer lugar, conocer cuáles son los efectos de la aplicación del programa de salud preventiva, y en segundo lugar ofrecer una propuesta de actualización del programa, partiendo de un diagnóstico de necesidades a fortalecer encontradas en el mismo, las cuales se plasman en el presente documento que contiene diferentes propuestas dirigidas al Departamento de Dotación del talento del CNR, pues son ellos los encargados de coordinar los diferentes talleres del programa el cual está compuesto por pausas activas, auto cuidado, yoga, pintura y baile. Así mismo el documento contiene algunas alternativas tanto de nuevos temas a implementar, con el propósito de innovar y generar mayor interés en aquellos empleados que muestran apatía al programa o simplemente no asisten porque no se imparten temas de su interés, por otro lado, también se encuentran sugerencias en cuanto a los horarios de los talleres, con el fin de que la institución se acople a las necesidades de los usuarios del programa

#### 3. Justificación del proyecto.

El presente documento contiene una gama de propuestas dirigidas a actualizar el programa de salud preventiva que actualmente ejecuta el Centro Nacional de Registros CNR en las

oficinas centrales, en este sentido es importante mencionar que el programa ha tenido un impacto favorable en los asistentes tanto en el ámbito laboral como en su vida cotidiana disminuyendo los niveles de estrés y por ende mejorando su desempeño laboral y disminuyendo los niveles de ausentismo, información que arrojó la investigación diagnóstica realizada en el trabajo de tesis denominado “EVALUACION DE LOS EFECTOS DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD PREVENTIVA EN LA REDUCCIÓN DEL AUSENTISMO POR CAUSAS RELACIONADAS A LA SALUD EN EL PERSONAL DE LAS OFICINAS CENTRALES DEL CENTRO NACIONAL DE REGISTROS (CNR) Y PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE PROGRAMA”.

En dicha investigación se identificaron diferentes aspectos del programa a fortalecer por medio de una propuesta de actualización de algunas prácticas y contenidos que buscan mejorar la implementación del programa con nuevos temas para talleres y fortalecer algunas prácticas que se han estado dando en el desarrollo, al actualizar algunas áreas del programa de salud preventiva se mejorara por ende el servicio que los empleados están recibiendo de manera que estos tomen conciencia y asistan por si solos, esto significa que los objetivos del programa tendrán mayor impacto y efectividad lo cual también favorece a la institución en general porque al tener un mayor número de empleados realizando prácticas de auto cuidado aumentara en gran medida la productividad institucional, habiendo un mayor número del personal comprometido con los objetivos institucionales sin dejar de lado la satisfacción laboral en los trabajadores que se vean beneficiados lo cual también está relacionado con la mejora el clima laboral.

Es por todo lo anterior que surge la necesidad de seguir mejorando el programa para integrar más personas y mejorar los procesos.

#### 4. Objetivos del proyecto.

##### General

- Brindar una propuesta dirigida al Centro Nacional de Registros CNR Oficinas Centrales, orientada a la actualización del programa de salud preventiva que actualmente está desarrollando con su personal, a manera de fortalecer aspectos



tanto de implementación como del alcance de todos los talleres que forman parte del programa.

Específicos.

- Proporcionar alternativas para promocionar el programa de salud preventiva.
- Apoyar con la creación de otros ejes o cursos que incluyan a más personas al programa de salud preventiva.
- Apoyar con la sugerencia de un estudio de factibilidad del proyecto y así valorar qué aspectos podrían incluirse o detenerse en el curso de la actualización.

5. Metas que pretende el proyecto.

Metas.

- Aumentar al 50% la asistencia de personas adicionales a las que están asistiendo al programa de salud preventiva actual.
- Incluir monitoreo al menos al 50% de las unidades donde se realiza los talleres de salud preventiva actual.
- Actualizar al menos el 50% del programa de salud preventiva actual.

6. Beneficiarios del proyecto.

Directos: 35 personas que trabajan en la sede central del CNR y eventualmente los/as que asistan al programa de salud preventiva, el cual se verá aún más optimizado el rendimiento laboral, es decir entre más personas se involucren en dicho programa, habrá mejores y mayores resultados

Indirectos: usuarios que llegan a la sede Central del CNR, se verán indirectamente beneficiados dado que recibirán una mejor atención por parte de los trabajadores del CNR que estén involucrados en el programa de salud preventiva, además mencionar que con el proyecto no solo se busca beneficiar a los usuarios sino también a sus familiares y allegados pues con el alcance del proyecto se espera que la calidad de vida, relaciones familiares y de pareja de los participantes se vean favorecidas.

#### 7. Localización física y cobertura espacial.

El lugar físico donde se sugiere la propuesta es el Centro Nacional de Registros en la sede central, ubicada en el municipio de san salvador 1ra Calle Poniente y 43 Av. Norte #2310. Col. Flor blanca, la cual posee un total de 1,193, empleados que se dividen en 557 mujeres y 636 hombres.

Estructura del Programa de salud preventiva implementado en las oficinas centrales del CNR

<b>N° de sesión</b>	<b>Nombre de actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Materiales</b>
Todas las sesiones	Inscripción en cada taller y presentación.	Verificar la asistencia de las y los participantes.	El facilitador/a recibe al personal inscrito y se asegura que se anoten en la lista de asistencia y luego brinda las palabras de bienvenida. Esto se realizará en todos los talleres	Lista de asistencia y bolígrafos
1	Gestión de emociones	Concientizar a los participantes sobre las situaciones cotidianas que les generan alegría.	El facilitador solicita a los asistentes que reflexionen sobre 4 situaciones o actividades cotidianas que les producen alegría. Cada asistente debe apuntar en su diario reflexivo tales situaciones. Al finalizar, el facilitador pide, de manera voluntaria, a algunos asistentes a que compartan su ejercicio con el grupo, mientras se hace énfasis en la participación activa de los demás y la confidencialidad debida.	Un diario reflexivo por participante, bolígrafo y lápiz

Todas las sesiones	Cierre	Despedida	Reflexionar sobre las actividades desarrolladas en la jornada y despedir a los participantes invitándoles a asistir a la próxima sesión.	
--------------------	--------	-----------	--	--

<b>N° de sesión</b>	<b>Nombre de actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Materiales</b>
Todas las sesiones	Inscripción en cada taller y presentación.	Verificar la asistencia de las y los participantes.	El facilitador/a recibe al personal inscrito y se asegura que se anoten en la lista de asistencia y luego brinda las palabras de bienvenida. Esto se realizará en todos los talleres	Lista de asistencia y bolígrafos
2	Gestión de emociones:	Construir, de manera colectiva, una definición de miedo, sus implicaciones y el uso que se le da en la vida.	El facilitador hace uso de la pizarra, para construir, junto con las y los asistentes, una definición de miedo y aspectos relacionados a él, utilizando preguntas guías, tales como: ¿Qué es para ustedes el miedo?, ¿Consideran el miedo cómo algo útil?, ¿Es necesario el miedo en nuestras vidas?, ¿Qué hacer con nuestros miedos?	Un diario reflexivo por participante, bolígrafo y lápiz
Todas las sesiones	Cierre	Despedida	Reflexionar sobre las actividades desarrolladas en la jornada y despedir a los participantes invitándoles a asistir a la próxima sesión.	

<b>N° de sesión</b>	<b>Nombre de actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Materiales</b>
Todas las sesiones	Inscripción en cada taller y presentación.	Verificar la asistencia de las y los participantes.	El facilitador/a recibe al personal inscrito y se asegura que se anoten en la lista de asistencia y luego brinda las palabras de bienvenida. Esto se realizará en todos los talleres	Lista de asistencia y bolígrafos
3	Gestión de emociones:	Romper con conductas negativas molestas provocadas por una situación o personas en específico.	El facilitador les solicita a las y los participantes que piensen en una situación o persona en específico que les genera una conducta negativa. La conducta a romper debe de ser única y precisa. Luego de tener esto claro, les indica las siguientes consignas: 1) Extiende tu mano izquierda con la palma hacia arriba. Piensa en algún momento en el que te sentiste muy tranquilo, calmado. Observa dónde estás, con quién, qué sucede, qué dicen y cómo son tus sensaciones. Colócalas en tu mano izquierda respirando profundamente. 2) Recuerda algún momento en el que te reíste muchísimo, estuviste muy contento y pasaste un buen rato. Fue un momento muy agradable. Toma en cuenta cómo era tu sensación de risa, escúchate y escucha a los demás para hacer el recuerdo más vívido. Siente la risa en tu abdomen. Ahora coloca	Un diario reflexivo por participante, bolígrafo y lápiz

			<p>también esta experiencia tan agradable en la mano izquierda con una respiración profunda. 3) Busca una experiencia en la que te sentiste exitoso, confiado. Tienes el reconocimiento de tu entorno. Recuerda los detalles, qué te dicen, cómo te ven, piensa en tus sentimientos al respecto. Es un gran momento para ti. Todas esas personas te dan seguridad. Toma también estos momentos de éxito y ponlos en tu mano izquierda respirando.4) Seguramente también encontrarás algún momento en el que hayas amado y te hayas sentido amado. Visualiza igualmente esta escena, ve todos los detalles, escucha lo que dices y lo que te dicen. Percibe la energía de tu cuerpo moverse y date cuenta de lo bien que te sientes. Agrega estos sentimientos de amor a tu mano izquierda respirando nuevamente. 5) Ahora ve tu mano derecha y, de igual manera, ábrela con la palma hacia arriba. Allí coloca la escena con la conducta que quieres erradicar. Coloca todas las emociones negativas (enojo, coraje, tensión) que experimentas con esa conducta. Mírate, escúchate y siente tus emociones. Ahora, acerca poco a poco la mano izquierda y</p>	
--	--	--	--	--

			<p>vierte todo lo que pusiste en ella sobre la mano derecha, sobre la conducta indeseable. Junta tus manos y empieza a frotarlas, como si quisieras deshacer la conducta indeseable con los elementos positivos que acumulaste. 6) Respira profundamente y siente la energía que se genera en tus manos. El mensaje ya se envió a tu mente: deshacer la conducta indeseable. 7) Regresa al recuerdo de la escena con la conducta/respuesta indeseable. Imagina que te enfrentas a la misma situación en el futuro. ¿Cómo te sientes? ¿Cómo reaccionas? ¿Qué importancia le das? ¿Qué solución le das? Si deja de tener mucha importancia y ya no te invaden las mismas sensaciones, entonces tuviste éxito en el ejercicio.</p>	
Todas las sesiones	Cierre	Despedida	Reflexionar sobre las actividades desarrolladas en la jornada y despedir a los participantes invitándoles a asistir a la próxima sesión.	



<b>N° de sesión</b>	<b>Nombre de actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Materiales</b>
Todas las sesiones	Inscripción en cada taller y presentación.	Verificar la asistencia de las y los participantes.	El facilitador/a recibe al personal inscrito y se asegura que se anoten en la lista de asistencia y luego brinda las palabras de bienvenida. Esto se realizará en todos los talleres	Lista de asistencia y bolígrafos
4	Asertividad:	Compartir con las y los participantes claves del lenguaje asertivo, que les permitan construir sus objetivos y metas personales de manera efectiva y sana.	El facilitador les solicita a las y los participantes que redacten en su diario reflexivo un objetivo o meta personal de manera positiva, el objetivo o meta deberá de ser sencillo y a corto plazo. Una vez establecido el objetivo o meta, se les pide a las y los participantes que tomen una posición cómoda y relajada en su silla, que se concentren en su respiración y en las consignas que les proporcionara el facilitador (anotando en su diario reflexivo las respuestas que darán a las interrogantes que se plantean): 1. Repite mentalmente tu objetivo en presente, positivo y afirmativo. Habla de lo que sí quieres y pregúntate: ¿qué es realmente lo que quiero? 2. Piensa que lo que quieres hacer está bajo tu control. Depende sólo de ti. Pregúntate: ¿lo puedo hacer yo solo? ¿No dependo de nadie? ¿Cuál es el primer paso? Si puedes hacerlo solo, continúa; si no, toma en cuenta los posibles atrasos si dependes de otras personas. 3. Imagínate frente a tu objetivo de la manera más	Un diario reflexivo por participante, bolígrafo y lápiz

			<p>específica posible. Te encuentras a punto de iniciar el camino que planeaste. Pregúntate y contesta: ¿quién está contigo?, ¿dónde estás?, ¿cuándo inicias?, ¿qué haces específicamente? y ¿cómo? Ve, escucha y siente el ambiente que te rodea en ese momento. Es importante que contestes cada pregunta con detalles. 4. Imagina que ya lograste tu objetivo. Piensa en la evidencia de base sensorial que te permitirá saber que has logrado lo que quieres. Pregúntate y contesta: ¿qué verás, ¿qué oirás, ¿qué sentirás cuando lo hayas logrado? ¿Cómo sabrás que lo has conseguido? ¿Hay alguna respuesta de tu entorno? ¿Qué te dicen? Aquí realiza una respiración profunda. 5. ¿Tienes los RECURSOS necesarios y las opciones adecuadas para alcanzar tu objetivo? Pregúntate: ¿qué recurso necesito para alcanzar mi objetivo? Ej.: organización, paciencia, disciplina, flexibilidad, seguridad, etcétera. 6. ¿Tiene tu objetivo el tamaño adecuado? Si es muy grande y tomará más de una semana lograrlo, divídelo en pequeños objetivos. Hazlos pequeños y alcanzables. 7. Mide las consecuencias en tu vida y en tus relaciones si consiguieras tu objetivo. Pregúntate: ¿a quién afectas en forma negativa? ¿A quién afectas en forma positiva? Si no afectas</p>	
--	--	--	--	--

			a nadie en forma negativa, adelante. 8. ¿Qué logras al alcanzar tu objetivo? ¿Para qué lo quieres? ¿Tienes alguna duda o algún “pero” sobre el éxito de tu objetivo? Si hay alguna duda o “pero”, entonces busca otro objetivo que te motive más.	
Todas las sesiones	Cierre	Despedida	Reflexionar sobre las actividades desarrolladas en la jornada y despedir a los participantes invitándoles a asistir a la próxima sesión.	

<b>N° de sesión</b>	<b>Nombre de actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Materiales</b>
Todas las sesiones	Inscripción en cada taller y presentación.	Verificar la asistencia de las y los participantes.	El facilitador/a recibe al personal inscrito y se asegura que se anoten en la lista de asistencia y luego brinda las palabras de bienvenida. Esto se realizará en todos los talleres	Lista de asistencia y bolígrafos
5	Asertividad:	Promover en los y las participantes el autoconocimiento sobre el estilo de asertividad que utilizan diariamente.	El facilitador/a inicia analizando la importancia de conocerse a sí mismos planteando que el autoconocimiento es el resultado de un proceso reflexivo mediante el cual el ser humano adquiere noción de sus cualidades y características, de las cuales hace uso para enfrentar diferentes situaciones y dentro de ellas se encuentra la asertividad. Luego brinda las indicaciones necesarias para la auto aplicación de un test de asertividad así como su respectiva auto calificación de manera que todos conozcan que tan asertivos son o si deben fortalecer dicha habilidad, luego de que cada uno haya contestado y calificado la prueba y conozca los resultados, se dará un espacio para reflexionar, planteándoles que son libres de conservar los resultados para sí mismos o también pueden compartir sus impresiones y opiniones acerca los resultados obtenidos a modo de hacer una reflexión grupal sobre la manera de resolver las diferentes situaciones que se presentan en la	Un diario reflexivo por participante, bolígrafo, lápiz y test de asertividad.

			vida cotidiana.	
Todas las sesiones	Cierre	Despedida	Reflexionar sobre las actividades desarrolladas en la jornada y despedir a los participantes invitándoles a asistir a la próxima sesión.	

<b>N° de sesión</b>	<b>Nombre de actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Materiales</b>
Todas las sesiones	Inscripción en cada taller y presentación.	Verificar la asistencia de las y los participantes.	El facilitador/a recibe al personal inscrito y se asegura que se anoten en la lista de asistencia y luego brinda las palabras de bienvenida. Esto se realizará en todos los talleres	Lista de asistencia y bolígrafos
6	Asertividad:	Concientizar a los asistentes sobre la importancia del desarrollo de habilidades asertivas.	El facilitador/a inicia comentando que la asertividad es una forma de comunicación dentro de la cual existen tres estilos de respuesta ante las situaciones, el primer estilo consiste en responder de forma agresiva, el segundo de forma pasiva y el tercero de forma asertiva, el cual consiste en el respeto de los propios derechos, así como el respeto al de los demás, siendo el ultimo estilo el que todos debemos desarrollar para comunicarnos y relacionarnos adecuadamente. Luego de ello se realizara una técnica sobre asertividad en la que se dará la siguiente consigna a todos los participantes diciéndoles que formen dos filas para luego ubicarse frente a frente, y los participantes que se encuentren en la fila derecha representaran a empleados con respuestas pasivas ante situaciones conflictivas sosteniendo un globo el cual representara su autoestima y los participantes que se encuentren en la fila de la izquierda tendrán el rol de jefes con estilos de respuesta agresivos luego se le pedirá a los jefes que imaginen que los empleados han	Un diario reflexivo por participante, bolígrafos, lápiz y globos.

			cometido un error en su trabajo y que en respuesta a dicha situación manifiesten una serie de frases agresivas hacia los empleados quienes mantendrán un rol pasivo sin defender sus derechos para evitar problemas y en señal de que ya no soportan más los insultos pincharan el globo que cada uno sostiene pero no responderán ante las provocaciones, después se les pedirá a todos que tomen asiento y que expresen como se sintieron siendo pasivos o agresivos con el propósito de que todos planteen como hubieran resuelto dicha situación de manera asertiva destacando los beneficios de la comunicación asertiva para las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la comunicación.	
Todas las sesiones	Cierre	Despedida	Reflexionar sobre las actividades desarrolladas en la jornada y despedir a los participantes invitándoles a asistir a la próxima sesión.	

<b>N° de sesión</b>	<b>Nombre de actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Materiales</b>
Todas las sesiones	Inscripción en cada taller y presentación.	Verificar la asistencia de los participantes.	El facilitador/a recibe al personal inscrito y se asegura que se anoten en la lista de asistencia y luego brinda las palabras de bienvenida. Esto se realizará en todos los talleres	Lista de asistencia y bolígrafos
7	Asertividad	Concientizar a los y las participantes sobre la importancia de dar y recibir halagos para las relaciones interpersonales.	El facilitador inicia haciendo preguntas generadoras sobre la importancia de dar y recibir halagos o felicitaciones en la vida cotidiana así como en el entorno laboral, manifestando que la libre expresión de los sentimientos permite mejorar las relaciones interpersonales, luego de la socialización de ideas acerca del tema, el moderador pide a los participantes que se pongan de pie y realicen lo siguiente: -Todos los participantes deberán formar parejas. -Cuando todos hayan formado parejas se les pide que pasen al frente. -Una vez cada pareja este frente a frente se les pide que se miren fijamente y se regalen una sonrisa. -Todos los palpitanes que se encuentren a lado derecho iniciaran expresando cualidades positivas de la personalidad o físicas de su compañero o compañera, quien tendrá que escuchar atentamente las palabras de su compañero, luego de esto cada pareja cambiara de rol para que todos digan y escuchen palabras	Un diario reflexivo por participante, bolígrafo, lana, fieltro, agujas, pegamento, diamantina, y esponja.



			positivas de sus compañeros. Luego de realizar la actividad se hará una breve reflexión sobre la práctica de dar y recibir halagos o felicitaciones y que tan preparados están todos los participantes para hacerlo. Para finalizar la actividad todos realizarán una manualidad utilizando toda su creatividad con el fin de dársela a un ser querido y comenzar a practicar lo visto en la jornada.	
Todas las sesiones	Cierre	Despedida	Reflexionar sobre las actividades desarrolladas en la jornada y despedir a los participantes invitándoles a asistir a la próxima sesión.	

<b>N° de sesión</b>	<b>Nombre de actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Materiales</b>
Todas las sesiones	Inscripción en cada taller y presentación.	Verificar la asistencia de las y los participantes.	El facilitador/a recibe al personal inscrito y se asegura que se anoten en la lista de asistencia y luego brinda las palabras de bienvenida. Esto se realizará en todos los talleres	Lista de asistencia y bolígrafos
8	Técnica "La Resiliencia"	Lograr que los/las asistentes adquieran resiliencia para afrontar adecuadamente circunstancias adversas que generan estrés.	<p>La facilitadora iniciara brindando el concepto de "Resiliencia" y los beneficios en nuestra salud mental al ponerla en práctica. Luego repartirá folders tamaño carta y pedirá que observen el paisaje desforestado que está al lado izquierdo.</p> <p>Luego pedirá que dibujen un paisaje lo más bonito que puedan con el objetivo de hacer una analogía de lo que sucede en nuestras vidas cuando situaciones adversas vienen y quedamos personalmente como el paisaje desforestado o sin recursos que vimos en primer lugar, y cómo podemos ser capaces de recuperarnos y lograr resurgir como el paisaje que hicimos en segundo lugar, la capacidad de "restaurarnos".</p> <p>Se hará una reflexión de los aspectos de personalidad que consideramos que tenemos como recursos personales, tomando como referencia situaciones pasadas, de manera que la</p>	Un diario reflexivo por participante, bolígrafo, lápiz, folders tamaño carta, recortes de paisajes, colores, plumones, brillantina, stickers decorativos y páginas de color.

			<p>persona haga un autoanálisis detecte sus fortalezas y por medio de la vivencia de los demás detecte nuevos recursos personales que puede incluir.</p> <p>En el paisaje a elaborar, podrá decorarlo con todo lo que el considere y hacerlo lo más bonito que pueda, ya que es algo que lo representara (material proporcionado por la facilitadora).</p>	
Todas las sesiones	Cierre	Despedida	Reflexionar sobre las actividades desarrolladas en la jornada y despedir a los participantes invitándoles a asistir a la próxima sesión.	

<b>N° de sesión</b>	<b>Nombre de actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Materiales</b>
Todas las sesiones	Inscripción en cada taller y presentación.	Verificar la asistencia de las y los participantes.	El facilitador/a recibe al personal inscrito y se asegura que se anoten en la lista de asistencia y luego brinda las palabras de bienvenida. Esto se realizará en todos los talleres	Lista de asistencia y bolígrafos
9	Resiliencia	Reflexionar sobre los beneficios de poner en práctica las cualidades de las personas resilientes.	La facilitadora iniciara presentando el ensayo del autor Alberto Masferrer titulado "Pan o Revolver" lo leerá con la ayuda de los/las participantes en sus diferentes párrafos; al finalizar se hará una lluvia de ideas y reflexión del mismo, retomando aspectos significativos de cambios de actitud y aspectos de personalidad relacionados a la resiliencia; se buscará que cada participante adquiera un aprendizaje significativo en base a lo leído y lo reflexionado en grupo.	Un diario reflexivo por participante, bolígrafo, lápiz, y Fragmento del ensayo "Pan o Revolver" en página de papel bond.
Todas las sesiones	Cierre	Despedida	Reflexionar sobre las actividades desarrolladas en la jornada y despedir a los participantes invitándoles a asistir a la próxima sesión.	

<b>N° de sesión</b>	<b>Nombre de actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Materiales</b>
Todas las sesiones	Inscripción en cada taller y presentación.	Verificar la asistencia de las y los participantes.	El facilitador/a recibe al personal inscrito y se asegura que se anoten en la lista de asistencia y luego brinda las palabras de bienvenida. Esto se realizará en todos los talleres	Lista de asistencia y bolígrafos
10	Fortaleciendo los recursos humanos	Archivar experiencias de connotación positiva y acceder a los recursos personales positivos que se potencializan en ellas, ante situaciones difíciles.	<p>El facilitador les solicita a las y los participantes que sigan las siguientes consignas: 1) Imagina un círculo justo frente a ti. Ponle un color, el primero que venga a tu mente.</p> <p>Este círculo, de hoy en adelante, estará presente dondequiera que te encuentres: en tu casa, tu oficina, tu coche, en todas partes. Basta un pequeño paso hacia adelante o un movimiento tuyo para que entres en este círculo, que desde hoy será un estímulo para que tus capacidades se activen de manera automática.</p> <p>2) Con los ojos cerrados, recuerda alguna ocasión en que hayas sido realmente exitosa/o o por lo menos, algún momento en que lo que hiciste lo hiciste muy bien y tuviste una sensación de satisfacción, plenitud, logro, etcétera.</p> <p>Una vez que hayas recordado alguna buena actuación, en la que hayas tenido éxito, pasa una película de ese momento y observa lo que estaba a tu alrededor... Escucha los sonidos durante ese</p>	

			<p>suceso... Y, sobre todo, vuelve a sentir en tu cuerpo lo mismo que experimentaste en aquella situación exitosa. Es posible que revivas sensaciones de energía, fuerza, seguridad, capacidad. Cuando sea clara alguna de éstas, o alguna otra, hazla más intensa concentrándote en ella y respirando profundamente.</p> <p>3) Adopta la postura corporal y la expresión que tenías al realizar aquella acción, así lograrás intensificar la sensación que estás experimentando. Respira profundamente.</p> <p>4) Asegúrate de la “pureza” de este estado. Si lo que sientes es confianza en ti mismo, que ésta no se mezcle con inseguridad, duda o con algún otro sentimiento. Que la sensación sea realmente sincera y profunda.</p> <p>5) Si tu estado de excelencia es puro e intenso, da un paso hacia adelante y con solo dar este paso, el círculo que imaginas frente a ti se asociará al estado de excelencia. Métete en tu círculo de excelencia, frota tus manos y eleva tus brazos por unos instantes, dejándote cubrir con este color y respirando profundamente.</p> <p>Goza al estar fabricando esta herramienta que te permitirá actuar con excelencia cuantas veces quieras y donde quieras. Siéntelo y disfrútalo por</p>	
--	--	--	---	--

			unos instantes. 6) Sal del círculo dando un paso hacia atrás y abre los ojos.	
Todas las sesiones	Cierre	Despedida	Reflexionar sobre las actividades desarrolladas en la jornada y despedir a los participantes invitándoles a asistir a la próxima sesión.	

Propuesta de actualización de pausas activas.

Objetivo: promover una mejor salud mental y física por medio de la práctica de ejercicios básicos de estiramiento y respiración.

Fase	N° sesiones	Nombre de actividad	Objetivo	Descripción	Materiales
1ra Fase	En todas las sesiones	Saludo	Generar un clima de confianza hacia los participantes	El facilitador da la bienvenida y luego se presenta, explicando el motivo de la jornada	Lista de asistencia y bolígrafos
	1 a 2 sesiones	Lluvia de ideas	Concientizar a los asistentes sobre la importancia de la práctica de actividades de auto cuidado en el contexto laboral	Se analiza con los participantes cuales son los beneficios de inscribirse en cualquiera de los talleres.	Papelógrafos o diapositivas.
	1 a 2 sesiones	Demostración de las actividades que se ejecutan en los diversos talleres.	Promocionar las actividades que se realizan en el programa de salud preventiva por medio de una representación en vivo.	El facilitador muestra una presentación de diapositivas con imágenes de empleados participando en el programa de salud preventiva en los talleres de yoga, pintura, baile y auto cuidado y solicita a los asistentes que observen todas las imágenes que destacan las experiencias positivas de los compañeros en los distintos talleres y reflexionen sobre los beneficios de inscribirse para hacer uso de las prestaciones que brinda la	diapositivas



				institución con el propósito de favorecer la salud mental y física.	
	2 a 3 sesiones	Practica de pausas activas	Modelar a los participantes estilos de pausas innovadoras.	<p>Antes de introducirse a la practica el moderador inicia comentando que las pausas activas son para todos y las pueden realizar personas en condición de embarazo, discapacidad o personas adultas, pues cada persona puede adaptar a su condición los ejercicios, luego el moderador inicia la parte práctica indicando a los participantes que se ubiquen en una posición cómoda y relajada, para hacer respiraciones profundas y pausadas a modo de lograr relajación.</p> <p>Luego se inician los ejercicios que se han programado para la jornada, en este caso serían pausas como: pausas haciendo uso de globos (ver anexo pág. 129) pausas haciendo uso de lana (ver anexo 2 pág. 129)</p>	Globos y lana

				luego de la demostración se cierran las pausas nuevamente con respiración.	
	Todas las sesiones	Cierre y reflexión	Reflexionar sobre las actividades realizadas durante la sesión	<p>El facilitador motiva a los participantes a opinar sobre las actividades realizadas en la jornada, pidiendo que mencionen lo que aprendieron y que mencionen que fue lo que más les gustó y lo que menos les gustó, para tomarlo en cuenta para la próxima jornada.</p> <p>Antes de despedirse, el facilitador felicita a los participantes y les invita nuevamente a participar en las siguientes sesiones.</p>	

Plan operativo de actividades de Bisutería.

Nombre del taller: “creando con mis manos”.

Objetivo: promover actividades a grupos heterogéneos o personas que se inclinen por cursos de motricidad fina.

Fase	N° sesiones	Nombre de actividad	Objetivo	Descripción	Materiales
Primera	Todas las sesiones	Inscripción en cada taller y presentación.	Verificar la asistencia de las y los participantes.	El facilitador/a recibe al personal inscrito y se asegura que se anoten en la lista de asistencia y luego brinda las palabras de bienvenida. Esto se realizará en todos los talleres	Lista de asistencia y bolígrafos
	1 a 4 sesiones	Conceptos sobre macramé, su utilidad en la relajación mental	Brindar información sobre que es el macramé y los beneficios que puede tener en nuestra vida.	Se brindará información sobre los temas del macramé y como estos pueden tener beneficios a la salud, así como se presentarán los materiales que se utilizarán.	Material visual, cañón,

Segunda fase	1 a 2 sesiones.	Materiales	Dar a conocer todos los materiales que se utilizaran en el taller	Se les muestra a los participantes los materiales y herramientas que se utilizaran para el taller	Diferentes tipos de hilo, y lana.
Tercera fase	2 a 4 sesiones	Nudos básicos de macramé y sus variaciones	Enseñar y explicar los nudos básicos de macramé y en qué momento utilizarlos.	Se les brindara a los participantes el material para poder realizar y practicar los diferentes nudos que se enseñara a lo largo de las jornadas, hasta que los participantes los dominen.	Hilos, lana, tijeras
Cuarta fase	4 a 8 sesiones	Pulseras	Enseñar a los participantes a realizar pulseras con los nudos aprendidos anteriormente.	Se mostrará cómo realizar una pulsera paso a paso con los nudos que se han aprendido con anterioridad.	Hilos, lana, tijeras
Quinta fase	3 a 7 sesiones	Pulseras con joyería	Mostrar y practicar con los participantes los nudos para hacer una pulsera con joyería.	Se mostrará a los participantes como realizar una pulsera añadiendo joyería en este caso algún detalle con piedras.	Hilos, lana, joyería, tijeras

Sexta fase	4 a 8 sesiones	Collares con los nudos aprendidos anteriormente	Enseñar a los participantes, como realizar collares con los diferentes nudos aprendidos	En estas sesiones se realizarán collares con cada uno de los nudos aprendidos en las clases anteriores.	Hilos, lana, Tijeras
Séptima fase	4 a 8 sesiones	Collares con nudos y joyería	Elaborar collares con los nudos aprendidos en clase y agregar joyería	En las siguientes sesiones se realizarán collares con los nudos aprendidos en clase y el facilitador también mostrarla la forma de agregar joyería a los collares	Hilos, lana, joyería Tijeras
Octava fase	4 a 8 sesiones	Atrapasueños	Mostrar a los participantes como se realizan diferentes manualidades con la técnica de macramé	En estas sesiones el facilitador realizara la explicación de más manualidades que pueden realizarse con macramé, en este caso se realizara un atrapasueños	Bastidor, Hilos, lana, tijeras

### Plan operativo de actividades de aromaterapia

Nombre del taller: Conociendo la aromaterapia.

Objetivo: lograr que los participantes conozcan adecuadamente aspectos básicos tanto teóricos como prácticos sobre la aromaterapia.

Fase	N° sesiones	Nombre de actividad	Objetivo	Descripción	Materiales
Primera	Todas las sesiones	Inscripción en cada taller y presentación.	Verificar la asistencia de las y los participantes.	El facilitador/a recibe al personal inscrito y se asegura que se anoten en la lista de asistencia y luego brinda las palabras de bienvenida. Esto se realizará en todos los talleres	Lista de asistencia y bolígrafos
	3 sesiones	Psicoeducación sobre el tema	Informar a los participantes sobre aspectos básicos del tema.	Se da una presentación sobre el tema de la aromaterapia, en donde se definen conceptos, y aspectos básicos como historia, ventajas y desventajas del mismo, además de tipos de aceites, olores y sus respectivos beneficios.	Material visual, cañón, laptop.

Segunda fase	3 a 5 sesiones.	Entrenamiento en relajación	Entrenar a los participantes sobre técnicas de relajación que acompañen a la aromaterapia.	Se le muestra a los participantes técnicas de relajación como respiración diafragmática para acompañar con las sesiones de aromaterapia.	Ninguno
Tercera fase	3 a 5 sesiones	Entrenamiento en visualización	Entrenar a los participantes en técnicas de visualización para complementar con la aromaterapia	Se le muestra los pasos para realizar una adecuada visualización, aplicando las técnicas de relajación aprendidas en la fase anterior.	ninguno
Cuarta fase	2 sesiones	Aromaterapia: incienso de canela	Crear un ambiente adecuado para relajar a los participantes por medio de la aromaterapia	Se retroalimenta las propiedades de usar el incienso y se acompaña con las técnicas de relajación aprendidas en la fase anterior	Inciense en varillas olor canela.
	2 sesiones	Aromaterapia: incienso de eucalipto			Inciense en varillas olor eucalipto.
	2 sesiones	Aromaterapia: incienso de jazmín			Inciense en varillas olor jazmín
	2	Aromaterapia:			Inciense en

		incienso de limón			varillas olor limón.
Quinta fase	2 sesiones	Aromaterapia: uso de aceite de Jacinto	Generar un ambiente de relajación por medio de los aceites esenciales.	Se procede a utilizar el aceite de Jacinto que tiene propiedades relajantes y se dan las indicaciones para la sesión, en donde se comienza con técnicas de relajación y visualización, introduciendo poco a poco el aroma de la sesión.	Aceite esencial de Jacinto
	2 sesiones	Aromaterapia: uso de aceite de jazmín			Aceite esencial de jazmín
	2 sesiones	Aromaterapia: uso de aceite de manzanilla.			Aceite esencial de manzanilla.
	2 sesiones	Aromaterapia: uso de aceite de Sándalo.			Aceite esencial de sándalo.
	2 sesiones	Aromaterapia: uso de aceite de neroli.			Aceite esencial de neroli.
	2 sesiones	Aromaterapia: uso de aceite de bergamota.			Aceite esencial de bergamota.
	2 sesiones	Aromaterapia: uso de aceite de geranio.			Aceite esencial de geranio.



## Anexos

### ANEXO 1 PAUSA ACTIVA CON GLOBOS

Para dar inicio a la actividad, el facilitador solicita a los participantes que hagan dos equipos cada uno hará una fila y el moderador le dará un globo al participante que esté al frente de cada fila y ambos serán los líderes de cada equipo, posteriormente el facilitador da las indicaciones solicitando a cada líder que pasen el globo lo más rápido que puedan debajo de las piernas del compañero que esta atrás y así lo harán los demás hasta llegar al último participante y cuando este tome el globo correrá al frente de la fila y lo pasara al compañero que este atrás siguiendo el mismo proceso del compañero anterior, el equipo que haga llegar el globo de nuevo al líder será el ganador.

### ANEXO 2 PAUSA ACTIVA CON LANA

El facilitador inicia solicitando a los participantes que formen un círculo, luego le da un bollo de lana a una persona y le pide que diga rápidamente una palabra por ej.: arte posteriormente deberá pasarlo a otra persona quien tendrá que asociar rápidamente una palabra a arte y luego hará lo mismo y así sucesivamente hasta terminar, luego de que todos hayan participado devolverán el bollo de lana a quien se los dio originalmente y dirán rápidamente porque asociaron esa palabra y luego la siguiente persona hará lo mismo hasta terminar.

## Anexo 3 Marco Legal.

### 4.1 Escenarios del ausentismo aprobados según la ley

El ausentismo está presente en todas las empresas, instituciones y lugares de trabajo, el ausentismo puede tener dos tipos, el ausentismo voluntario que consiste en la falta a sus labores de un trabajador que ya se encontraban programadas, según (Ferraro, 2016) además existe el ausentismo involuntario este se presenta por un evento que esta fuera de la rutina establecida por el trabajador como causas médicas del trabajador o de los familiares.

La ley N°29,6, de enero 2018, del código de trabajo concede licencia al trabajador:

- a) Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por autoridad competente. En estos casos el patrono deberá pagar al trabajador, una prestación equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiere el cumplimiento de las obligaciones dichas.
- b) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la empresa. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el patrono solamente estará obligado a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario.
- c) **POR TRES DÍAS EN CASO DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN; LICENCIA QUE SE CONCEDERÁ A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR DESDE EL DÍA DEL NACIMIENTO, DE FORMA CONTINUA, O DISTRIBUIRLOS DENTRO DE LOS PRIMEROS QUINCE DÍAS DESDE LA FECHA DEL NACIMIENTO. EN EL CASO DE PADRES**

ADOPTIVOS, EL PLAZO SE CONTARÁ A PARTIR DE LA FECHA EN QUE QUEDE FIRME LA SENTENCIA DE ADOPCIÓN RESPECTIVA. PARA EL GOCE DE ESTA LICENCIA DEBERÁ PRESENTARSE PARTIDA DE NACIMIENTO O CERTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA DE ADOPCIÓN, SEGÚN SEA EL CASO. POR ESTA LICENCIA, EL PATRONO ESTARÁ OBLIGADO A RECONOCER UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA EQUIVALENTE AL SALARIO ORDINARIO DE TRES DÍAS. (12) (13)

Ley 171, enero del 2018, de código de trabajo, Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral.

“El trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración establecida en el inciso anterior”.

Ley 177, enero de 2018, del código de trabajo, vacaciones anuales remuneradas.

Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.

Ley 180, enero 2018, del código de trabajo, para gozar de las vacaciones.

“Todo trabajador, para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.”.

Ley 307, enero 2018, del código de trabajo, prestaciones por enfermedades,

“En los casos en que se suspende el contrato individual por enfermedad o accidente común del trabajador, el patrono está obligado a pagarle, mientras dure la enfermedad y hasta el restablecimiento de aquél, una cantidad equivalente al setenta

y cinco por ciento de su salario básico, conforme a las categorías y con las limitaciones que a continuación se expresan”

Ley 42, Julio de 1983, de la constitución de la república, trabajo y seguridad social.

“La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo.

Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.”

Ley 309, enero, 2018 del código de trabajo, prestación por maternidad.

“EL PATRONO ESTÁ OBLIGADO A DAR A LA TRABAJADORA EMBARAZADA, EN CONCEPTO DE DESCANSO POR MATERNIDAD, DIECISÉIS SEMANAS DE LICENCIA, DIEZ DE LAS CUALES SE TOMARÁN OBLIGATORIAMENTE DESPUÉS DEL PARTO; Y, ADEMÁS, A PAGARLE ANTICIPADAMENTE UNA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SETENTA Y CINCO POR CIENTO DEL SALARIO BÁSICO DURANTE DICHA LICENCIA”.

“EN CASO DE ENFERMEDAD QUE, DE ACUERDO CON UN CERTIFICADO MEDICO SEA CONSECUENCIA DEL EMBARAZO, LA TRABAJADORA TENDRA DERECHO A UN DESCANSO PRENATAL SUPLEMENTARIO CUYA DURACION MAXIMA SERA FIJADA POR LA REGLAMENTACION DEL PRESENTE CODIGO”

“CUANDO EL PARTO SOBREVenga DESPUES DE LA FECHA PRESUNTA, EL DESCANSO TOMADO ANTERIORMENTE SERA SIEMPRE PROLONGADO HASTA LA FECHA VERDADERA DEL PARTO, Y LA DURACION DEL DESCANSO PUERPERAL OBLIGATORIO NO SERA REDUCIDA.

EN NINGUN CASO EL PATRONO ESTARA OBLIGADO A PAGAR, UNA PRESTACION EN DINERO MAS ALLA DE LOS LIMITES PREVISTOS EN EL PRIMER PARRAFO”

Ley 310, enero 2018, del código de trabajo, prestaciones por maternidad.

“Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el artículo anterior, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto”

Ley 312, enero 2018, del código de trabajo, prestaciones por maternidad.

“Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por la causal 4ª del Art. 36, por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo.”

SI UNA TRABAJADORA LACTA A SU HIJO, TENDRA DERECHO CON ESTE FIN, A UNA INTERRUPCION DEL TRABAJO DE HASTA UNA HORA DIARIA. A SU PEDIDO ESTA INTERRUPCION SE PODRÁ FRACCIONAR EN DOS PAUSAS DE TREINTA MINUTOS CADA UNA.(8)

LAS INTERRUPCIONES DE TRABAJO CONFORME A PÁRRAFO PRECEDENTE SERAN CONTADAS COMO HORAS DE TRABAJO Y REMUNERADAS COMO TALES. (ANEXO 2)

Ley 48, mayo 2017, ley de ISSS, beneficios por enfermedad y accidentes comunes.

En caso de enfermedad, las personas cubiertas por el Seguro Social tendrán derecho, dentro de las limitaciones que fijen los reglamentos respectivos, a recibir servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, y los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios.

El Instituto prestará los beneficios a que se refiere el inciso anterior, ya directamente, ya por medio de las personas o entidades con las que se contrate al efecto.

Cuando una enfermedad produzca una incapacidad temporal para el trabajo, los asegurados tendrán, además, derecho a un subsidio en dinero. En los reglamentos se

determinará el momento en que empezarán a pagarse, la duración y el monto de los subsidios, debiendo fijarse este último de acuerdo con tablas que guarden relación con los salarios devengados, o ingresos percibidos.

#### 4.2 Ausentismo y Riesgos laborales.

Los riesgos laborales y el ausentismo son dos temas que están íntimamente relacionados ya que un riesgo puede llegar a provocar un accidente de trabajo lo que llevaría al ausentismo del personal debido al accidente.

Según datos obtenidos de la OIT cada 15 segundos un trabajador muere causa de accidentes o enfermedades que tengan relación con el trabajo, al año se han identificado 317 millones de accidentes de trabajo y estos accidentes dan como resultado el ausentismo laboral.

Por lo tanto, en El salvador también hay leyes que tratan de concientizar y disminuir los accidentes laborales y riesgos laborales.

Ley 316, enero 2018, del código de trabajo, riesgos profesionales.

“Se entienden por riesgos profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo.”

Ley 317, enero 2018 del código de trabajo, riesgos profesionales.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el Trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.

Ley 317, enero 2018, del código de trabajo, riesgos profesionales.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el Trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión,

perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.

Se consideran accidentes de trabajo los que sobrevengan al trabajador:

1º) En la prestación de un servicio por orden del patrono o sus representantes, fuera del lugar y horas de trabajo;

2º) En el curso de una interrupción justificada o descanso del trabajo, así como antes y después del mismo, siempre y cuando la víctima se hallare en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa o establecimiento;

3º) A consecuencia de un delito, cuasi delito, o falta, imputables al patrono, a un compañero de trabajo, o a un tercero, cometido durante la ejecución de las labores. En tales casos el patrono deberá asumir todas las obligaciones que le impone el presente Título; pero le quedará su derecho a salvo para reclamar del compañero o tercero, responsables, conforme al derecho común, el reembolso de las cantidades que hubiere gastado en concepto de prestaciones o indemnizaciones; y

4º) Al trasladarse de su residencia al lugar en que desempeñe su trabajo, o viceversa, en el trayecto, durante el tiempo y por el medio de transporte, razonables.

Ley 318, enero 2018, del código de trabajo, riesgos profesionales.

Se entenderá comprendido en la definición de accidente de trabajo, todo daño que el trabajador sufra en las mismas circunstancias, en sus miembros artificiales y que les disminuya su capacidad de trabajo. Mantenido, repetido o progresivo de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo.

Ley 321, enero 2018, del código de trabajo, riesgos profesionales.

Los riesgos profesionales a que se refiere este Título, acarrearán responsabilidad para el patrono, salvo aquéllos producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo y los provocados intencionalmente por la víctima.

También estará exento de responsabilidad el patrono, cuando el riesgo se hubiere producido encontrándose la víctima en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Cuando el trabajador preste sus servicios a un sub-contratista, se aplicará lo dispuesto en el inciso último del Art. 5.

Ley 322, enero 2018, del código de trabajo, riesgos profesionales.

Para que la enfermedad profesional de un trabajador acarree responsabilidad al patrono, es necesario, además:

- a) Que la enfermedad esté comprendida en la lista del Art. 332;
- b) Que el trabajo que se desempeñe o se haya desempeñado sea capaz de producirla;
- y
- c) Que se acredite un tiempo mínimo de servicios que a juicio de peritos sea suficiente para contraerse.

El patrono responderá por la enfermedad profesional, aunque ésta se manifieste con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, siempre que se justifiquen los extremos exigidos en los literales

a) y b) de este artículo y que, a juicio de peritos, dicha enfermedad se hubiere contraído durante la vigencia del contrato.

La responsabilidad del patrono en el caso del inciso anterior, no podrá ser deducida después de cinco años de terminadas las labores.

Ley 323, enero 2018, del código de trabajo, riesgos profesionales.

Cuando el riesgo profesional hubiere producido al trabajador una incapacidad temporal, el patrono quedará exonerado de toda responsabilidad si el trabajador se



negare, sin justa causa, a someterse a los tratamientos médicos y quirúrgicos necesarios para su curación y restablecimiento, debiendo el patrono comunicar por escrito dicha circunstancia a la Inspección General de Trabajo dentro de los tres días siguientes al de la negativa del trabajador.

Ley 324, enero 2018, del código de trabajo, consecuencias de los riesgos profesionales.

“Las consecuencias de los riesgos profesionales de que responderán los patronos son la muerte y la incapacidad del trabajador.

La incapacidad puede ser permanente total, permanente parcial y temporal.”

Ley 325, enero 2018, del código de trabajo, consecuencias de los riesgos profesionales.

“Incapacidad permanente total, es la pérdida absoluta de facultades o de aptitudes que imposibilita a un individuo para desempeñar cualquier trabajo, por el resto de su vida.”

Ley 326 enero 2018, del código de trabajo, consecuencias de los riesgos profesionales.

“Incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de la víctima para el trabajo, por el resto de su vida.”

Ley 327 enero 2018, del código de trabajo, consecuencias de los riesgos profesionales.

Incapacidad temporal es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le impiden desempeñar su trabajo, por algún tiempo.

Si la incapacidad temporal no hubiere cesado después de transcurrido un año, se estimará como incapacidad permanente.

Ley 53 mayo 2017, ley de ISSS los beneficios por riesgos profesionales.

“En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, los asegurados tendrán derecho a las prestaciones consignadas en el Art. 48”

Ley. 54 mayo 2017, ley de ISSS, los beneficios por riesgos profesionales.

“Los reglamentos determinarán el término después del cual, si perdura la incapacidad de trabajo producida por la enfermedad profesional o por el accidente de trabajo, se considerará el caso como de invalidez.”

Ley. 55 mayo 2017, ley de ISSS, los beneficios por riesgos profesionales.

“EN CASO DE INVALIDEZ TOTAL O PARCIAL PROVENIENTE DE ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO, EL INSTITUTO ESTARÁ OBLIGADO A PROCURAR LA REHABILITACIÓN DEL ASEGURADO; CUANDO LA INVALIDEZ SEA TOTAL, A PAGAR UNA PENSIÓN MIENTRAS DURE LA INVALIDEZ Y SI FUERE PARCIAL, A PAGAR UNA PENSIÓN CUYA CUANTÍA Y DURACIÓN SEÑALARÁN LOS REGLAMENTOS SEGÚN EL GRADO DE INCAPACIDAD DEL TRABAJO QUE TUVIEREN. (4)”

Ley 56, mayo 2017, ley de ISSS, los beneficios por riesgos profesionales.

Si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional fueren debidos a infracción por parte del patrono, de las normas que sobre Seguridad Industrial o Higiene del Trabajo fueren obligatorias, dicho patrono estará obligado a restituir al Instituto la totalidad de los gastos que el accidente o la enfermedad del asegurado le ocasionaren.

Ley 57, mayo 2017, ley de ISSS, los beneficios por riesgos profesionales.

Si la enfermedad profesional o el accidente de trabajo tuvieron como origen la malicia del asegurado o grave infracción a las normas de seguridad que estuviere obligado a respetar en virtud de disposición legal, el Instituto estará obligado únicamente a la prestación de los servicios médicos y hospitalarios indispensables.

#### 4.3 Sanciones Legales para el ausentismo

Por medio del desarrollo de la presente investigación queda claro que el ausentismo es un fenómeno universal, y que dicha problemática puede tener diferentes consecuencias dentro de la empresa o institución, podría presentarse una reducción de la producción, fallos en el

servicio, gastos adicionales, (Ramirez,2016) también menciona que puede haber una desmotivación del personal ausente y menores ganancias para ellos.

Ley 36, enero del 2018, de código de trabajo, el contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas. “4ª- Por incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común”

Ley 50, enero de 2018, de código de trabajo, terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono.

12ª- Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos; o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días.

14ª- Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo.

15ª- Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber estado en detención provisional, el delito por el que se le procesa hubiere sido contra la persona del patrono, de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o en la persona de algún jefe de la empresa o establecimiento o compañero de trabajo; y en todo caso cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad.

## ANEXO 4 ENCUESTA NO SOMETIDA A VALIDACION

Universidad de El Salvador

Facultad de Ciencias y Humanidades

Departamento de Psicología



## ENCUESTA PARA EMPLEADOS DEL CNR

Objetivo: Conocer el nivel de incidencia de la aplicación del programa de salud preventiva a los empleados del Centro Nacional de Registros (CNR) oficina central.

Nº de encuesta: \_\_\_\_\_

Indicaciones: a continuación, se le presenta una serie de preguntas, las que le solicitamos ser lo más sincero posible en responder acerca del ausentismo y el plan de salud preventiva que aplica el CNR en su centro de trabajo.

**Datos generales.**

Sexo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Estado civil: \_\_\_\_\_

Escolaridad: \_\_\_\_\_

Unidad en la que trabaja: \_\_\_\_\_

Tiempo de trabajar en la institución: \_\_\_\_\_

Horario de trabajo: entrada: \_\_\_\_\_ salida: \_\_\_\_\_

**Área de ausentismo.**

1. ¿Aproximadamente cuantas veces ha faltado a su trabajo en el tiempo en el que labora en esta institución?

1-5 veces	6-10 veces	11- 15 veces	16-adelante veces	Ninguna
-----------	------------	--------------	-------------------	---------

2. Ha faltado a su trabajo por algún motivo establecido por la ley tal como:

Matrimonio	Maternidad	Muerte	Estudio	Enfermedad
------------	------------	--------	---------	------------

3. Marque con una "X", Si se ha ausentado por enfermedad, y escriba ¿cuál ha sido el motivo?

Enfermedad		Especifique el tipo de enfermedad
Crónica		
aguda		

4. Marque con una "X", si ha sufrido algún accidente laboral

Accidente laboral	En el trabajo	
	Camino al trabajo	
	En su receso	
	De su trabajo a su casa	

5. ¿Considera que el ausentismo laboral es un problema para la institución?

Si\_\_\_ no\_\_\_

Porque:\_\_\_\_\_

6. ¿Considera que la institución aplica medidas preventivas para evitar el ausentismo laboral?

Si\_\_\_ No\_\_\_ A veces \_\_\_

7. ¿Conoce los medios de control de ausentismo que tiene el jefe inmediato?

Sí\_\_ No\_\_\_

**Área: Programa de salud preventiva.**

8. ¿Participa Ud. ¿En el programa de salud preventiva?

Sí\_\_\_ No\_\_\_

Auto cuidado	
Pausas Activas	
Taller de pintura	
Taller de baile	
Taller de yoga	

9. Marque con una “X”, en las actividades en las que participa según el plan de salud preventiva.

Área: Auto cuidado.

**Conteste las siguientes preguntas si está participando en el taller de auto cuidado:**

10. Como le ha ayudado en su vida diaria el auto cuidado

Nada	Muy poco	Poco	mucho
------	----------	------	-------

Explique cómo lo aplica en su vida:

---



---

11. Según lo aprendido en los talleres sobre asertividad, marque con una “X”, cuanto le ha servido en su vida cotidiana el conocer y poner en práctica este estilo de comunicación

Nada	Muy poco	Poco	Mucho
------	----------	------	-------

12. Según la comprensión y aplicación de técnicas de relajación para reducir el estrés en el taller de auto cuidado, marque con una “X” que tanto lo aplica en su vida cotidiana

Nada	Muy poco	Poco	Mucho
------	----------	------	-------

13. Si aplica estas técnicas de relajación para reducir el estrés, marque con una “X” cuanto considera que le ayuda en su vida.

Nada	Muy poco	Poco	Mucho
------	----------	------	-------

### Área Pausas Activas:

**Conteste las siguientes preguntas solo si participa en el taller de pausas activas.**

14. ¿Considera Ud. que en el horario en el que participa en las pausas activas, este le beneficia?

Sí\_\_\_ No\_\_\_

15. ¿Aplica Ud. Las pausas activas en su vida diaria?

Sí\_\_\_ No\_\_\_

Responda con una “X” si contesto “si”, en la pregunta anterior\*

16. ¿Considera que aplicarlas le ayuda en su vida?

Nada	Muy poco	Poco	Mucho
------	----------	------	-------

17. De los siguientes ejercicios que ud practica en el trabajo, cuales considera que le ayudan a ud. al momento de realizar las pausas activas, marque con una “X” si es “si” o marque “no” las que no le ayudan.

Ejercicios de respiración	Si	No
Ejercicio de estiramiento	Si	No
Ejercicio para el cuello	Si	No
Ejercicio para el hombro	Si	No
Ejercicio para la espalda	Si	No
Ejercicio para manos	Si	No
Ejercicio para brazos	Si	No
Ejercicio para cadera y piernas	Si	No
Ejercicio para piernas	Si	No
Ejercicio para pies	Si	No

### Área: Yoga.

18. Considera que desde que asiste al taller de yoga ha tenido un impacto positivo en su vida.

Sí\_\_\_ No\_\_\_

19. Practica los ejercicios de yoga que ha aprendido dentro del taller, en su hogar u otros lugares

Sí\_\_\_ No\_\_\_

20. Marque con una X, los factores que considera que le han beneficiado desde que asiste a los talleres de yoga.

Mejora su calidad de sueño	Si	No
Siente mayor relajación física	Si	No
Mejora su estado de animo	Si	No
Mejora su salud física	Si	No
Mejora su concentración	Si	no

### Área de: pintura

21. Considera que desde que asiste al taller de pintura ha tenido un impacto positivo en su vida

Sí\_\_\_ No\_\_\_

22. En qué medida considera que el taller de pintura ha ayudado en su vida

Nada	Muy poco	Poco	Mucho
------	----------	------	-------

23. Marque con una X los factores que considera que le han beneficiado desde que asiste al taller de pintura.

Ha mejorado su forma de expresarse con los demás	Si	No
Siente más confianza en sí mismo al momento de realizar alguna actividad	Si	No
Se siente más creativo al realizar	Si	No



actividades		
Ha mejorado su concentración	Si	No
Ha mejorado la forma de reconocer las emociones que experimenta	Si	no

### Área de: baile.

24. Considera que desde que asiste al taller de baile ha tenido un impacto positivo en su vida

Sí\_\_\_ No\_\_\_

25. En qué medida considera que el taller de baile ha ayudado en su vida

Nada	Muy poco	Poco	Mucho
------	----------	------	-------

26. Marque con una X los factores que considera que le han beneficiado desde que asiste al taller de pintura.

Se siente con una mejor salud física	Si	No
Ha mejorado su aspecto físico	Si	No
Se siente con mayor creatividad al realizar esta actividad	Si	No
Se siente con un mejor estado de animo	Si	No
Se siente con mayor capacidad para relacionarse con sus demás compañeros	Si	no

### Área de resiliencia.

27. Considera que desde que asiste al taller de resiliencia, ha tenido un impacto positivo en su vida

Sí\_\_\_ No\_\_\_

28. De las siguientes opciones seleccione las que considere que ha mejorado con el taller de resiliencia

Ha mejorado su autoestima	Si	No
Reflexionar sobre sus acciones	Si	No
Aislar los problemas	Si	No
Mejores relaciones con amigos	Si	No
Muestra mayor iniciativa	Si	No

Mejor creatividad	Si	No
-------------------	----	----

### Área de gestión de emociones

29. Considera que desde que asiste al taller de gestión de las emociones ha tenido un impacto positivo en su vida

Sí\_\_\_ No\_\_\_

30. De las siguientes opciones seleccione los aspectos que considere que ha mejorado con el taller de gestión de las emociones

Considera que toma conciencia de sus emociones	Si	No
Ha logrado llegar a comprender los sentimientos de los demás	Si	No
Maneja las presiones diarias	Si	No
Se le facilita el trabajo en equipo	Si	No
Muestra un mejor manejo de sus emociones	Si	no

### Calificación del plan

31. ¿En general, cómo calificaría ud el programa de salud preventiva implementado en el CNR?

Nada	Muy poco	Poco	Mucho
------	----------	------	-------

32. ¿Agregaría otra actividad al programa de salud preventiva?

Sí\_\_\_ No\_\_\_

¿Cuál actividad agregaría y por qué?

---



---

33. ¿Recomendaría seguir con el programa de salud preventiva?

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

Porque\_\_\_\_\_

---

34. ¿Recomendaría aplicar este programa de salud preventiva a otras instituciones?

Si\_\_\_\_ no\_\_\_\_

Porque\_\_\_\_\_

---

## ANEXO 5

## Proceso de Validación de instrumento para la recolección de datos.

A continuación, se describe la sistematización del proceso de validación del instrumento a utilizar en la investigación:

Se utilizó el método de Lawshe para la validación del instrumento, luego se escogió a un grupo de 6 expertos graduados en la carrera de psicología, a los cuales se les entregó el instrumento a revisar.

Adjunto a ello también se le entregó una hoja a llenar que hace constar su veredicto objetivo y profesional sobre la evaluación del instrumento, una hoja sobre el objetivo y justificación de la investigación y otra de indicaciones de como calificar el instrumento en base a la escala de lawshe.

Posteriormente se procedió a calificar cada ítem de cada instrumento revisado por los 6 expertos, según el método de Lawshe, se plantea la siguiente fórmula:

Formula de Lawshe denominada razón de validez de contenido:

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

$$N/2$$

CVR= Razón de validez de contenido.

$n_e$ = Número de expertos que indican “esencial”

N= Número total de expertos.

De acuerdo con Lawshe, si más de la mitad de los miembros del jurado indica que un reactivo es esencial, ese reactivo tiene al menos alguna validez de contenido.

De acuerdo con lo dicho anteriormente, de los 35 ítems que presenta el instrumento, 19 ítems puntuaron en 1 y 16 ítems puntuaron debajo de 1, lo que significa según la siguiente tabla 2:

Valores mínimos de la razón de validez de contenido para asegurar que es improbable que el acuerdo se deba al azar

# Expertos	Valor mínimo
5	0.99
6	0.99
7	0.99
8	0.75
9	0.78
10	0.62
11	0.59
12	0.56
13	0.54
14	0.51
15	0.49
20	0.42
25	0.37
30	0.33
35	0.31
40	0.29

Tabla 2.

Según el número de expertos que se seleccionó (los cuales fueron 6), el valor mínimo para que el ítem fuera valido es 0.99, en este caso los 16 ítem que puntuaron debajo de este

rango, se sometieron a evaluación y se eliminaron 3 ítems, los cuales fueron el 13, 19 y 21 respectivamente, y se agregó uno nuevo que sería el 27, así como se modificaron el 1,2, 3, 4, 7,10, 11, 15, 17, 19, 21, 25, y 28. Por lo tanto el instrumento se presenta con 31 ítems.

## ANEXO 6 ENCUESTA SOMETIDA A VALIDACION

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



## ENCUESTA PARA EMPLEADOS DEL CNR

Objetivo: Conocer el nivel de incidencia de la aplicación del programa de salud preventiva a los empleados del Centro Nacional de Registros (CNR) oficina central.

Nº de encuesta: \_\_\_\_\_

Indicaciones: a continuación, se le presenta una serie de preguntas, las que le solicitamos responder lo más sincero/a posible acerca del ausentismo y el plan de salud preventiva que aplica el CNR en su centro de trabajo.

Género: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Estado civil: \_\_\_\_\_

Escolaridad: \_\_\_\_\_

Unidad/puesto en la que trabaja: \_\_\_\_\_

Tiempo de trabajar en la institución: \_\_\_\_\_

Horario de trabajo: entrada: \_\_\_\_\_ salida: \_\_\_\_\_

**Área de ausentismo.**

1. ¿Aproximadamente cuantas veces ha faltado a su trabajo en el último año?

1-5 veces	6-10 veces	11- 15 veces	16-adelante veces	Ninguna
-----------	------------	--------------	-------------------	---------

2. Ha faltado a su trabajo por algún motivo establecido por la ley en el último año:

Matrimonio	Maternidad	Muerte	Estudio	Enfermedad
------------	------------	--------	---------	------------

3. Marque con una "X", Si se ha ausentado por enfermedad en el último año, y escriba ¿cuál ha sido el motivo?

Enfermedad		Especifique el tipo de enfermedad
Crónica		
Aguda		

4. Marque con una "X", si ha sufrido algún accidente laboral en el último año

Accidente laboral	En el trabajo	
	Camino al trabajo	
	En su receso	
	De su trabajo a su casa	

5. ¿Considera que el ausentismo laboral es un problema para la institución?

Si\_\_\_ no\_\_\_

Porque:\_\_\_\_\_

6. ¿Considera que la institución aplica medidas preventivas para mejorar el ausentismo laboral?

Si\_\_\_ No\_\_\_ A veces \_\_\_

7. ¿Conoce como controla el ausentismo el jefe inmediato en el último año?

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**Área: Programa de salud preventiva.**

8. ¿Participa ud. En el programa de salud preventiva?

Sí\_\_\_ No\_\_\_



Taller de Auto cuidado	
Pausas Activas	
Taller de pintura	
Taller de baile	
Taller de yoga	

9. Marque con una "X", en las actividades en las que participa según el plan de salud preventiva.

### Área: Auto cuidado.

Conteste las siguientes preguntas si está participando en el taller de auto cuidado:

10. Como le ha ayudado en su vida diaria el auto cuidado

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Necesita mejorar
-----------	-----------	-------	---------	------------------

Explique cómo lo aplica en su vida:

---



---

11. Según lo aprendido en los talleres sobre asertividad, marque con una "X", califique como le ha servido en el ámbito laboral.

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Necesita mejorar
-----------	-----------	-------	---------	------------------

12. Según las técnicas de relajación desarrolladas en el taller de auto cuidado, marque con una "X" que tanto las aplica en el ámbito laboral.

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Necesita mejorar
-----------	-----------	-------	---------	------------------

### Área Pausas Activas:

13. Conteste las siguientes preguntas solo si participa en el taller de pausas activas.

¿Considera ud. que en el horario en el que participa en las pausas activas, este le beneficia?

Sí\_\_\_ No\_\_\_

14. ¿Aplica ud. Las pausas activas en su vida diaria?

Sí\_\_\_ No\_\_\_

15. Responda con una “x”, si contesto “si”, en la pregunta anterior\*

¿Si aplica pausas activas en su trabajo, como califica que le ayudan en su vida?

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Necesita mejorar
-----------	-----------	-------	---------	------------------

16. De los siguientes ejercicios que ud desarrolla en las pausas activas, marque con una “X” los que considere más útiles.

Ejercicios de respiración	
Ejercicio de estiramiento	
Ejercicio para el cuello	
Ejercicio para el hombro	
Ejercicio para la espalda	
Ejercicio para manos	
Ejercicio para brazos	
Ejercicio para cadera y piernas	
Ejercicio para piernas	
Ejercicio para pies	

### Área: Yoga.

17. ¿Considera que asistir al taller de yoga le ha ayudado en su vida?

Sí\_\_\_ No\_\_\_

18. Marque con una “X”, los factores que considera que desde que practica yoga ha conseguido los siguientes beneficios.

Mejora su calidad de sueño	Si	No
Siente mayor relajación física	Si	No
Mejora su estado de animo	Si	No
Mejora su salud física	Si	No
Mejora su concentración	Si	no

### Área de: pintura

19. ¿Cómo califica que el taller de pintura le ha ayudado en su vida?

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Necesita mejorar
-----------	-----------	-------	---------	------------------

20. Marque con una “X”, los factores que considera que desde que asiste al taller de pintura le han beneficiado.

Ha mejorado su forma de expresarse con los demás	Si	No
--	----	----

Siente más confianza en sí mismo al momento de realizar alguna actividad	Si	No
Se siente más creativo al realizar actividades	Si	No
Ha mejorado su concentración	Si	No
Ha mejorado la forma de reconocer las emociones que experimenta	Si	no

### Área de: baile.

21. ¿Cómo califica que el taller de baile le ha ayudado en su vida?

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Necesita mejorar
-----------	-----------	-------	---------	------------------

22. Marque con una “X”, los factores que considera que desde que asiste al taller de baile le han beneficiado.

Se siente con una mejor salud física	Si	No
Ha mejorado su aspecto físico	Si	No
Se siente con mayor creatividad al realizar esta actividad	Si	No
Se siente con un mejor estado de animo	Si	No
Se siente con mayor capacidad para relacionarse con sus demás compañeros	Si	No

### Área de resiliencia.

23. Tomando en cuenta que la resiliencia es la capacidad del ser humano de sobreponerse ante cualquier adversidad, y considerando que dicho tema se ha desarrollado dentro de los talleres de auto cuidado, ¿Cree ud. que ha tenido un impacto en su vida?

Sí\_\_\_ No\_\_\_

24. De las siguientes opciones, marque con una “X”, las que considere que ha mejorado con la asistencia al taller de resiliencia

Ha mejorado su autoestima	
Reflexionar sobre sus acciones	
Aislar los problemas	
Mejores relaciones con amigos	
Muestra mayor iniciativa	
Mejor creatividad	

### Área de gestión de emociones

25. ¿Cuánto considera que ha incidido en su vida, asistir al taller de gestión de las emociones? marque con una “X”,

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Necesita mejorar
-----------	-----------	-------	---------	------------------

26. De las siguientes opciones seleccione las que considere que ha mejorado con el taller de gestión de las emociones

Considera que toma conciencia de sus emociones	
Ha logrado llegar a comprender los sentimientos de los demás	
Maneja las presiones diarias	
Se le facilita el trabajo en equipo	
Muestra un mejor manejo de sus emociones	

### Calificación del plan

27. Desde su punto de vista, ¿considera que asistir al programa de salud preventiva ha reducido su nivel de ausentismo en el trabajo?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

Porque: \_\_\_\_\_

28. ¿En general, cómo calificaría ud el programa de salud preventiva implementado en el CNR?

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Necesita mejorar
-----------	-----------	-------	---------	------------------

29. ¿Qué considera que se puede mejorar del programa de salud preventiva?

\_\_\_\_\_

30. ¿Agregaría o quitaría algo, y por qué?

\_\_\_\_\_

31. ¿Recomendaría ud que la institución continúe implementando el programa de salud preventiva?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

Porque \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Fuentes Consultadas

- ✓ American Psychological Association la resiliencia. (¿). El camino a la resiliencia recuperado de: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/resiliencia-camino.aspx>
  
- Morales, I.M. (2013). Los pilares de la resiliencia. Recuperado de:  
<http://ignasimartin.blogspot.com/2013/01/los-pilares-de-la-resiliencia.html>
  
- ✓ Álvarez, M. (2012). Psicología y arte. Recuperado de <https://noestamoslocos1.blogia.com/2012/032001-psicolog-a-y-arte-cu-l-es-su-relaci-n-.php>
  
- ✓ Asamblea Legislativa República De El Salvador. Código de trabajo. Recuperado de:  
<https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/2150>
  
- ✓ Asamblea Legislativa República De El Salvador. Constitución De La República. Recuperado de: <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/249>
  
- ✓ Asamblea Legislativa República De El Salvador. Ley de seguro social. Recuperado de: <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/416>
  
- ✓ Ayuntamiento de El Campello, servicio de RRHH (2010).
  
- ✓ Becoña, A. (2006) resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista de psicología y psicología clínica 11 (3), 125-146*. Recuperado de: <http://aepcp.net/arc/01.2006%283%29.Becona.pdf>
  
- ✓ Blasco de Luna, F., Guada, J., Robles, B., Berciano, E., Blazquez, E., Sanz, P. Et al. (2017) VI Informe ADECCO sobre absentismo. Madrid, España: UNED.
  
- ✓ Calle, R. (¿). El gran libro del yoga. Recuperado de <http://files.biblioteca-uaca.webnode.es/200000155-ba3fabb390/23.pdf>
  
- ✓ Fariñas, A.A. (2016). La pintura como terapia. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-pintura-como-terapia/>
  
- ✓ Fernández, C.N. (2012). Variables Determinantes De Las Indisposiciones Laborales: Análisis En Una Empresa Sociosanitaria Pública De Baleares (1995-2010) (tesis doctoral). Universitat de Illes Balears, Mallorca, España.

- ✓ Ferraro, Carlos. (2016). Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología” Lucianofortabat” de olavarria. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Rosario. Uruguay.
- ✓ Huezo, Maravilla, Tobias, (2016) “Efectos de la implementación de un programa de pausas activas en el estrés laboral de empleados de Laboratorios Paill de la Ciudad de San Salvador”. Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador.
- ✓ Montejano, S. (¿) gestión emocional recuperado de:
  - ✓ <http://www.psicoglobal.com/desarrollo-personal/gestion-emocional>
- ✓ Ramirez, J. (18 de noviembre del 2016). Ausentismo laboral ¿qué consecuencias tiene?
  - ✓ Recuperado: <https://www.reclamador.es/blog/absentismo/>
- ✓ Organización Internacional de Trabajo. (1996-2018) seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- ✓ Pinzón, O. (2017). Educar en autocuidado: una alternativa para minimizar los riesgos laborales en funcionarios penitenciarios (ensayo para optar a título de especialista en docencia universitaria). Universidad militar nueva granada, Bogotá D.C. Colombia.
- ✓ Universidad de Valencia, (2008), el absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. Valencia: autores.
- ✓ Universidad Autónoma de Barcelona (¿) gestión de las emociones recuperado de:
  - ✓ <http://www.uab.cat/web/conoce-la-uab/itinerarios/campus-sis/gestion-de-las-emociones-1345668503075.html>
- ✓ Hernández, B. (¿) yoga en tu empresa. Recuperado de <http://yogaentubarrio.com/wp-content/uploads/2016/04/presentacionyete.pdf>
- ✓ Valencia, E. (2017). Beneficios del baile para la salud física y mental. Recuperado de: <https://www.sura.com/blogs/mujeres/beneficios-del-baile-para-salud-fisica-y-mental.aspx>