



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE TECNOLOGIA MÉDICA

TESIS

**APLICACIÓN DEL PROGRAMA PAUSA ACTIVA Y SU
CONTRIBUCIÓN EN DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN
UN CENTRO HOSPITALARIO DE MOYOBAMBA**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA – ESPECIALIDAD
TERAPIA FISICA Y REHABILITACION**

Autor:

Cynthia Emperatriz Luna Collazos

Asesor:

Dr. Jorge Max Mundaca Monja (0000-0002-2451-1310)

Línea de investigación:

Salud Integral Humana

Pimentel, Perú, 2021

Dedicatoria

A Dios y mi mami Rosy, que desde el cielo guían mis pasos para lograr mi superación personal y profesional; a mi esposo Rubén y mi pequeña Libetcy los seres que llenan mi vida con el día a día; a mi mamá Betty, que me enseñó a superar todos los obstáculos para ser alguien de bien en esta vida, a mi hermano Arturo quien con sus consejos y su apoyo incondicional me ayudan a perseverar en mis objetivos, y así poder finalizar este importante proyecto.

Cynthia Emperatriz.

Agradecimiento

Al Dr. Jorge Max Mundaca Monja, por su noble corazón y apoyo incondicional, por compartir sus conocimientos y aportar sus experiencias que forjan a los profesionales del mañana, las cuales han permitido elaborar el presente trabajo de investigación.

Al Hospital II – 1 Moyobamba y a sus destacados profesionales por su valioso tiempo y apoyo en el desarrollo de esta Tesis.

La autora.

INFORME DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA (TESIS)

Índice de Contenidos:

I. INTRODUCCIÓN:	10
II. DESARROLLO	12
III. METODOLOGIA	17
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	17
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	17
3.3. CATEGORIAS, SUBCATEGORIAS Y MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN (MATRIZ DE CONSISTENCIA)	17
3.3.1. Estrés	17
3.3.2. Definiciones	18
3.3.2.1. Estrés Laboral	18
3.3.2.2. Respuesta Psicológica	18
3.3.2.3. Respuesta Fisiológica	19
3.3.3. Estresores	20
3.3.4. Prevención del estrés laboral	20
3.3.5. Programa de Pausas Activas	21
3.3.5.1. Pausas Activas	22
3.3.5.2. Beneficios	22
3.3.5.3. Secuencia de Pausas Activas	22
3.3.5.4. Pausas activas y Estrés	23
3.3.5.5. Tipos de ejercicios de Pausas Activas	23
3.4. ESCENARIO DE ESTUDIO	26
3.5. PARTICIPANTES	26
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	26
3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS E INSTRUMENTOS	27
3.8. RIGOR CIENTÍFICO	27
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	28
V. CONCLUSIONES:	44
VI. RECOMENDACIONES:	45

Índice de tablas

Tabla 1. Tipos de estresores	20
Tabla 2. Matriz de consistencia	24
Tabla 3. Características sociodemográficas y laborales del personal de un Centro Hospitalario de Moyobamba en el año 2020	28
Tabla 4. Distribución del nivel de estrés según factor estresor en el personal del Centro Hospitalario de Moyobamba en el año 2020 antes de aplicar el Programa Pausas Activas	30
Tabla 5. Valoración global del nivel de Estrés en el personal de un Centro Hospitalario de Moyobamba en el año 2020 antes del Programa Pausas Activas	33
Tabla 6. Distribución del nivel de estrés según factor estresor en el personal del Centro Hospitalario de Moyobamba en el año 2020 después de aplicar el Programa Pausas Activas	35
Tabla 7. Valoración global del nivel de Estrés en el personal de un Centro Hospitalario de Moyobamba en el año 2020 antes del Programa Pausas Activas	39

Índice de figuras

<i>Figura 1. Gráfico de barras comparativa entre las variables: Sin Estrés vs Estrés</i>	<i>32</i>
<i>Figura 2. Valor promedio de los Niveles de Estrés</i>	<i>34</i>
<i>Figura 3. Gráfico de barras comparativa entre las variables: Sin Estrés vs Estrés</i>	<i>37</i>
<i>Figura 4. Valor promedio de los Niveles de Estrés.</i>	<i>39</i>
<i>Figura 5. Variación entre los valores del Nivel “Sin Estrés” antes y después de realizado el programa.</i>	<i>40</i>
<i>Figura 6. Variación entre los valores del Nivel “Bajo Estrés” antes y después de realizado el programa</i>	<i>41</i>
<i>Figura 7. Variación entre los valores del Nivel “Intermedio de Estrés” antes y después de realizado el programa.....</i>	<i>41</i>
<i>Figura 8. Variación entre los valores del Nivel “Alto de Estrés” antes y después de realizado el programa.</i>	<i>42</i>
<i>Figura 9. Variación entre los valores del Nivel “Muy Alto de Estrés” antes y después de realizado el programa.....</i>	<i>42</i>

Resumen

El proyecto busca estudiar el problema del Estrés Laboral dentro del Centro Hospitalario de la ciudad de Moyobamba, toda vez de que dicho centro no cuenta con un estudio de esta magnitud. Precisamente, se descubrió en un recorrido general de la institución y por medio de la revisión de documentación de “Permisos de salida del personal”, que estos obedecen a los siguientes factores: constantes dolores y malestares en el cuerpo, consultas al servicio de medicina física por dolores de cuello, espalda y musculares; todo esto sin causa específicas o señaladas al estrés. En consecuencia, se realiza un cuestionario a fin de recoger las experiencias de los trabajadores. Finalmente, luego del procesamiento de datos, se crea un programa de Pausas Activas a fin de desarrollar efectos positivos contra el estrés; ya que los resultados evidencian elevado cansancio y padecimiento en los trabajadores. Asimismo, se comprueba que este programa es efectivo para combatir el estrés y mejora el desempeño de los colaboradores del Centro Hospitalario de Moyobamba.

Palabras claves: Estrés laboral, pausas activas.

Abstract

The project seeks to study the problem of Work Stress within the Hospital Center of the city of Moyobamba, since said center does not have a study of this magnitude. Precisely, it was discovered in a general tour of the institution and through the review of documentation of "Personnel exit permits", that these are due to the following factors: constant aches and pains in the body, consultations to the physical medicine service for neck, back and muscle pain; all this without specific or pointed causes to stress. Consequently, a questionnaire is carried out in order to collect the experiences of the workers. Finally, after data processing, an Active Break program is created in order to develop positive effects against stress; since the results show high fatigue and suffering in the workers. Likewise, it is verified that this program is effective in combating stress and improves the performance of the collaborators of the Moyobamba Hospital Center.

Keywords: Work stress, active breaks.

I. INTRODUCCIÓN:

Según la Organización Internacional del Trabajo “El estrés laboral es un problema global que afecta a diferentes profesiones” (OIT,2016). En mi opinión, los profesionales de salud conforman uno de los grupos ocupacionales más afectados, ya que su entorno de trabajo es uno de los más estresantes. Según los autores Santos & Cardoso (2010) la alta demanda de contacto interpersonal se sitúa en el área de salud donde el personal está expuesto y sometido a una alta exigencia emocional. En este sentido, el proyecto busca estudiar dicho problema dentro de un Centro de Salud, por lo que se toma como lugar de estudio al Centro Hospitalario de la ciudad de Moyobamba, toda vez de que dicho centro no cuenta con un estudio de esta magnitud. Precisamente, se descubrió en un recorrido general de la institución y por medio de la revisión de documentación de “Permisos de salida del personal”, que estos obedecen a los siguientes factores: constantes dolores y malestares en el cuerpo, consultas al servicio de medicina física por dolores de cuello, espalda y musculares; todo esto sin causa específicas o señaladas al estrés. En consecuencia, se realiza un cuestionario a fin de recoger las experiencias de los trabajadores. Finalmente, luego del procesamiento de datos, se crea un programa de Pausas Activas a fin de desarrollar efectos positivos contra el estrés; ya que los resultados evidencian elevado cansancio y padecimiento en los trabajadores. Asimismo, se presume que este programa será efectivo para combatir el estrés y la mejora del desempeño de los colaboradores del Centro Hospitalario de Moyobamba.

El Programa de Pausas Activas posee como intención crear conciencia en los empleados del Centro Hospitalario Moyobamba sobre la importancia de tener costumbres saludables entre la jornada laboral y la vida personal; se buscan iniciar hábitos preventivos de tal manera que se obtenga impedir la adquisición de enfermedades, el ausentismo y las incapacidades generadas por estas. Favorecer de esta manera a elevar los niveles de producción, el manejo del estrés, la comunicación y el trabajo en equipo.

La problemática del estrés aborda a todas las actividades del ser humano, a nivel mundial y en todos los ámbitos, pues a diario cada persona debe afrontar diversos

estímulos del entorno o situaciones que percibe que sean amenazantes, ésta respuesta puede estar a la par de sus capacidades, por debajo o encima de ellas, activando en el organismo diversos mecanismos para hacerle frente o huir. Es un asunto global, porque puede afectar la salud de individuos o de poblaciones enteras, tanto es así que la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan.¹

Los profesionales de salud conforman uno de los grupos ocupacionales más afectados, ya que su entorno de trabajo se considera como uno de los más estresantes (Palacios & Paz, 2014). La consecuencia de este problema se ve reflejado en el rendimiento y en el desperfecto de la aptitud del personal sanitario y administrativo que desarrolla su actividad profesional en el medio hospitalario.

En el Perú, se constituye como una exigencia para el empleador: el trabajar de manera preventiva ante los riesgos laborales. Esta acción preventiva debe ser acorde a las posibilidades de la organización y en relevancia a sus riesgos identificados. Al ponerse en vigor la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, el empleador está en la necesidad de realizar monitoreo ocupacionales para prevenir riesgos, entre éstos los riesgos psicosociales: el estrés; además debe conservar registros de ellos, contenidos dentro de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.²

En ese sentido surge la interrogante, ¿En qué medida la aplicación de un programa de pausa activa contribuirá en disminuir el estrés laboral en un Centro Hospitalario de Moyobamba en el año 2020?.

Es de gran importancia la elaboración de este proyecto para suministrar información sobre el desempeño laboral de los colaboradores y el mejoramiento del mismo a través de las Pausas Activas, con el cual se pretende elevar no solo su desempeño

¹ Stavroula Leka, Prof Amanda Griffiths, Prof Tom Cox (2021). La organización del trabajo y el estrés. Extraído de https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/. Consultado el 17/01/2021.

² Ley 29783 _ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016). Artículo 57. Evaluación de riesgos.

sino también las relaciones interpersonales y estados de ánimo, sin olvidar la parte humana del colaborador saliendo de la rutina que sobrelleva las actividades designadas en su cargo ocupacional.

El aumento de la actividad física es uno de los componentes más importantes de un estilo saludable vinculados a beneficios físicos y mentales. Por ejemplo, se menciona que “La inactividad física aumenta la frecuencia y la duración de la incapacidad laboral lo cual presupone implicaciones desfavorables para el trabajador y la sociedad” (López & Saldarriaga, 2007, pág.10). Por otro lado, se menciona que “al realizar pausas activas, el cuerpo libera endorfinas las cuales nos ayudarán a reducir la fatiga y el estrés laboral” (Gutiérrez & Torres & Zavaleta, 2018, p.5). En este sentido, se deduce de estas citas que mediante las Pausas Activas, se podría evitar el estrés, cansancio y de esta manera mejorar el desempeño laboral.

Por lo que el objetivo general es “Implementar un Programa de Pausa Activa a fin de que contribuya a Disminuir el estrés laboral en un centro hospitalario de Moyobamba”.

Objetivos específicos:

- Diagnosticar el nivel de estrés laboral antes de la aplicación del Programa de Pausas Activas en el personal del Hospital de Moyobamba, 2020.
- Elaborar un Programa de Pausas Activas en el personal del área administrativa del Hospital de Moyobamba, 2020.
- Evaluar la efectividad del Programa de Pausa Activa y sus contribuciones en Disminuir el estrés Laboral en un centro hospitalario de Moyobamba, 2020.

II. DESARROLLO

En nuestra sociedad el sedentarismo, la escasa actividad diaria, las actividades rutinarias, actividades repetitivas, los malos hábitos alimenticios y ritmos de vida son los problemas más comunes. Dichos problemas ocasionan afecciones en nuestra salud emocional, física y mental. Precisamente, se descubrió en un recorrido general del Hospital de Moyobamba, por medio de la revisión de documentación de “Permisos de salida del personal”, que estos obedecen a los

siguientes factores: constantes dolores y malestares en el cuerpo, consultas al servicio de medicina física por dolores de cuello, espalda y musculares; todo esto sin causa específicas o señaladas al estrés.

Por un lado, de la revisión de investigaciones internacionales se resaltan tres resultados importantes. En primer lugar, Rojas & Flores & Cuaya (2020) en el estudio del estrés laboral en el ámbito universitario, obtuvo como resultados niveles significativos de estrés laboral en las muestras incluidas, así como la necesidad de prevenir las causas y factores asociados al fenómeno. En segundo lugar, Barón J. (2015) en su investigación aplica un cuestionario para la evaluación del estrés a una muestra de 595 participantes, teniendo como resultados que el personal con cargo asistencial de las cuatro instituciones de salud nivel III presenta nivel alto de estrés laboral. Se concluye que la prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial puede asociarse con las características de rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto de las instituciones de salud. En tercer lugar, en la investigación Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera de Sánchez, F (2002), se concluye que existe algún grado de estrés en los trabajadores, siendo los estresores frecuentes: “falta de justicia organizacional”, “dificultades interpersonales” y “sobrecarga laboral”.

Por otro lado, de la revisión de investigaciones nacionales, se resaltan cuatro resultados importantes. En primer lugar, Fernández, A. (2019), en la tesis *Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal del área administrativa en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*, analizó casos de estrés, los cuales presentan los siguientes síntomas: dolores de cabeza, hombros, extremidades inferiores, etc.; dónde se verifica que el Programa de Pausas Activas funciona de manera eficiente y eficaz, logrando resultados en los colaboradores y en consecuencia un mejor clima laboral para la empresa. En segundo lugar, Ibáñez, A. (2019), en la investigación *La relación entre el nivel de práctica de Pausa Activa y Clima Laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión*, se obtuvieron los siguientes resultados: un 59.5% “a veces practica la pausa activa” y el 86% “mantienen un clima laboral bueno”. En el análisis estadístico, se concluye que existe relación en

ambas variables. En tercer lugar, Núñez, K & Pérez, I. (2018), “en su investigación aplican un plan preventivo para reducir el estrés laboral en los trabajadores del área de servicios comerciales, en una empresa del sector eléctrico. El resultado principal es la reducción de los niveles de estrés laboral de la muestra en estudio, donde se obtuvo la desaparición del alto nivel de estrés de 16.7% y la reducción del nivel de estrés de 62.5%. En cuarto lugar, Gutiérrez, C & Torres, K & Zavaleta, K. (2018), comprueban en su investigación la efectividad del programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo del área de atención al cliente en la Clínica Centenario Peruano Japonesa de Lima”.

Finalmente, de la revisión de investigaciones locales, se resaltan únicamente dos resultados importantes. Siendo el primero, la investigación realizada por Rodríguez, S. (2018) titulada *Nivel de Conocimiento y Actitud sobre pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque*, el resultado más relevante fue que el 53,3% de los profesionales de enfermería del hospital poseen un bajo nivel de conocimiento sobre la pausa activa, mientras que solo el 40% tienen alto conocimiento sobre la pausa activa. Por último, Castañeda, G. (2016), en la tesis *Estrés Laboral y Riesgo Psicosocial en Colaboradores de una Fábrica de Envases industriales de Polipropileno, Perú* comprueba que existe relación entre el estrés laboral y riesgos psicosociales en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno en Chiclayo.

De forma complementaria, según se menciona en el artículo *Estrés laboral en enfermería y factores asociados* (Castillo, I; 2014) la presencia de estrés en los profesionales se asocia principalmente a factores laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación. En la investigación, *Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México*, se menciona que los principales factores de este síndrome, son laborales (Rodríguez, C; 2009). Por otro lado, se halló que existe una correlación inversamente proporcional moderada entre el nivel total de Satisfacción Laboral y el de Estrés Ocupacional (Torres, D; 2015). En tal sentido, de revisada dichas investigaciones la presente tesis concluye tener como factores estresores los siguientes: clima Organizacional, estructura organizacional, territorio

organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Siendo estos factores, estresores laborales, extraídos de la experiencia vivida en la primera visita al Hospital de Moyobamba.

Hallazgos más importantes:

- Cáceres, S (2017) en el artículo científico extraído de la “Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica y denominada *Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos* se concluye que las pausas activas supervisadas y adicionalmente proporcionar folletos informativos lograron disminuir las molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos. Por ello, puede ser implementado en otras instituciones públicas o privadas”.
- Balladares & Vergara (2017), “en su tesis Diagnóstico y estrategias para reducir el estrés laboral en los colaboradores del área de consultas generales de banca por teléfono del Banco de Crédito del Perú, distrito La Esperanza - provincia Trujillo- año 2016, plantea como objetivo principal diagnosticar y proponer estrategias para reducir el nivel de estrés laboral de los colaboradores del BCP. Se concluye que el nivel de estrés laboral se diagnostica en 6.1% de estrés bajo, 3.1% de estrés medio y 90.6% de los colaboradores presentaron un estrés alto. Asimismo, se elabora a nivel de propuesta, un programa de pausas activas.”
- Ariza (2016) en su tesis “Eficacia de un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la Clínica Sanna, tuvo como objetivo determinar la eficacia de los programas de pausa activa para disminuir el estrés laboral en los trabajadores de la clínica SANNA – Trujillo. El resultado obtenido en la investigación antes de aplicar el programa de pausas activas al personal administrativo fue de 26.7% nivel de estrés laboral leve, 46.7% con nivel de estrés laboral moderado y 26.7% con estrés severo; luego de aplicar el programa de pausas activas por un periodo de

dos meses se obtuvo que el 76.7% presenta estrés laboral leve, 16.7% presenta estrés moderado y 6.7% estrés laboral severo. A raíz de estos resultados, y al 95% de confianza, se pudo concluir que el programa de pausas activas es eficaz para disminuir el estrés laboral en trabajadores administrativos de la clínica SANNA – Trujillo”.

- Carrillo & Hernández (2017), en su tesis “Las pausas activas como estrategia de disminución y prevención de estrés laboral en el personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador, tuvo como propósito general determinar si el programa de Pausas Activas y gimnasia laboral reduce el nivel de estrés al personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador. Se concluye que, no se mejoró completamente el nivel de estrés debido al poco conocimiento de los beneficios de realizar las 14 pausas activas, así como la falta de tiempo e interés”.
- Aguas (2017), en su trabajo de investigación “Reducir la fatiga y estrés laboral en trabajadores de la asociación Solidaridad y Acción a través de talleres de ergonomía y pausas activas en el trabajo, tuvo como objetivo general encontrar una solución factible al problema central que se ha determinado en la Asociación Solidaridad y Acción sobre la fatiga y el estrés laboral que genera algunos inconvenientes en la salud de sus trabajadores. Entre sus conclusiones destaca que en la Asociación Solidaridad y Acción la fatiga y el estrés laboral ha disminuido entre sus colaboradores, mediante la aplicación de ergonomía y pausas activas en los puestos de trabajo”.
- Pacheco & Tenorio (2015), en su tesis “Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de Salud, tuvo como objetivo demostrar los beneficios que prestan la aplicación de pausas activas dentro de la jornada laboral a fin de mejorar las condiciones psicológicas, sociales, fisiológicas y laborales del personal. Las conclusiones indican que la diferencia entre la pre y post encuesta realizada se lograron cambios en el nivel de morbilidad, consiguiendo con esto el

objetivo planteado de promover consciencia sobre los beneficios que trae aplicar pausas activas”.

- Gavio (2014), realiza una investigación en Argentina sobre: “Implicancias de la Pausa Activa Laboral en empleados de la ciudad de La Rioja”; “el objetivo fue detectar los principales trastornos psíquicos y físicos en el ámbito laboral, evaluar la existencia de beneficios en los empleados que realizan pausa activa laboral y, a su vez, proponer un plan de Pausa Activa Laboral para mejorar y prevenir enfermedades, teniendo como resultados que todos los empleados presentan síntomas asociados al estrés durante la jornada laboral”.

III. METODOLOGIA

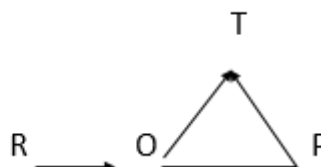
3.1. Tipo de investigación

Observacional- prospectivo- corte transversal.

3.2. Diseño de investigación

Descriptivo

O=Observación
R=Realidad
T=Teorías
P=Propuesta



3.3. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización (matriz de consistencia)

3.3.1. Estrés

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2016), *“el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos”*.³

3.3.2. Definiciones

3.3.2.1. Estrés Laboral

“Es aquel estrés que tiene reacciones fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales que, por lo general van acompañadas de agotamiento físico y mental, angustia y sensación de impotencia o frustración ante la incapacidad del individuo para hacer frente a las situaciones que generan estrés”. (Naranjo,2009)

Según Naranjo, M establecen tres etapas del estrés laboral ⁴:

- Resistencia: “Sucedee cuando la situación estresante se mantiene y la persona trata de lograr una adaptación a esta”.
- Alerta: “Es el estado inicial de la condición de estrés y se considera una de las más importantes. Se activa el sistema del estrés en todo el organismo y ocasionando probablemente cambios hormonales, glandulares, digestivos y respiratorios, etc”.
- Agotamiento: “Se presenta cuando la exposición al estresor es prolongada y continua, agotando la energía de adaptación del individuo”.

3.3.2.2. Respuesta Psicológica

Según el Instituto Nacional del Cáncer de los Institutos Nacionales de la Salud de EE. UU, en su artículo Estrés psicológico y el cáncer menciona que *“el estrés psicológico describe lo que la persona siente cuando está bajo presión mental, física o emocional”*⁵. Asimismo, en el mismo artículo se informa que el estrés puede ser causado tanto por las responsabilidades cotidianas y las actividades de rutina, como por

³ OIT (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.

⁴ Naranjo, M (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. Vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 171-190.

⁵ Instituto Nacional del cáncer. (2012).Estrés psicológico y el cáncer.

situaciones menos comunes, tales como un trauma o una enfermedad propia o de un familiar cercano. Para Gutiérrez, C & Torres, K & Zavaleta, K (2018), este tipo de estrés tienen los siguientes síntomas:

- Irritabilidad y agresión.
- Ansiedad y temor
- Capacidad deficiente para toma de decisiones.
- Preocupación por asuntos triviales.
- Incapacidad para establecer prioridades.
- Dificultad de afrontamiento.
- Cambios y variaciones del estado de ánimo.
- Dificultades en la concentración.
- Deterioro de la memoria reciente.
- Sentimientos de fracaso.
- Falta de sentimiento de valía personal.
- Aislamiento.

3.3.2.3. Respuesta Fisiológica

Según la tesis Efectividad de un Programa de Pausas Activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una Clínica de Lima *“la respuesta fisiológica es la reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores”*. Este tipo de estrés puede presentar las siguientes reacciones ⁶:

- Dificultad para conciliar el sueño, despertar temprano.
- Agotamiento.
- Dificultades para respirar, vértigos, mareos.
- Indigestión, acidez.
- Nauseas.
- Alteraciones intestinales: diarrea, estreñimiento.
- Dolores de cabeza.

⁶ Gutiérrez, C & Torres, K & Zavaleta, K (2018). Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de lima. Pág.12

- Pérdida de deseo sexual.
- Tensión muscular.
- Espasmos nerviosos.

3.3.3. Estresores

Según el Ministerio de Sanidad de España, en su artículo Bienestar Emocional, “Los estresores son los estímulos, condiciones o situaciones que generan estrés”⁷. Los estresores utilizados para la investigación son los siguientes:

Tabla 1. Tipos de estresores

Estresores del ambiente físico:	Estresores de la tarea	Estresores de la Organización
Territorio organizacional	Tecnología	Clima organizacional
	Control sobre la tarea.	Estructura organizacional
	Influencia del líder	Falta de cohesión
		Respaldo de grupo

Fuente. Elaboración propia

3.3.4. Prevención del estrés laboral

Esta tesis propone los siguientes Ítem como forma de prevenir el estrés laboral:

- Adecuar horarios para realizar pausas durante la jornada laboral.
- Incentivar la participación en actividades que fortalezcan el trabajo en equipo.
- Contar con suficientes horas de descanso.

⁷ Ministerio de Sanidad (2020). Bienestar Emocional. Extraído de <https://bemocion.sanidad.gob.es/emocionEstres/estres/consecuencias/estresores/home.htm#:~:text=Los%20estresores%20son%20los%20est%C3%ADmulos,ejemplo%20es%20%C3%A9poca%20de%20ex%C3%A1menes>. Consultado 19/02/2021.

- Contar con técnicas de relajación.
- Tener actividad recreativa frecuente.
- Cumplir con una dieta equilibrada.
- Realizar ejercicio físico.

3.3.5. Programa de Pausas Activas

El estrés, es un término que procede de la física y de la arquitectura, el cual se define como “la fuerza que soporta un objeto hasta poder llegar a deformarlo o romperlo. Hans Selye (1907-1982) fue el primero que importó este término a la psicología con el nombre de Síndrome de Adaptación General (SAG) y lo definió como una respuesta no específica del cuerpo frente a cualquier demanda, de forma que su duración es suficientemente prolongada, el organismo puede entrar en una etapa de agotamiento”⁸.

La OMS define el estrés laboral como “un patrón de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que se dan cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias ocupacionales que no corresponden con su nivel de conocimiento, destreza o habilidades”.⁹

En este sentido, el programa de pausas activas busca disminuir el estrés laboral. Dicho programa tiene como finalidad crear conciencia en la comunidad sobre la importancia de tener hábitos saludables dentro de la jornada laboral y la vida personal. Además, busca promover hábitos preventivos de tal manera que podamos evitar la adquisición de enfermedades. Finalmente, pretende generar espacios que mejoren los ambientes de trabajo y contribuir de esta manera a elevar los niveles de producción y favorecer el control del estrés.

⁸ AGUADO MARTIN & QUINTANA PEREZ (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. Visto en <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000200006>. Consultado el 17/01/2021.

⁹ AGUADO MARTIN & QUINTANA PEREZ (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. Visto en <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000200006>. Consultado el 17/01/2021.

3.3.5.1. Pausas Activas

De lo investigado, puedo definir a las pausas activas como breves descansos durante la jornada laboral a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga muscular, además de prevenir problemas osteomusculares. Aunque se crea lo contrario, las pausas activas no son espacios de tiempo para dejar de trabajar, sino consiste en tomar pequeños descansos durante la jornada para liberar la tensión acumulada y poder continuar así con el trabajo sin dolor o cansancio.

3.3.5.2. Beneficios

De lo investigado, se resume que los beneficios de mayor importancia que generan las pausas activas, son los siguientes:

- Ayuda a disminuir el estrés.
- Reducir la tensión muscular y prevenir lesiones como los espasmos musculares.
- Favorecer una mayor capacidad de concentración.
- Estimula y favorece la circulación.
- Aumenta la eficiencia en el trabajo.
- Ayuda a recuperar la energía.

3.3.5.3. Secuencia de Pausas Activas

- Las pausas activas de introducción *“se realizan antes del comienzo de la jornada laboral y se define como una actividad de estiramiento que sirve para preparar las estructuras musculares, predisponiéndolas para el trabajo laboral”* (Gutiérrez, Torres & Zavaleta, 2018, p.15).
- “Las pausas activas compensatorias consisten en una rutina corta de ejercicios específicos y simples que se realizan en el mismo lugar de trabajo. Estas tareas tienen una duración de aproximadamente 10 minutos y no requieren de un gran esfuerzo físico”. (Aguirre. K, p.1). Este tipo de actividad tiene como finalidad disminuir las tensiones del ambiente de trabajo, los vicios posturales y el equilibrio funcional.

- *“La pausa activa de relajamiento es practicada luego de la jornada de trabajo. Es una actividad que provee el alivio de la sensación de cansancio y de la tensión muscular y también auxiliar en la actividad respiratoria”* (Gutiérrez, Torres & Zavaleta, 2018, p.15). Se recomienda ser utilizada al final del trabajo con duración de diez a quince minutos, siendo el objetivo oxigenar las estructuras musculares, evitando la acumulación de ácido láctico y previniendo las posibles lesiones en las regiones dorsal, cervical, lumbar, hombros y la planta de los pies.

3.3.5.4. Pausas activas y Estrés

Un programa de pausas activas puede fortalecer la psiquis humana, produciendo efectos positivos sobre cuadros depresivos, de ansiedad, de estrés y de bienestar psicológico, disminuyendo la fatiga. Según la Organización Mundial de la Salud – OMS es necesario interrumpir actividades laborales cada dos horas y realizar una pausa activa de cinco minutos, en busca de promover la salud en el ámbito laboral. De esta manera, se disminuye el estrés.

3.3.5.5. Tipos de ejercicios de Pausas Activas

De lo investigado, se plantean los siguientes ejercicios para ser aplicado en el Programa Pausas Activas:

- **Ejercicios Respiratorios:** “El ejercicio de respiración es utilizado frente a situaciones de estrés, buscando la posición más cómoda para percibir el movimiento de la respiración. Esto ayuda a mantener los principios orgánicos vitales; previniendo el insomnio, ansiedad y estrés”.
- **Ejercicios de movilidad articular:** “Son ejercicios que implica rotación de las articulaciones como el cuello, hombro, cintura, cadera, rodillas y tobillos. El objetivo es recuperar los rangos articulares perdidos y evitar la fatiga por la postura, produciendo relajación muscular y previniendo lesiones”.

- **Ejercicios de coordinación:** Se refiere al movimiento de dos o más partes del cuerpo al mismo tiempo, ayuda a cumplir una meta general.
- **Ejercicios de flexibilidad:** Es la capacidad que tienen los músculos para estirarse. Mejora las funciones articulares, musculares, disminuyendo el estrés e influyendo en un ajuste corporal.

Tabla 2. Matriz de consistencia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ÍNDICES	ESCALA	INSTRUMENTOS
V1. VARIABLE INDEPENDIENTE Pausa activa	Breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía	Técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés.	Gimnasia laboral	Ejercicios respiratorios Ejercicios de flexibilidad. Ejercicios de coordinación. Ejercicios de movilidad articular.	-Duración: 5 minutos. - Frecuencia: 3 veces por semana durante 1 mes. - Intensidad: 2 veces al día en la mañana y tarde.	Nominal	Programa de pausa activas
V2. VARIABLE DEPENDIENTE Estrés laboral	Es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo.	Es la respuesta física y emocional dañina que ocurre cuando las exigencias del trabajo exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.	1. Factores estresores Clima Organizacional 2. Estructura organizacional 3. Territorio organizacional 4. Tecnología 5. Influencia del líder 6. Falta de cohesión 7. Respaldo del grupo	1 = si la condición 'Nunca' es fuente de estrés. 2 = si la condición 'Raras veces' es fuente de estrés. 3 = si la condición 'Ocasionalmente' es fuente de estrés. 4 = si la condición 'Algunas veces' es fuente de estrés. 5 = si la condición 'Frecuentemente' es fuente de estrés. 6 = si la condición 'Generalmente' es fuente de estrés. 7 = si la condición 'Siempre' es fuente de estrés.	•Bajo Nivel de estrés •Nivel Intermedio •Estrés •Alto nivel de estrés	Ordinal	Cuestionario

3.4. Escenario de estudio

El estudio se llevará a cabo en centro hospitalario de Moyobamba ubicado en la avenida Miguel Grau S/N en sus áreas de rehabilitación, emergencia, farmacia, cirugía, hospitalización y de diversas especialidades.

3.5. Participantes

Está conformada por el personal que labora en el Centro Hospitalario de Moyobamba, siendo de un total de 106 trabajadores. Por ser la población pequeña no se considerará necesaria de una muestra; pero se tuvo en consideración los siguientes criterios:

- Criterios de Inclusión:
 - Trabajadores que deseen participar voluntariamente del estudio.
 - Trabajadores que laboren más de 3 meses en el puesto.
 - Trabajadores de ambos sexos.
 - Trabajadores que laboren en el centro hospitalario de Moyobamba que cuentan con acceso a internet, así como las herramientas tecnológicas necesarias para la comunicación virtual.
- Criterios de exclusión:
 - Trabajadores que se encuentren de licencia y/o vacaciones.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos que permitan evaluar el nivel de estrés se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Dicho cuestionario consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales y agrupados en las siguientes áreas: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- Si la condición NUNCA es fuente de estrés

- Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés. (se adjunta en Anexos)

3.7. Procedimiento de recolección de datos e instrumentos

Como parte del proceso de realización del presente estudio se procedió a solicitar al director del centro hospitalario de Moyobamba que emitiera una solicitud dirigida a la institución seleccionada para la realización de la investigación con la población declarada; se procedió a solicitar la autorización correspondiente a los representantes de la institución. Aplicando del cuestionario en línea a través del Google Drive y se emitieron las instrucciones para el llenado del mismo a partir de las instrucciones recomendadas por los autores del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS; a partir del uso de los manuales de aplicación y la actual coyuntura generada por la pandemia del Córdid - 19, se aplicó de manera virtual; también se utilizó la vía telefónica, y el Wthat Sapp para conocer las respuestas de los encuestados.

3.8. Rigor científico

En el presente proyecto existen manifestaciones teóricas y coherencia entre las interpretaciones tal como se muestra en los antecedentes, desarrollo y marco teórico. En tal sentido, se demuestra que existe validez y confiabilidad de la investigación cuantitativa presentada. Así como credibilidad, auditabilidad, confirmabilidad y la transferibilidad o aplicabilidad.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para el análisis, se utilizó medidas de tendencia central y SPSS versión 2016.

Tablas y Resultados de la Evaluación antes de aplicar el Programa Pausas Activas:

Tabla 3. Características sociodemográficas y laborales del personal de un Centro Hospitalario de Moyobamba en el año 2020

Características sociodemográficas y laborales	n	%
Género		
Femenino	71	67,0
Masculino	35	33,0
Grupo Etáreo		
21 a 27 años	41	38,7
28 s 34 años	43	40,6
35 a 42 años	12	11,3
43 a 49 años	8	7,5
Más de 50 años	2	1,9
Área de Trabajo		
Administración	15	14,2
Consultorio Externo	15	14,2
Emergencia	22	20,8
Hospitalización	23	21,7
Laboratorio Clínico	7	6,6
Medicina Física	5	4,7
Radiología	1	0,9
Seguridad	1	0,9
Otros	17	16,0
Puesto de Trabajo		
Enfermero	22	20,8

Médico	7	6,6
Nutricionista	1	0,9
Obstetra	8	7,5
Psicólogo	5	4,7
Químico farmacéutico	4	3,8
Técnico de Enfermería	24	22,6
Técnico de Farmacia	1	,9
Técnico de Laboratorio	2	1,9
Tecnólogo Médico	7	6,6
Trabajador administrativo	15	14,2
Otros	10	9,4
Tiene cargo de Jefatura		
No	95	89,6
Si	11	10,4
Total	106	100,0

Fuente. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

En la Tabla 2. Características sociodemográficas y laborales del personal de un Centro Hospitalario de Moyobamba en el año 2020, se visualiza los siguientes resultados:

- Por un lado, el 67% de los encuestados son de sexo femenino, representando los 2/3 de la población - muestra. Por otro lado, el 33% de los encuestados son de sexo masculino, representando 1/3 de la población - muestra.
- Asimismo, el 38.7 % de las personas encuestadas tienen entre 21 y 27 años de edad y el 40.6% de las personas encuestadas tienen entre 28 y 34 años de edad. De dicha información, se extrae que el 79.3% de encuestados tienen entre 21 y 34 años. Siendo esta edad, la de adultos jóvenes. El 18.8% de personas encuestadas tienen entre 35 y 50 años y solo el 1.9% tienen más de 50 años.

- La mayoría de personas encuestadas trabajan en el Área de Hospitalización (21.7%) y Emergencia (20.8%). Seguido de Administración y Consultorio Externo con 14.2% cada uno. Entre las 4 áreas representan más del 70 % de la población encuestada, el resto se divide entre las siguientes áreas: laboratorio químico, medicina física, radiología, seguridad, entre otros.
- Los enfermeros más los técnicos en enfermería representan el 43.4 % de los encuestados. Asimismo, los trabajadores administrativos representan el 14.2%. Los demás puestos de trabajos se dividen prácticamente equitativamente entre el resto de especialidades, a excepción del nutricionista que representa el 0.9%.
- El 95% de personas no tienen cargo de jefatura, mientras que el 5% del personal tienen dicho cargo.

Tabla 4. Distribución del nivel de estrés según factor estresor en el personal del Centro Hospitalario de Moyobamba en el año 2020 antes de aplicar el Programa Pausas Activas

	Sin estrés		Bajo		Intermedio		Alto		Muy alto		Total	
FACTOR ESTRESOR	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Clima	1	0,9	19	17,9	27	25,5	34	32,1	25	23,6	106	100,00
Organizacional	3	2,8	22	20,8	28	26,4	35	33,0	18	17,0	106	100,00
Estructura organizacional	7	6,6	37	34,9	37	34,9	25	23,6	0	0.00	106	100,00
Territorio organizacional	1	0,9	26	24,5	40	37,7	39	36,8	0	0.00	106	100,00
Tecnología												

Influencia del líder	3	2,8	4	3,8	39	36,8	26	24,5	34	32,1	106	100,00
Falta de cohesión	2	1,9	21	19,8	25	23,6	33	31,1	25	23,6	106	100,00
Respaldo del grupo	4	3,8	30	28,3	34	32,1	38	35,8	0	0,00	106	100,00

Fuente. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

En cuanto a los porcentajes predominantes por factor estresor, se detalla lo siguiente:

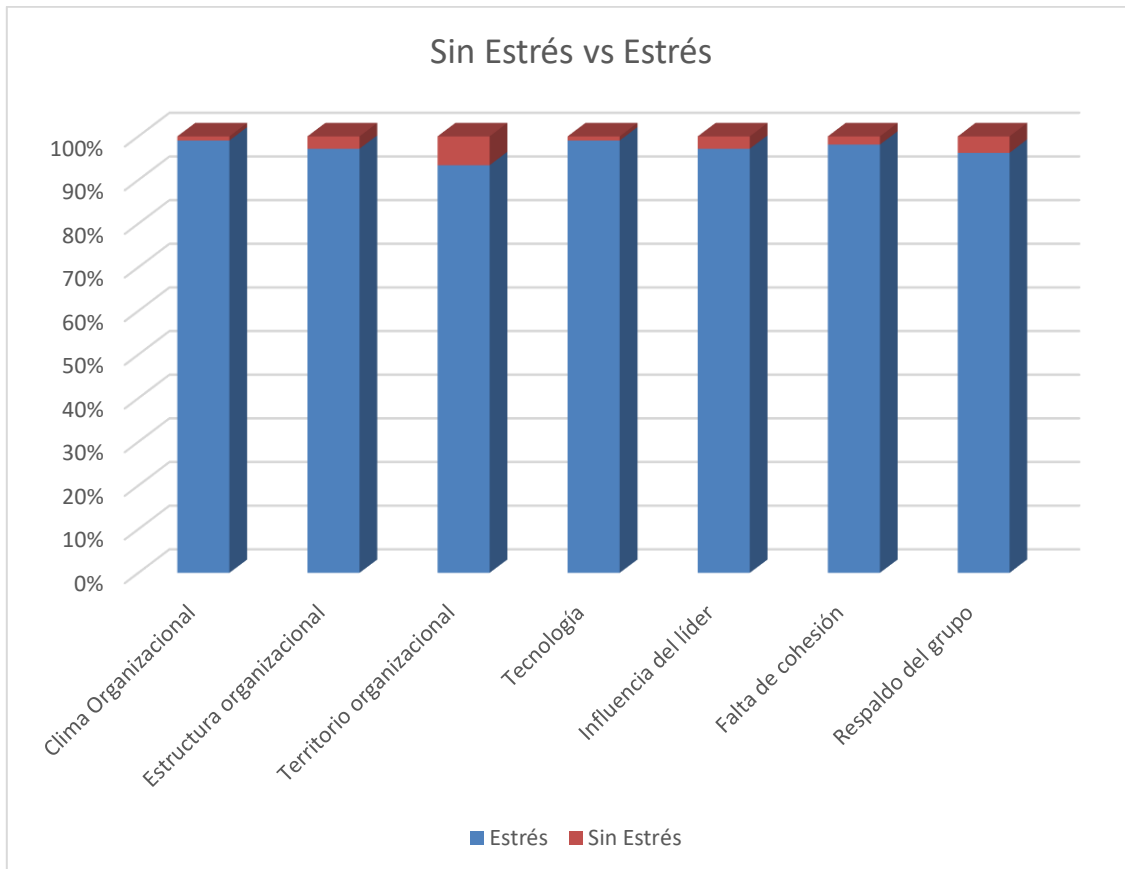
- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “el Clima Organizacional” es ALTO con 32.1%.
- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “la Estructura organizacional” es ALTO con 33.0%.
- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “el Territorio organizacional” es INTERMEDIO con 34.9%, Asimismo, con el mismo porcentaje se encuentra el nivel BAJO de estrés.
- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “la Tecnología” es INTERMEDIO con 37.7%. Asimismo, con un 36.8% se encuentra el nivel ALTO de estrés.
- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “la Influencia del líder” es INTERMEDIO con 36.8%. Asimismo, con un porcentaje de 32.1 se encuentra el nivel MUY ALTO de estrés.
- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “la Falta de cohesión” es ALTO con 31.1%.
- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “el Respaldo del grupo” es ALTO con 35.8%.

En cuanto a los porcentajes más altos de nivel de estrés, se detalla lo siguiente:

- El nivel “Sin estrés” tiene el porcentaje predominante en el factor estresor Territorio organizacional con 6.6%.
- El nivel “Bajo” tiene el porcentaje predominante en el factor estresor Territorio organizacional con 34.9%.

- El nivel “Intermedio” tiene el porcentaje predominante en el factor estresor Tecnología con 37.7%.
- El nivel “Alto” tiene el porcentaje predominante en el factor estresor Tecnología con 36.8%.
- El nivel “Muy Alto” tiene el porcentaje predominante en el factor estresor Influencia del líder con 32.1%.

Figura 1. Gráfico de barras comparativa entre las variables: Sin Estrés vs Estrés



Fuente. Elaboración propia

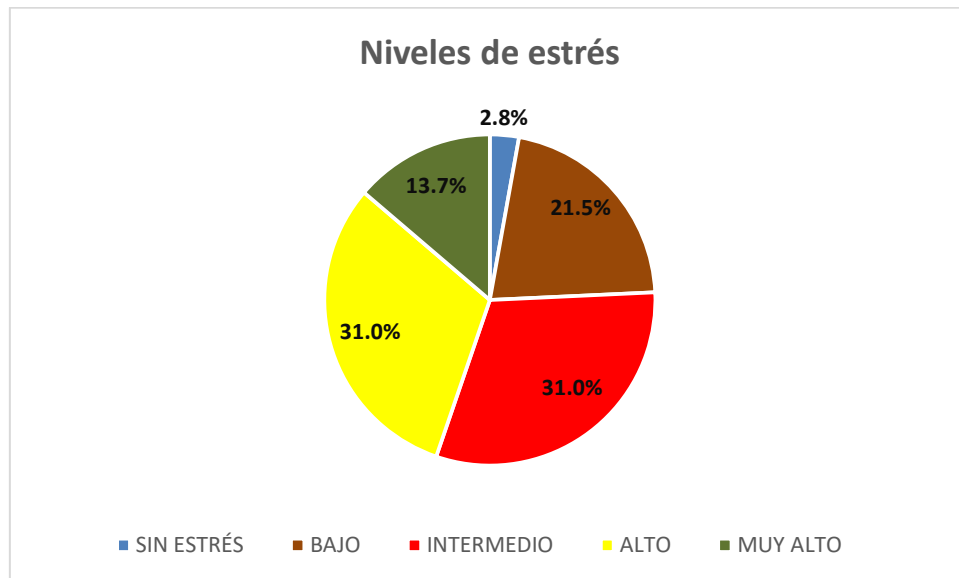
Se puede apreciar que todos los factores estresores sobrepasan el 95 % de estrés. Es decir, por lo menos el 95% de personas presentan estrés por alguno de los factores estresores.

Tabla 5. Valoración global del nivel de Estrés en el personal de un Centro Hospitalario de Moyobamba en el año 2020 antes del Programa Pausas Activas

Nivel	Valor promedio
SIN ESTRÉS	2.8%
BAJO	21.5%
INTERMEDIO	31.0%
ALTO	31.0%
MUY ALTO	13.7%

Fuente. Elaboración propia

Figura 2. Valor promedio de los Niveles de Estrés



Fuente. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

Esta tabla representa un valor promedio de los niveles de estrés de todos los factores estresores. En este cuadro, se puede apreciar que el 62 % representa al nivel de estrés intermedio y alto.

Análisis:

- De la tabla 03 se puede resaltar que el 67% de los encuestados son de sexo femenino. Asimismo, el 79.3% de encuestados tienen entre 21 y 34 años (adultos jóvenes). Además, la mayoría de personas encuestadas trabajan en el Área de Hospitalización, Emergencia, Administración y Consultorio Externo sumando el 70%. También se extrae la información que, los enfermeros más los técnicos en enfermería representan el 43.4 % de los encuestados. Finalmente, se visualiza que el 95% de personas no tienen cargo de jefatura, mientras que el 5% del personal tienen dicho cargo.
- De la tabla 03, se concluye que el nivel "Intermedio" tiene el mayor porcentaje en 03 factores estresores y el nivel "Alto" tiene el mayor porcentaje en 04

factores estresores. Según la Figura 01, el 95% de personas presentan estrés por alguno de los factores estresores.

- De la tabla 04. Se puede concluir que los valores promedios representan lo que pasa en el centro hospitalario materia de investigación: hay estrés en la mayoría de trabajadores. En tal sentido, con la puesta en marcha del Programa Pausas Activas, estos indicadores deberían mejorar.

Tablas y Resultados de la Evaluación después de aplicar el Programa Pausas Activas:

Tabla 6. Distribución del nivel de estrés según factor estresor en el personal del Centro Hospitalario de Moyobamba en el año 2020 después de aplicar el Programa Pausas Activas

FACTOR ESTRESOR	SIN ESTRÉS		BAJO		INTERMEDIO		ALTO		MUY ALTO		TOTAL	
Clima Organizacional	15	14.2%	33	31.1%	20	18.9%	21	19.8%	17	16.0%	106	100.0%
Estructura organizacional	21	19.8%	27	25.5%	22	20.8%	24	22.6%	12	11.3%	106	100.0%
Territorio organizacional	19	17.9%	42	39.6%	26	24.5%	19	17.9%	0	0.0%	106	100.0%

Tecnología	31	29.2%	35	33.0%	20	18.9%	20	18.9%	0	0.0%	106	100.0%
Influencia del líder	23	21.7%	31	29.2%	29	27.4%	11	10.4%	12	11.3%	106	100.0%
Falta de cohesión	15	14.2%	29	27.4%	19	17.9%	23	21.7%	20	18.9%	106	100.0%
Respaldo del grupo	38	35.8%	45	42.5%	12	11.3%	11	10.4%	0	0.0%	106	100.0%

Fuente. Elaboración propia

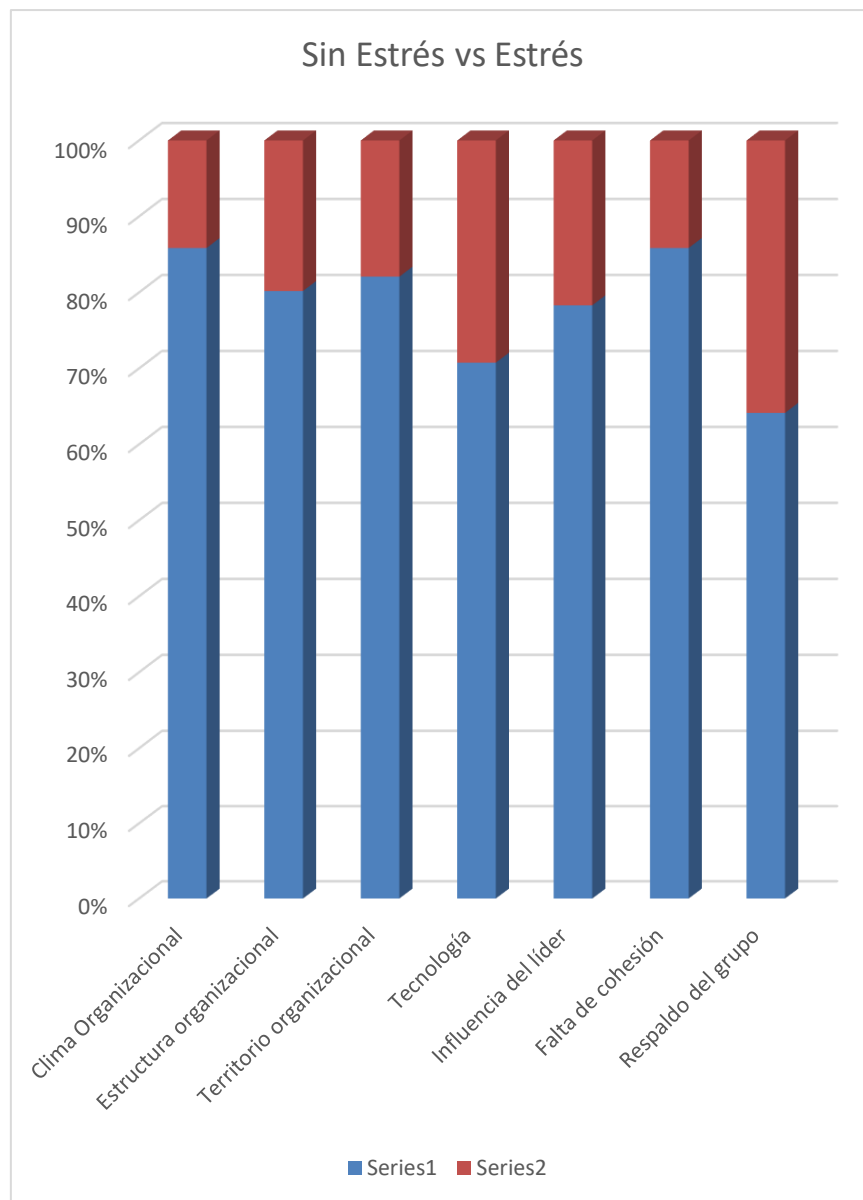
En cuanto a los porcentajes predominantes por factor estresor, se detalla lo siguiente:

- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “el Clima Organizacional” es BAJO con 31.1%.
- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “la Estructura organizacional” es BAJO con 25.5%.
- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “el Territorio organizacional” es BAJO con 39.6%.
- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “la Tecnología” es BAJO con 33.0%.
- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “la Influencia del líder” es BAJO con 29.2%.
- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “la Falta de cohesión” es BAJO con 27.4%.
- El nivel de estrés predominante del factor de riesgo “el Respaldo del grupo” es BAJO con 42.5%.

En cuanto a los porcentajes más altos de nivel de estrés, se detalla lo siguiente:

- El nivel “Sin estrés” tiene el porcentaje predominante en el factor estresor Respaldo del grupo con 35.8%.
- El nivel “Bajo” tiene el porcentaje predominante en el factor estresor Respaldo del grupo con 42.5%.
- El nivel “Intermedio” tiene el porcentaje predominante en el factor estresor Influencia del líder con 27.4%.
- El nivel Alto” tiene el porcentaje predominante en el factor estresor Estructura Organizacional con 22.6%.
- El nivel “Muy Alto” tiene el porcentaje predominante en el factor estresor Falta de Cohesión con 18.9%.

Figura 3. Gráfico de barras comparativa entre las variables: Sin Estrés vs Estrés



Fuente. Elaboración propia

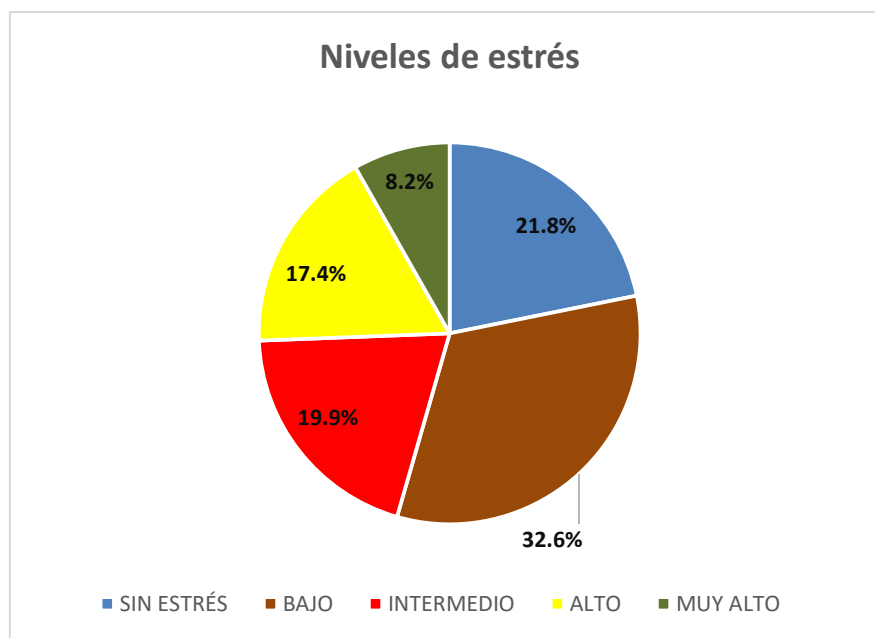
Se puede apreciar que los factores estresores tienen un rango entre el 65% y el 85 % de estrés. Es decir, entre el 15% y el 35% de la persona no presentan estrés según los factores estresores tomados en cuenta.

Tabla 7. Valoración global del nivel de Estrés en el personal de un Centro Hospitalario de Moyobamba en el año 2020 después del Programa Pausas Activas

Nivel	Valor promedio
SIN ESTRÉS	21.8%
BAJO	32.6%
INTERMEDIO	19.9%
ALTO	17.4%
MUY ALTO	8.2%

Fuente. Elaboración propia

Figura 4. Valor promedio de los Niveles de Estrés.

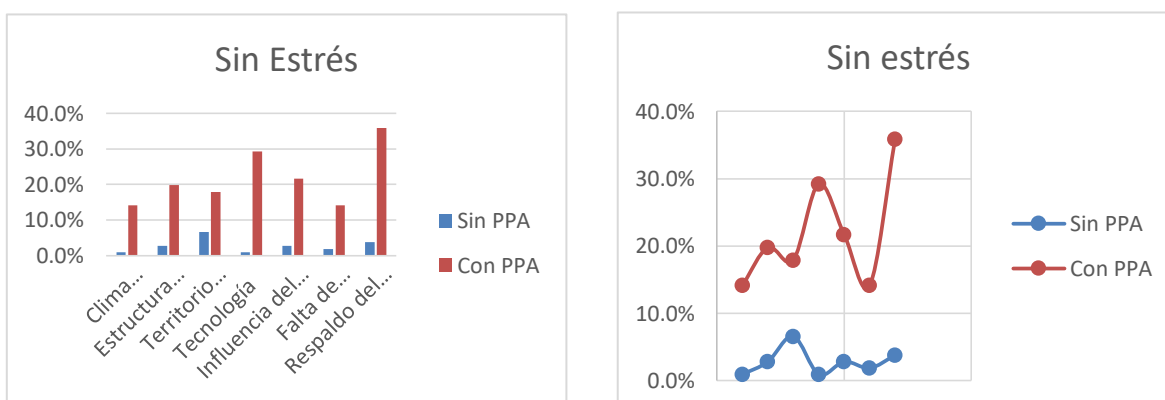


Fuente: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

Esta tabla representa un valor promedio de los niveles de estrés de todos los factores estresores. En este cuadro, se puede apreciar que el 62 % representa al nivel de estrés intermedio y alto.

Análisis:

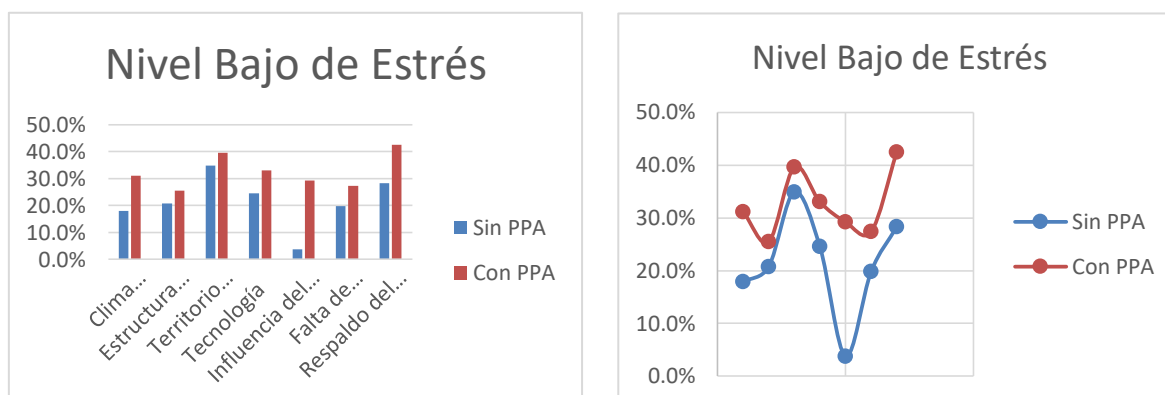
Figura 5. Variación entre los valores del Nivel “Sin Estrés” antes y después de realizado el programa.



Fuente. Elaboración propia

- Se puede visualizar como el Nivel “Sin Estrés” aumenta significativamente después de realizar el Programa de Pausas Activas. En comparación entre la Tabla 04 y la Tabla 06, el aumento es de un 19% en promedio.

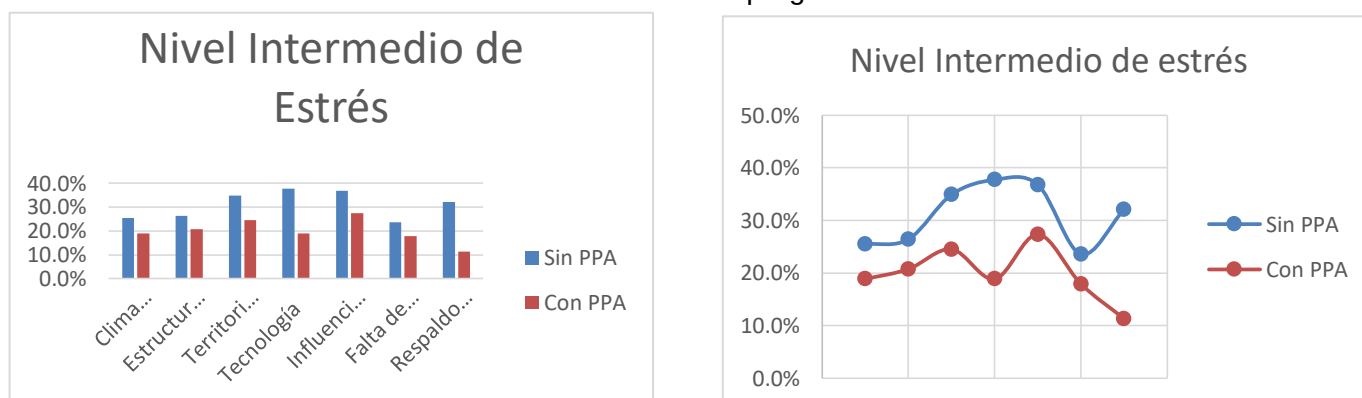
Figura 6. Variación entre los valores del Nivel “Bajo Estrés” antes y después de realizado el programa



Fuente. Elaboración propia

- Se puede visualizar como el Nivel “Bajo Estrés” aumenta significativamente después de realizar el Programa de Pausas Activas. En comparación entre la Tabla 04 y la Tabla 06, el aumento es de un 11.2% en promedio.

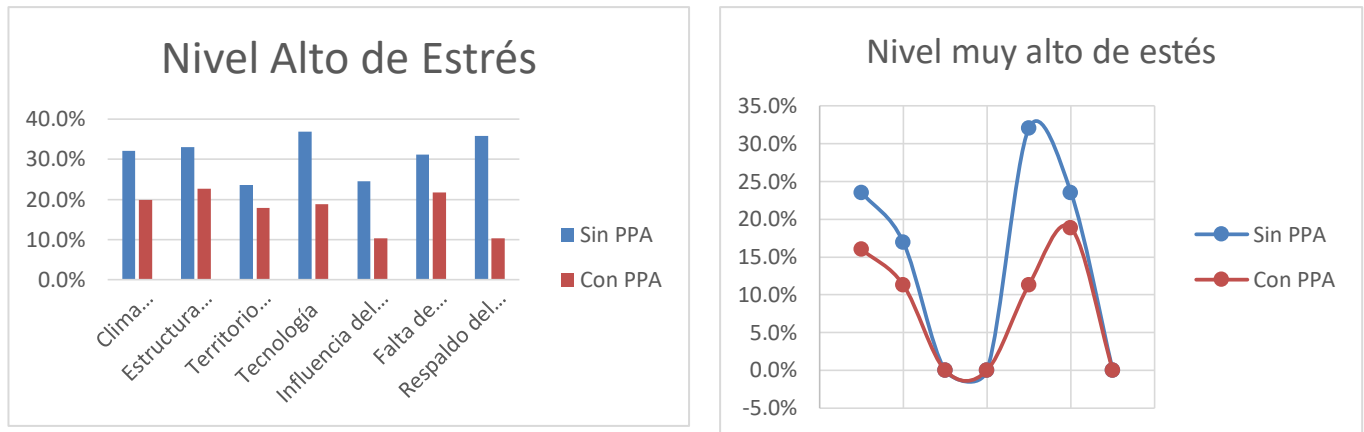
Figura 7. Variación entre los valores del Nivel “Intermedio de Estrés” antes y después de realizado el programa



Fuente. Elaboración propia

- Se puede visualizar como el Nivel “Intermedio de Estrés” disminuye significativamente después de realizar el Programa de Pausas Activas. De comparada la Tabla 04 y la Tabla 06, se visualiza que la disminución es de 11.1% en promedio.

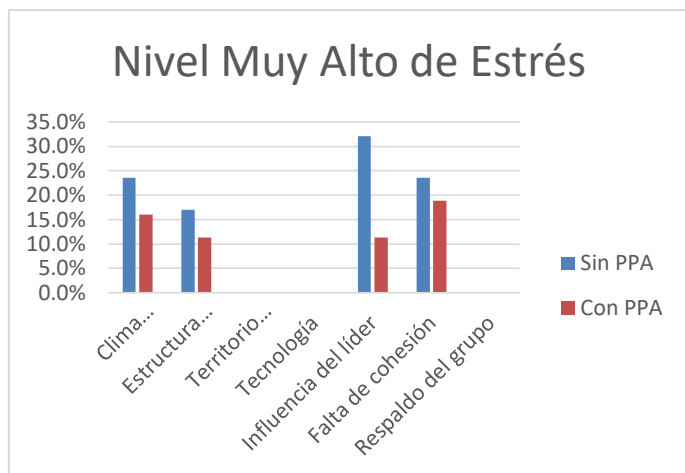
Figura 8. Variación entre los valores del Nivel “Alto de Estrés” antes y después de realizado el programa.



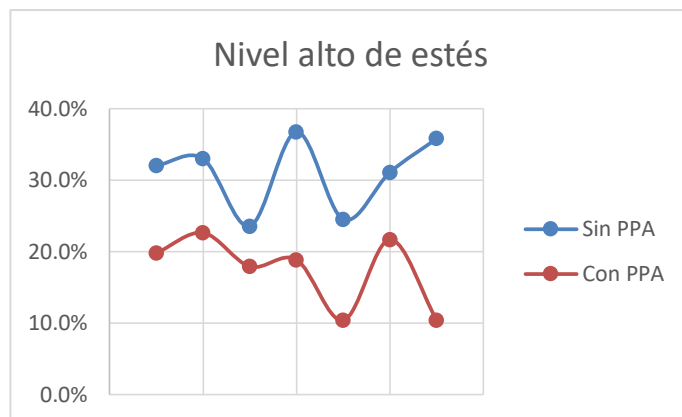
Fuente. Elaboración propia

- Se puede visualizar como el Nivel “Alto de Estrés” disminuye significativamente después de realizar el Programa de Pausas Activas. De comparada la Tabla 04 y la Tabla 06, se visualiza que la disminución es de 13.6% en promedio.

Figura 9. Variación entre los valores del Nivel “Muy Alto de Estrés” antes y después de realizado el programa.



Fuente. Elaboración propia



- Se puede visualizar como el Nivel “Muy Alto de Estrés” disminuye moderadamente después de realizar el Programa de Pausas Activas. De comparada la Tabla 04 y la Tabla 06, se visualiza que la disminución es de 5.5% en promedio.

V. CONCLUSIONES:

1. Según el diagnóstico realizado antes de aplicar el programa de pausas activas se evidencia que existía estrés por lo menos en el 95% de personas a causa de alguno de los factores estresores. Asimismo, se puede apreciar que el 62 % representa al nivel de estrés intermedio y alto.
2. Se elaboró un Programa de Pausas Activas en el personal del Hospital de Moyobamba, 2020; el cual consistía en realizar ejercicios respiratorios, ejercicios de movilidad articular, ejercicios de coordinación y ejercicios de flexibilidad en un tiempo de 5 a 10 minutos, dos veces al día.
3. El Programa de Pausas Activas contribuye a disminuir el estrés laboral en el Centro Hospitalario de Moyobamba en el año 2020. Toda vez que según el diagnóstico realizado se evidencia que existía estrés por lo menos en el 95% de personas a causa de un factor estresor; asimismo, después de la aplicación de pausas activas disminuyó al 78.2%. Por otro lado, los niveles de estrés muy alto, alto e intermedio disminuyen de 17.3 a 8.2%, de 31.0% a 17.4% y de 31.0% a 19.9%, respectivamente.

VI. RECOMENDACIONES:

- Se sugiere que apoyado en un cronograma de ejecución, se aplique el Programa Pausas Activas frecuentemente en el personal de salud, para disminuir en su totalidad el estrés.
- Se recomienda a directivos y personal en general de los establecimientos de salud, la implementación de las actividades plasmadas en el Programa de Pausas Activas elaborado como parte de la investigación y que está dirigido al personal en su totalidad para mejorar su calidad de vida laboral y su desempeño en un mundo actual y competitivo.
- Capacitar a todo el personal sobre la utilización del Programa de Pausas Activas, de forma tal que se facilite la argumentación teórica que lo sustenta.
- Se debe profundizar los estudios de nivel de estrés en forma periódica y el impacto de los programas de intervención propuestos.

REFERENCIAS

- Aguas, J. (2017). Reducir la fatiga y estrés laboral en trabajadores de la asociación Solidaridad y Acción a través de talleres de ergonomía y pausas activas en el trabajo DM Quito 2016-2017. Quito: Instituto Tecnológico Cordillera. Obtenido de <http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2501/1/RHP16-17-1717790594.pdf>
- Ariza, C. (2016). Eficacia de un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la Clínica Sanna. Octubre 2014-Febrero 2015. Trujillo: Universidad Alas Peruanas. Obtenido de <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/2564>
- Balladares, C., & Vergara, Y. (2017). Diagnóstico y estrategias para reducir el estrés laboral en los colaboradores del área de consultas generales de banca por teléfono del Banco de Crédito del Perú, distrito La-provincia Trujillo- año 2016. Trujillo: Universidad Privada Orrego. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3459/1/RE_ADMI_CHRISTIAN.BALLADARES_KAROL.VERGARA_DATOS.PDF
- Bonilla, F (2012). Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos Gases de Occidente S.A. E.S.P de la ciudad de Cali.
- Barón J (2015). Propuesta Metodológica para Promover las Pausas Activas y Mejorar la Jornada Laboral [tesis de pregrado]. Universidad libre Colombia. Bogotá.
- Brito F, Ciccotti A. Efectos de la satisfacción laboral y nivel jerárquico sobre el estrés laboral en una empresa del sector salud en Caracas. [tesis]. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias económicas y Sociales; 2007.

- CACERES-MUNOZ, V. Steffany et al. Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos. Rev. perú. med. exp. salud publica [online]. 2017, vol.34, n.4, pp.611-618. ISSN 1726-4634. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2017.344.2848>.
- Carmona, F. (2002). Relaciones entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en profesionales de enfermería en el Perú, de <http://www.psiquiatria.com/enfermeria/relaciones-entre-el-sindrome-de-burnout-y-el-clima-laboral-en-profesionales-de-enfermeria/#>
- Carrillo, M., & Hernández, K. (2017). Las pausas activas como estrategia de disminución y prevención de estrés laboral en el personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador, San Salvador 2015. San Salvador: Universidad de El Salvador. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/15666/1/14103275.pdf>
- Castañeda, G. (2016). Estrés Laboral y Riesgo Psicosocial en Colaboradores de una Fábrica de Envases industriales de Polipropileno. [Tesis de pregrado]. Universidad de Sipan Perú Pimentel.
- Castillo, I (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena. Salud Uninorte, vol. 30, núm. 1, enero-abril, 2014, pp. 34-43.
- Comín E, De la Fuente I, Gracia A. El estrés y el riesgo para la salud. Rev. MAZ [en línea] 22 mayo 2012 [accesado el 12 de Junio del 2016]; 1(11): [46 p.]. Consultado de: <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>.
- Dávalos, H. (2005). Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital nacional de emergencias "José Casimiro Ulloa", en Perú, de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/1029>

- Del Hoyo D. Estrés laboral. [En línea] 2004 [accesado el 17 de abril del 2018] Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>
- Días A, Da Silva V, Beltramo F. La contribución de uno programa de gimnasia laboral para la adherencia al ejercicio físico fuera de la jornada de trabajo. *Fit Perf J.* [en línea] 2006 [accesado el 12 de Junio del 2016]; 5(5): [325-332 p.] Disponible en: <http://www.fpjournal.org.br/painel/arquivos/65410%20Ginastica%20laboral%20Rev%205%202006%20Espanhol.pdf>
- Eurofound. Primeros resultados: sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo [Internet]. Dublin: Eurofound Publications Office; 2007. [Citado 20 agosto 2017]. Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568es.pdf.
- Fernández, A. (2019). Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal del área administrativa en el hospital nacional Hipólito Unanue [tesis de grado]. Universidad san Martín de torres, Perú, Lima.
- García, M (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Extraído de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>, fecha 10/04/2021.
- Gavio (2014). Implicancias de la Pausa Activa Laboral en empleados de la ciudad de La Rioja. Argentina.
- Gutiérrez, C. Torres, k. Zavaleta, k. (2018) Determinan la efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en

el personal administrativo del área de atención al cliente. [Tesis de pregrado]. Universidad peruana Cayetano Heredia, Lima.

- Ibáñez, A. (2019). Determinar la relación entre el nivel de práctica de Pausa Activa y Clima Laboral en áreas académicas y administrativas. [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Unión, Perú. Lima.
- Infobae (2021). Pausas activas en el trabajo: una forma de combatir el "burnout" laboral y disminuir el estrés. Extraído de <https://www.infobae.com/tendencias/2018/04/16/pausas-activas-en-el-trabajo-una-forma-de-combatir-el-burnout-laboral-para-disminuir-el-estres/#:~:text=%22Las%20pausas%20activas%20%2Do%20gimnasia,de%20un%20gran%20esfuerzo%20f%C3%ADsico>. Consultado 19/02/2021.
- Lesley C. Manejo del estrés en el trabajo: plan detallado para profesionales. México: El manual moderno; 2004.
- Lorca, P. (2016). Consideraciones pedagógicas para la planificación y ejecución de la pausa activa, una mirada desde la comuna de Valdivia, región delos ríos. [Tesis de pregrado] Universidad Austral de Chile, Valdivia.
- Luján, P. (2018). Estrés laboral percibido por los colaboradores administrativos en la Empresa de Servicios de Elevadores. [Tesis de pregrado] Universidad Inca Garcilaso de la vega, Perú. Lima.
- Mendes R, Leite N. (2004). Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas. Barueri: Manole.
- Ministerio de Sanidad (2020). Bienestar Emocional. Extraído de <https://bemocion.sanidad.gob.es/emocionEstres/estres/consecuencias/estresores/home.htm#:~:text=Los%20estresores%20son%20los%20est%C3%ADmulos,ejemplo%20es%20%C3%A9poca%20de%20ex%C3%A1menes>. Consultado 19/02/2021.

- Mosquera, V. (2016). Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22910>
- Núñez C. y Pérez L. (2019 febrero 23). [Aplicación de un plan preventivo para reducir el estrés laboral en los trabajadores del área de servicios comerciales. \[Tesis de pregrado\]](#) [Universidad Tecnológica del Perú.](#) Arequipa.
- Núñez, C. Sánchez, L. (2018). [Aplicación de un plan preventivo para reducir el estrés laboral en los trabajadores del área de servicios comerciales, en una empresa del sector eléctrico. \[Tesis de pregrado\]](#) [Universidad Tecnológica del Perú,](#) Arequipa.
- Núñez, D. (2017). Reducir el alto índice de estrés laboral mediante la elaboración y socialización de talleres motivacionales de pausas activas dirigido al personal del área del [call center](#). [Tesis de pregrado]. Universidad cordillera, Ecuador. Quito.
- Organización Internacional del trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. [En línea]2016[Accesado en 13.06.16] [62 p.]Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/protrav/safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
- Pacheco, A., & Tenorio, M. (2015). Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de Salud No. 1 [Pumapungo](#) de la coordinación zonal 6 del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Azuay en el año 2014. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPSCT004632.pdf>

- Pierángeli G, Florencia M. Implicancias de la pausa activa laboral en empleados de la ciudad de la Rioja. [tesis]. España: Instituto universitario de ciencias de la salud fundación H. A. Barcelo; 2014.
- Ramírez, t. (2018). Estrés laboral en auxiliares administrativos y secretarias en una universidad pública del estado de México. [Tesis de pregrado]. Universidad autónoma del estado de México, Nezahualcóyotl.
- Rodríguez, C (2009). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México. Dialnet, México. Extraído de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3178072> en fecha 07/04/2021.
- Rodríguez, Sharon. (2018). Nivel de Conocimiento y Actitud sobre pausa activa en profesionales de enfermería del Provincial Docente Belén. [Tesis de pregrado] Universidad señor de Sipán. Perú, Lambayeque.
- Rojas M.Gimeno D, Vargas-Prada S, Benavides FG. Dolor musculoesquelético en trabajadores de América Central: resultados de la I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud. Rev. Panamericana. Salud Pública. 2015; 38(2):120–8.
- Sánchez, F (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera.
- Solis, A. (2016). Las pausas activas y el desempeño laboral en los colaboradores del personal administrativo de la unidad educativa INSUTEC. [Tesis de pregrado]. Universidad técnica de Ambato, Ecuador.
- Tenorio M, Pacheco A. Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud N° 1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del ministerio de salud pública en la

provincia de Azuay. [tesis] Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Facultad de Psicología; 2014.

- Torres, D (2015). Satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública. Lima.

ANEXOS

ANEXO1: Instrumento para la medición de estrés laboral

Para medir la variable Estrés, se utilizó el cuestionario: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS; según los detalles de su ficha técnica descrita a continuación:

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL-OIT-OMS.

Nombre del Test: Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.

Nombre del Autor: ~~Ivancevich y Matteson~~

Baremos: Adaptación a baremos peruanos por Suarez (2013).

Particularidad: Instrumento de exploración psicológico.

Objetivo: Identificación de los estresores. Análisis y estudio de los estresores presentes en la empresa, instalación, departamento, sección o grupo determinado, finalizando con una serie de propuestas correctivas y recomendaciones para su reducción.

Estructuración: La prueba tiene 7 áreas.

Características: Es de fácil aplicación debido a que podría ser autoadministrable, o aplicado de manera individual o grupal.

Tiene un tiempo aproximado de 15 minutos.

Los materiales que conforman la prueba psicológica son un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas.

En estas páginas proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas:

Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión y Respaldo del grupo.

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Validez:

La validez fue determinada a través del análisis factorial de componentes principales, este procedimiento se hizo mediante la información obtenida de un Contact Center de Lima. Los resultados del análisis de los componentes principales de la escala de estrés laboral OIT-OMS, se estructuraron en 2 factores que explicaron el 43,55% de la varianza total. Constituidos con ítems de peso factorial superior a 0,37 y la validez relevante es de 65% en el cuestionario en general. **Confiabilidad.**

La autora Suarez (2013) en su investigación adapta la escala de estrés laboral de la OIT-OMS. En una muestra de asesores telefónicos, constando de 203 empleados. En los resultados se hallan: confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.97) y la validez de constructo y contenido ($P < 0.05$). Por lo cual su validez es confiable en Perú.

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS.

DATOS

PERSONALES:

EDAD: _____ SEXO: M/F ÁREA DE

TRABAJO: _____

PUESTO QUE OCUPA: _____ JEFE: _____

INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N	ITEMS	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							

11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo?							
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

ANEXO 2: Programa de Pausas Activas

INDICE

Introducción.....	63
1. Descripción del problema.....	63
2. Base Legal	63
3. Objetivos	63
4. Planificación	64
4.1. Pausas Activas Compensatorias.....	64
4.2. Beneficios.....	64
4.3. Pautas	64
4.3.1. Ejercicios de pausa activa compensatoria	64
5. Metodología	64
6. Desarrollo del programa.....	65
7. Ejecución.....	65
7.1. Programación	65
7.1.1. Opción uno	65
7.1.2. Opción dos	68
7.1.3. Opción tres	68
7.1.4. Opción cuatro	69
8. Cronograma	70
9. Responsables	70

Introducción

El programa de pausas activas tiene como finalidad crear conciencia en los empleados del Hospital de Moyobamba sobre la importancia de tener hábitos saludables de actividad física dentro de la jornada laboral y la vida personal y que puedan afectar su desempeño laboral.

Se busca propiciar espacios que mejoren los ambientes de trabajo y contribuir de esta manera a elevar los niveles de producción, el manejo del estrés, la comunicación y el trabajo en equipo.

1. Descripción del problema

Toda organización está en riesgo de que su personal sufra diversos tipos de enfermedades según la actividad que realiza, por ello, con el fin de prevenir la aparición de este tipo de afecciones laborales, en el Hospital de Moyobamba se debe establecer mecanismos para que el personal labore en un ambiente adecuado y sin estrés.

2. Base Legal

- Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por ley N.º 30222.
- Decreto Supremo N.º 005-2012-Tr, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificado por el Decreto Supremo N.º 006-2014- TR.
- Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de riesgo Ergonómico.

3. Objetivos

- Fomentar el autocuidado y la prevención de estrés laboral en los trabajadores.
- Prevenir enfermedades y desórdenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental.
- Evitar la monotonía durante la jornada laboral y mejorar el ambiente laboral.
- Disminuir dolor corporal en los trabajadores e incapacidades médicas en los trabajadores.

4. Planificación

4.1. Pausas Activas Compensatorias

Consiste en la utilización de variadas técnicas en períodos cortos (máximo 15 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación

sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral.

4.2. Beneficios

INCREMENTA	DISMINUYE
La armonía laboral a través del ejercicio físico y la relajación.	El estrés laboral.
Alivian las tensiones laborales producidas por malas posturas y rutina generada por el trabajo.	Los factores generadores de trastornos musculoesqueléticos de origen laboral que repercuten principalmente en cuello y extremidades superiores.
Incrementan el rendimiento en la ejecución de las labores.	Las ausencias al trabajo.

4.3. Pautas

4.3.1. Ejercicios de pausa activa compensatoria

- Movilidad articular.
- Estiramiento.
- Actividades lúdicas.
- Actividades de habilidad mental.

5. Metodología

La propuesta busca promover la participación de los trabajadores a través de pausas activas para solucionar estos problemas de estrés. Por tanto, el diseño, ejecución y evaluación de los programas y acciones se hacen a partir del diálogo entre quienes intervienen y la investigadora.

6. Desarrollo del programa

Se dará un instructivo a cada uno de los empleados del área administrativa sobre la postura correcta que se debe tener en el puesto de trabajo.

- Identificar líderes que ayuden a promover el programa de pausas activas en el hospital.
- Implementación del programa de pausas activas compensatorias.

7. Ejecución

7.1. Programación

Hora: 12 p.m. / 3

p.m.

Tiempo de duración: 5 minutos

Frecuencia: 3 veces por semana

Intensidad: 2 vez al día (mañana y tarde)

7.1.1. Opción uno

Movimiento articular

Como el nombre lo indica ayuda a ejercitar todas las articulaciones. Los movimientos que podemos realizar son flexión, extensión, abducción y aducción. Cada movimiento se puede repetir 8 veces.

- Movimiento de cabeza y cuello
- Movimiento de hombros
- Movimiento de muñecas y dedos

- Movimiento de caderas
- Movimiento y fortalecimiento de rodilla
- Movimiento de pies

7.1.2. Opción dos

Estiramiento

El estiramiento está enfocado hacia el trabajo muscular de tensión y distensión, porque cuando un músculo se relaja otro, su antagonista se contrae. Cada una de estas posturas las sostenemos por 15 segundos. Si la persona siente la necesidad de repetir

7.1.3. Opción tres

Ejercicios de estiramiento

Estos ejercicios de estiramiento son aconsejables para personas que trabajan en oficina o en situaciones donde se maneje una postura corporal por un periodo de tiempo.

7.1.4 Opción cuatro

Las personas que trabajan frente a un PC o que sus funciones demanden mantener la atención y concentración en una labor específica por un buen periodo de tiempo (1 hora de trabajo por 1 minuto de pausa activa), se aconseja que hagan pausas de descanso visual con movimientos como lo muestra la figura de abajo, mirar a diferentes distancias (lejos, cerca) y contraste con la intensidad de luz.

- Ejercicios para los ojos
- Masaje para el dolor de cabeza

1. Cronograma

N.º	TEMAS	MES	TIEMPO	PARTICIPANTES	GRUPO DE ESTUDIO
1	Pausas activas compensatorias	Noviembre (2020)	15 minutos	200	Personal del hospital

2. Responsable

- Autora: Cynthia Emperatriz Luna Collazos
- Participantes: Todos los trabajadores del Hospital de Moyobamba

ANEXO 3: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE AUTOR

YO, Cynthia Emperatriz Luna Collazos, identificada con DNI N°45304425 declaro bajo juramento que la investigación científica denominada “Aplicación del programa pausa activa y su contribución en disminuir el estrés laboral en un Centro Hospitalario de Moyobamba” para optar por el título profesional de Profesional de Tecnóloga Médica en la Especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad de Chiclayo es totalmente **auténtica.**

Cynthia Emperatriz Luna Collazos
DNI N°45304425

ANEXO 3: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR

YO, Mundaca Monja, Jorge Max, identificado con DNI N° 16624003 declaro bajo juramento que la investigación científica denominada “Aplicación del programa pausa activa y su contribución en disminuir el estrés laboral en un Centro Hospitalario de Moyobamba” para optar por el título profesional de Profesional de Tecnología Médica en la Especialidad de Terapia Física y Rehabilitación de la Universidad de Chiclayo en beneficio de la Bach. Cynthia Emperatriz Luna Collazos es totalmente **auténtica.**

Mundaca Monja, Jorge Max
DNI N°16624003