



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Elaboración de un programa de pausas activas para mejorar el nivel de estrés laboral del personal en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones – Talara

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Ingeniero Industrial**

AUTORES:

Castro Lujan, Fabrizio Rafael (ORCID: 0000-0003-1324-738X)

Solano Andrade, Yulixa Selene (ORCID: 0000-0002-1368-3045)

ASESOR:

Ing. Seminario Atarama, Mario Roberto (ORCID: 0000-0002-9210-3650)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión de la Seguridad y Calidad

PIURA-PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta investigación realizada con esfuerzo y perseverancia está dedicada a nuestros padres por todo el apoyo incondicional brindado en este tiempo motivándonos para llegar a culminar este proyecto de vida. A nuestros abuelos por nunca desconfiar y creer en nosotros y ser nuestras guías de vida al camino del bien.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por darnos la vida, sabiduría e inteligencia para poder desarrollar esta investigación.

A nuestra casa de estudios por habernos formado con profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos.

Y a todas las personas que han sido como modelo a seguir en nuestro desarrollo personal y profesional.

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	32

Índice de tablas

Tabla 1. Población, Muestra y Tipo de Muestreo	14
Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	16
Tabla 3. Frecuencias con las que ocurren las Causas de Estrés Laboral.....	20
Tabla 4. Valoración de la percepción de los trabajadores respecto al nivel de estrés	22
Tabla 5. Porcentaje total de ejercicios.....	23

Índice de figuras

Figura 1. Causas del estrés laboral	21
---	----

RESUMEN

Este presente trabajo investigativo se realizó con el fin de elaborar un Programa de Pausas Activas para mejorar el nivel de estrés laboral del personal en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones.

Este estudio se basó en un tipo de investigación experimental, de corte Pre Experimental cuya muestra se llevó a cabo con 29 colaboradores del centro de salud. Se utilizó la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios Factores Psicosociales en el trabajo y el cuestionario para la evaluación del estrés, además se utilizó como instrumento un Check List para evaluar la totalidad de ejercicios establecidos por el Ministerio de Salud. Como resultado se identificó cuatro causas de estrés laboral las cuales son: Contenido y Características de la Tarea, Exigencias Laborales, Carga de Trabajo y Desarrollo de la Carrera; además se determinó un nivel alto de estrés laboral en el centro de salud y por último se llegó a verificar que el programa de pausas activas contiene la totalidad de ejercicios establecidos por el MINSA. Al desarrollar y concluir esta investigación se ha propuesto un programa de pausas activas con la finalidad de contrarrestar el estrés laboral en los trabajadores en el centro de salud.

Palabras claves: Estrés laboral, Pausas Activas, Personal de Salud

ABSTRACT

This present research work was carried out in order to develop an Active Pauses Program to improve the level of work stress of the staff at the José Abelardo Quiñones Health Center.

This study was based on a type of experimental research, Pre-Experimental, whose sample was carried out with 29 collaborators from the health center. The survey technique was used through two questionnaires Psychosocial Factors at work and the questionnaire for the evaluation of stress, in addition a Check List was used as an instrument to evaluate the totality of exercises established by the Ministry of Health. As a result, four causes of work stress were identified which are: Content and Characteristics of the Task, Labor Demands, Workload and Career Development; Furthermore, a high level of work stress was determined in the health center and finally it was verified that the active pauses program contains the totality of exercises established by the MINSA. In developing and concluding this research, a program of active pauses has been proposed in order to counteract work stress in workers in the health center.

Keywords: Work stress, Active pauses, Health Personnel

I. INTRODUCCIÓN

Desde el comienzo de la industrialización, las personas cambian sus estilos de vida, desde actividades que requieren movimientos constantes (como actividades de campo) hasta funciones sedentarias, limitando las funciones motoras básicas necesarias para equilibrar gran parte de su actividad profesional, mental y físicamente para que el individuo pueda desempeñarse de manera equilibrada en todas las áreas.

Hoy en día, el individuo está expuesto a varias presiones que crean estrés, el desarrollo de su trabajo es una de las áreas más importantes, esto implica nuevos retos e incremento laboral, enfrentándose diariamente para estar a la altura de la exigencia en su área de trabajo; si estas demandas superan sus habilidades o conocimientos ocurre el estrés laboral.

El estrés es una reacción emocional y física a las lesiones originadas por una inestabilidad a través de las demandas, los recursos y la capacidad percibida de un trabajador para satisfacer las necesidades del trabajo (OIT, 2016). El estrés laboral depende de la planificación o área de trabajo, la planificación del trabajo y los vínculos laborales, y ocurre cuando la necesidad de trabajo excede la capacidad, los bienes o las necesidades del colaborador, o cuando el aprendizaje y las destrezas del trabajador o del conjunto de trabajadores con la finalidad de cumplir con estos requisitos no concuerdan la perspectiva de la cultura institucional de la compañía.

Un artículo periodístico revela que el 70% de los trabajadores peruanos padecen estrés en el trabajo (El PERUANO, 2019), por esta razón, una de las alternativas utilizadas para reducir los riesgos laborales está asociada con la actividad diaria debido a varios factores, incluido el estrés laboral, el ejercicio durante las pausas activas.

Las pausas activas se describen como actividades físicas ejecutadas durante el acto laboral, determinadas según la función realizada por el trabajador. Esta práctica está diseñada para precaver enfermedades ocupacionales y fomentar el bienestar de las personas con conciencia física: amar, respetar, conocer y alentar el cuerpo (CASIERRA, 2015).

El establecimiento de salud sobre el cual se realizó la investigación no logra inscribir a sus trabajadores en desarrollar pausas activas durante su acto laboral, por ello, las personas que permanecen sentadas o alguna actividad constante, durante seis horas o más, se enfrentan muchas veces a que los pies estén cansados, la espalda duela, entre otros factores.

No contar con un programa de pausas activas llevaría a que los colaboradores de este establecimiento salud no estarían enfocados a aumentar la calidad de la práctica profesional y caerían en la rutina, además, que pudieran padecer los empleados de daños musculares y estrés de manera física y psicológica, impidiendo a mantener un estado óptimo.

Por ello debido a que el clima laboral es un factor primordial en cualquier centro de trabajo, más aún en este caso tratándose de un establecimiento de salud tan concurrido, se propuso un Programa de Pausas Activas con la finalidad que puedan manejar el estrés, generando un impacto positivo tanto para ellos como para el establecimiento.

Como formulación del problema, se tuvo una pregunta general, la cual fue: ¿Cómo se elaboró un programa de pausas activas para mejorar el nivel de estrés laboral del personal en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones? Asimismo, se obtuvo preguntas específicas las cuales fueron: ¿Cómo se identificó las causas del estrés laboral del personal de salud?; ¿Cómo se determinó el nivel de estrés laboral del personal de salud en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones? y ¿Cómo se verificó si el programa de pausas activas contiene la totalidad de ejercicios establecidos por el Ministerio de Salud?

Para justificar, hoy se habla mucho sobre el estrés laboral como una de las consecuencias del trabajo deficiente para los trabajadores corporativos, lo que lleva a una baja eficiencia.

Es por ello por lo que esta investigación pretendió evaluar los niveles de estrés, debido que este problema disminuye la productividad de los colaboradores y hace que sus labores sean deficientes, por lo tanto, proponer un programa de pausas activas beneficiarían al Centro de Salud, controlando el estrés y previniendo enfermedades profesionales.

Este estudio fue importante ya que brindó la oportunidad de reconocer el nivel de estrés de los profesionales de la salud, en función del cual se puede implementar un programa de pausas activas, que llegaría alcanzar el resultado óptimo que permitiría al personal del Centro de Salud sentirse cómodo en su entorno laboral, cada uno de los colaboradores que participan en el programa también se beneficiaría, ya que la mayoría desconocen qué medidas elegir para lidiar con el estrés al que están exhibidos, ya que representan cansancio, irritabilidad y debilidad mental que aumenta el riesgo de accidentes en el trabajo.

El beneficio para el Centro de Salud fue la propuesta de un programa de pausas activas que mejore la capacidad física y mental del trabajador, reduzca el riesgo de enfermedades profesionales y mejore las condiciones interpersonales, mejoraría la adaptación al empleo, la salud, la labor en grupo, la relación comunicativa, la ergonomía y el entorno profesional.

Como objetivos de esta investigación, se tuvo como objetivo general: Elaborar un programa de pausas activas para mejorar el nivel de estrés laboral del personal en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones, así mismo se tiene objetivos específicos como: Identificar causas del estrés laboral del personal de salud, Determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud y por último verificar si el Programa de Pausas Activas contiene la totalidad de ejercicios establecidos por el Ministerio de Salud.

Como Hipótesis General de esta investigación se tuvo: Fue posible elaborar un Programa de pausas activas mediante la evaluación del nivel de estrés laboral del personal de salud en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones – Talara.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación al trabajo de investigación, luego de revisar en diversas investigaciones relacionadas al tema de investigación, se logró determinar los siguientes antecedentes:

BERMÚDEZ (2017) presentó su tesis titulada: “Estudio sobre estrés ocupacional y sus efectos en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pintulac de Quito”, por la Universidad Andina Simón Bolívar, para optar el Título de Magíster en Desarrollo de Talento Humano; en la cual establece como objetivo: definir las consecuencias del estrés ocupacional sobre la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa investigada. Se utilizó como instrumento el uso de dos cuestionarios: el “Cuestionario para la estimación del Estrés-Tercera versión de Villalobos Gloria - Bogotá” y el “Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23”. Su muestra fue de 60 trabajadores, llegando a la conclusión donde no existe relación entre dichas variables investigadas, determinando así que son variables independientes. Esta investigación fue seleccionada por estar relacionado con la evaluación del nivel de estrés laboral, tal como está especificado en el segundo objetivo específico.

FLORES (2016) en su tesis titulada: “Implementación de un Plan de Pausas Activas para disminución de los Índices de estrés en los funcionarios de la Subsecretaría de Fortalecimiento del conocimiento y Becas de la Secretaría de Educación Superior de Ciencia, Tecnología e Innovación” por la Universidad Politécnica Salesiana en Quito-Ecuador, para optar el Título de Psicólogo; en la cual establece como objetivo general: compilar los resultados de la investigación referente a la ejecución de pausas activas con la finalidad de minimizar los índices de estrés laboral. Fue un estudio cuantitativo, retrospectivo, la población fue de 22 funcionarios y para el estudio de la indagación se procedió con el análisis documental. Se concluyó que el 60% de los funcionarios que se encontraban en nivel intermedio de estrés se ubicaron en nivel bajo, lo que quiere decir que el programa provocó resultados positivos. Esta investigación fue elegida por estar relacionada con el nivel de estrés laboral, tal como se enuncia en el segundo objetivo específico de la investigación.

JARAISEH (2015) en su tesis titulada: “Estrés Laboral y Síndrome de Burnout: Pausas Activas como Método de Afrontamiento”, por la Universidad Internacional SEK de Quito, Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano, para optar el título de Psicología Organizacional. Fue una investigación explicativa para lo cual se calculó los niveles de las dos variables y después se realizó un programa de pausas activas como procedimiento de afrontamiento. Llegando a la conclusión que las pausas activas si minimizan los niveles de estrés laboral y síndrome de Burnout. Las pausas activas contribuyeron a minimizar el peligro psicosocial y económico renovando además el rendimiento y desempeño empresarial. Este antecedente fue seleccionado dado al valor importante de elaborar un programa de Pausas Activas, por ello está vinculado con el objetivo general.

MOSQUERA (2016) en su tesis titulada: “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” por la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Carrera de Psicología Industrial. Se realizó un cuestionario, el cual proporcionó la información respectiva. De esta manera se concluyó que no ejecutando actividad física o poseer un hábito de pausas activas laborales dentro del acto laboral incide drásticamente en la utilidad de los trabajadores, y es necesario inventar proyectos de acción que aumenten el rendimiento del trabajador. Este trabajo fue seleccionado dado que es importante elaborar un Programa de Pausas Activas en una organización por ello se vincula con el objetivo general de la investigación.

MORÁN, RAMOS (2018) presentaron su tesis para obtener el Título de: Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría, por la Universidad Estatal de Milagro, Facultad Ciencias Administrativas y Comerciales; el trabajo de investigación se tituló: El Check List como herramienta del sistema de gestión de calidad y la competitividad en la operadora de transporte terrestre urbano del Cantón Milagro”. La investigación fue un proyecto documental, cuyo objetivo general fue analizar de qué manera el Check List de Calidad incide en la competitividad del transporte terrestre por medio de la recolección de información para determinar la efectividad que tienen en el

sistema. Los resultados que obtuvieron dedujeron que el Check List es un método sencillo que ayuda a cualquier organización a prevenir errores o faltas futuras. Se seleccionó este antecedente ya que está relacionado con el tercer objetivo específico el cual consiste en el uso del Check List.

TENORIO, PACHECO (2015) presentaron su tesis para obtener el Título de: Licenciada en Psicología del Trabajo, por la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca-Ecuador, Carrera de Psicología del Trabajo; el trabajo de investigación se tituló: “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 el provincia de Azuay”. La investigación fue descriptiva y cuantitativa, para la recopilación de datos se empleó la encuesta. Se finalizó que el uso de Pausas Activas debe ser un ejercicio habitual al ser un crédito positivo en los trabajadores, y la satisfacción de estos. Esta investigación fue seleccionada dado que se relaciona con el Programa de Pausas Activas y su vinculación con el personal de salud, tal como está especificado en el objetivo general de esta investigación.

ARIZA (2016) presentó su tesis para optar el Título de Licenciado Tecnóloga Médico En El Área De Terapia Física Y Rehabilitación, por la Universidad Alas Peruanas, Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud; el trabajo de investigación se tituló: “Eficacia de un Programa de Pausas Activas para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la clínica SANNA. Octubre 2014 – febrero 2015”. Fue un estudio experimental de corte longitudinal, tuvo como población 30 trabajadores administrativos y utilizó “Cuestionario de estrés laboral” como instrumento. Los resultados que se obtuvieron concluyeron que el programa de pausas activas es eficiente para minimizar el estrés laboral en los colaboradores a un 95% de confianza. Esta tesis se seleccionó como antecedente ya que está relacionada con el objetivo general de la investigación y servirá de guía para elaborar un Programa de Pausas Activas.

GRANEROS (2017) presentó su tesis para optar el Grado de Maestro en Comportamiento Organizacional con mención en Gestión de Recursos Humanos, por la Universidad Cayetano Heredia; el trabajo de investigación se tituló: “Factores Psicosociales en el trabajo y Estrés Laboral en colaboradores de una empresa de

Ingeniería – LIMA, 2017”. Esta investigación fue correlacional. Su población fue de 289. El cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y el cuestionario de Estrés Laboral fueron los instrumentos utilizados. Llegaron a la conclusión que de acuerdo con sus resultados indicaron que hay una considerable relación entre las dos variables. Se seleccionó este antecedente ya que está relacionado con el primer objetivo específico el cual consiste determinar las causas del estrés laboral con relación a los Factores Psicosociales en el Trabajo.

GUTIERREZ, TORRES, ZAVALA (2018) presentaron su tesis titulada: “Efectividad de un Programa de Pausas Activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima.”, por la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Enfermería, para optar el Título de Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional. Fue una investigación cuantitativa, cuasi experimental y de corte transversal. Cuarenta colaboradores administrativos fue su muestra. Se usó como instrumento el cuestionario de Estrés laboral de Prieto T., Teresita y Trucco B., Marcelo. Para la recolección de los datos se utilizó un pre test, luego se programaron las sesiones de Pausas Activas y al final se realizó un post test, concluyendo que fue efectivo el programa de Pausas Activas, después de comprobar el antes y después del nivel de estrés. Se seleccionó este trabajo por estar relacionado con el análisis del nivel de estrés laboral, tal como está especificado en el segundo objetivo específico.

JUSTO, PAREDES (2017) presentaron su tesis para obtener el Título de: Enfermero Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico, por la Universidad Privada Norbert Wiener, Facultad de Ciencias de la Salud; el trabajo de investigación se tituló: “Eficacia del uso de la Lista de Verificación Check List para disminuir los eventos adversos en pacientes sometidos a cirugía”. La investigación fue una revisión sistemática observacional y retrospectivo, donde se eligieron 12 artículos. Se concluyó que el 100% de los artículos proponen que la lista de verificación (Check List) es eficaz para el fin propuesto. Se seleccionó este antecedente ya que está relacionado con el tercer objetivo específico el cual consiste en el uso del Check List.

QUISPE (2016) presentó su tesis para la obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología, por la Universidad Autónoma del Perú, Facultad de Humanidades

Escuela de Psicología; el trabajo de investigación se tituló: “Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima” La investigación fue no experimental transversal, descriptivo, comparativo y correlacional. Fueron 168 colaboradores como muestra aplicando la Escala de Estrés de la OIT-OMS y la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma. Se llegó a la conclusión que existe relación entre las dos variables; por ello se aconseja, exponer los productos a la organización para que sean del aprendizaje de los trabajadores y los requisitos que puedan afectar su rendimiento. Fue elegido este antecedente por estar relacionada con los niveles de estrés laboral, tal como se menciona en el segundo objetivo específico de esta investigación.

De acuerdo con las teorías relacionadas al tema, se definió los siguientes conceptos: Según la OIT (2016), el estrés es una reacción emocional y física a las lesiones originadas por una inestabilidad a través de las demandas, los recursos y la aptitud percibida para hacer alto a los requerimientos. Además, según el autor Levi, el estrés puede relacionarse a un estado positivo o un estado negativo que conteste a una causa estresante y que pueda tener una repercusión en la salud mental o física y en el bien de un individuo (OIT, 2016).

El estrés vinculado con el labor está definido por el diseño, la estructura y los vínculos laborales, habiendo motivo cuando las demandas del trabajo exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando las habilidades y el aprendizaje de uno o más empleados para encarar las demandas, no concuerdan con las perspectivas de la cultura organizativa de la compañía (OIT, 2016).

Según la definición de la Organización Internacional del Trabajo en el año 2016 a los factores de riesgo psicosocial se le denominan los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés. En el año 1984 dicha organización conceptualizó los factores de riesgo psicosocial en términos de: las correlaciones entre el ambiente laboral, el tema del trabajo, los requisitos institucionales y las capacidades, necesidades, y entre otros, que pueden, en función de las percepciones y la práctica, tener intervención en la salud, beneficio y satisfacción del trabajo (OIT, 2016).

Asimismo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010), indica como la principal consecuencia de los factores psicosociales negativos al estrés laboral, ocasionando una serie de manifestaciones personales como bloqueo mental, confusión, olvidos, dificultad de decisión, inquietud, agresividad, ira, inseguridad, depresión, ansiedad, alteraciones de la alimentación, etc.

Según Villalobos (2010), cada uno de los posibles niveles de estrés tiene diferentes interpretaciones, que se describen a continuación: Muy bajo: carencia de síntomas de estrés o un fenómeno muy raro que no justifica el desarrollo de una injerencia específica, excepto para medidas de promoción o programas de salud; Bajo: indica una baja constancia de síntomas de estrés y, por lo tanto, tiene bajo impacto en la salud. Es importante desarrollar medidas para sostener baja la constancia de síntomas; Medio: los síntomas indican una reacción moderada al estrés. Los síntomas más comunes y críticos justifican la percepción y la participación sistemática con la finalidad de prevenir las consecuencias adversas en la salud; Alto: el número de síntomas y la constancia indican una reacción de estrés alta. Los síntomas más críticos y comunes necesitan injerencia como parte de un plan. Es primordial reconocer los factores de riesgo psicosocial dentro y fuera del trabajo que puede adquirir algún impacto en las consecuencias señaladas y, por último; Muy alto: el número de síntomas y su incidencia de visualización indican una reacción al estrés severo. Estos síntomas graves y comunes solicitan una injerencia inmediata como parte del sistema de vigilancia epidemiológica, de tal manera, es necesario reconocer las causas de peligro psicosocial dentro y fuera del trabajo que pueden tener cierta influencia en los efectos observados.

Por otro lado, se definió a las Pausas Activas Laborales, según Castro (2011) son un hábito de ejercicios físicos realizados en un corto período de tiempo durante el acto laboral, diseñados para optimizar la vida en estilo y calidad sedentaria de los humanos al reducir el riesgo de desarrollar enfermedades en el trabajo. Las pausas activas también actúan como uno de los mecanismos más importantes para el entorno de trabajo, creando tareas físicas y rutinas que incluyen variaciones en la postura y reducir la congestión lumbar al mantener una postura larga y realizar actividades repetitivas durante las horas de trabajo.

Otra definición infirió que la Gimnasia Laboral (Pausa Activa), puede ser una táctica que da valor a los colaboradores durante y después de su vida y calidad profesional. Por ende, se incita la Gimnasia Laboral como una opción nueva para la atención de la salud de empleados (MACIEL y otros, 2005).

La utilidad de la gimnasia en el lugar de trabajo: mejora la postura y la rutina en una persona que realiza sus actividades, reduce el estrés muscular y articular, activa y apoya el movimiento, se beneficia de la postura, participa en la autoestima y la actitud para enfocarse en sus tareas específicas, alentar y alentar la interacción con otros, motivar la inclusión social, reducir el riesgo de enfermedades ocupacionales, crear el comienzo de personas competitivas y alentar a nuevos líderes; menciona Castro (2011)

Según la nota de prensa (2018), especialistas del MINSA explicaron que al inicio, durante o al final de los actos laborales, los trabajadores de las organizaciones de área pública y privada, deberían efectuar pausas activas, aportando a minimizar los grados de estrés, fomentan un mejor estado anímico; y contribuyen a la productividad de las tareas encomendadas; por ello, el Ministerio de Salud recomienda que con estiramientos de tres a cinco minutos que recorten las cargas musculares por resistir posiciones continuas y propicien cambios de posición, aumenta la circulación sanguínea, la capacidad de concentración y favorece la autoestima, ya que al mover las articulaciones reposan los músculos estresados. “Un programa de pausas activas es aquel en el que se realizan periodos de recuperación mediante ejercicios de movilidad, estiramiento y tonificación muscular por periodos cortos de tiempo, la cual alivian los estados de presión generados por la actividad laboral...” (Gutiérrez, otros, (2018)

Por lo tanto, las empresas optan en establecer un Programa de Pausas Activas, debido a que busca despertar a los trabajadores a remodelar su estilo de vida con una rutina pequeña de ejercicios en el área laboral y se puede realizar en diferentes momentos según sea necesario. (MÉNDEZ, LEITE, 2004).

En el año 2017 el Ministerio de Salud lanzó el programa “1. 2. 3. Fuera Estrés” para los colaboradores de dicha entidad con la finalidad de brindar diferentes actividades que buscan el bienestar del colaborador, así como el mejoramiento en su eficiencia

y productividad (MINISTERIO DE SALUD, 2017). Las actividades que se presenta en este plan se basan en la atención en pausa activa o gimnasia laboral, fisioterapia y ergonomía que responden a acciones dirigidas a buscar la eficiencia y comodidad en el campo laboral, promoción de la salud; por ello, se tomó de guía al mencionado programa proporcionado por el MINSA al estar dirigido al personal de salud y por contener las actividades que ayudó a crear un adecuado programa de Pausas Activas para el Centro de Salud.

Finalmente se mencionó al Centro de Salud José Abelardo Quiñones ubicado en la provincia de Talara, región Piura. Brinda atención de consultas médicas, consultas obstétricas, atención prenatal, planificación familiar, prevención y tratamiento de ITS, toma de PAP, emergencias, servicio de odontología, consultas psicológicas, servicio de farmacia, servicio de laboratorio, servicio de Tópico, inmunizaciones, controles de crecimiento y desarrollo en niños y afiliación al SIS. Cuenta con un total de 29 trabajadores de salud, entre ellos médicos, enfermeras, obstetras, técnicos, tecnólogo médico, técnico de laboratorio, químico farmacéutico, psicólogo, odontólogos, digitadores; además, personal de mantenimiento, saneamiento y personal de seguridad.

El Centro de Salud presenta como Misión: “Saciar las necesidades de la población brindándoles servicios de atención primaria y social con calidad y eficacia”; y su Visión: “Queremos ser los referentes de salud de nuestra ciudad, añadiendo calidad, seguridad y confianza en nuestro establecimiento de salud que adquieren los ciudadanos”. Su estructura organizacional está representada en su Organigrama Institucional (Anexo 3).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según la finalidad que persigue, menciona Gallardo (2017): La investigación aplicada indaga el porqué de los acontecimientos, eventos y fenómenos físicos o sociales mediante la creación de relación causa-efecto, por lo tanto, la investigación fue Aplicada, debido a que se caracterizó porque buscó la utilización de conocimientos que se adquirió durante el estudio.

Según el enfoque, la investigación Cuantitativa brinda la probabilidad de pluralizar los resultados más considerablemente, gran probabilidad de reiteración y se centra en puntos específicos, asimismo de que facilita la semejanza entre aprendizajes similares. (MUÑOZ, 2015), por lo tanto, fue una investigación Cuantitativa, ya que se utilizó la recopilación y estudio de datos.

Según el nivel de alcance, la investigación fue Descriptiva-Propositiva: Según Gallardo (2017): Busca aclarar las propiedades y los rasgos de individuos, conjuntos, cosas u otro suceso imponiéndose a una explicación, con el fin de implantar su estructura, por lo tanto, fue una investigación Descriptiva, ya que buscó especificar propiedades o características de lo que se analizó.

Según Salazar (2014), la investigación Propositiva: Es aquella que conduce a la creación de nuevas estructuras de investigación, mediante la relación entre los problemas de la realidad y sus alternativas de solución; por lo tanto; fue una investigación Propositiva ya que se propuso una posible solución para la modificación de una situación desfavorable.

Con relación al diseño de investigación, la presente investigación correspondió a una investigación Experimental, de corte Pre Experimental. Según Hernández, y otros (2014) estos diseños se emplean cuando el indagador insinúa crear un aparente valor de una consideración que se maneja; con respecto al diseño Pre experimental afirman que se definen así porque su nivel de control es bajo.

Este diseño se diagrama de la siguiente manera: G X O, en donde G: Personal del Centro de Salud; X: Programa de Pausas Activas y O: Observaciones que se realizaron a los indicadores en función al estrés laboral.

3.2 Variables y operacionalización

La presente investigación contó con dos variables, Independiente: Programa de pausas activas y la dependiente: Estrés laboral, las cuales se detallan en el Anexo 1.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Según Hernández, y otros (2014), la definen como el grupo que coincide con determinadas especificaciones.

Esta estuvo conformada por 29 colaboradores.

Muestra:

Según Hernández, y otros (2014), definen a la Muestra como el subconjunto de la población del cual se recogen información y que debe ser propio de ésta.

En esta investigación no se utilizó muestra, dado a que se tomó a toda la población. Según Hernández, y otros (2014) algunas veces, pero

en la mayoría de las circunstancias se realiza el análisis en una muestra. Solo cuando se quiere realizar un censo se debe insertar todos los casos de la población, por consiguiente, se realizó un Tratamiento Censal.

Unidad de Análisis:

Señala a los integrantes a quienes como último recurso se aplicó el instrumento de medición (DEL RÍO, 2013).

En esta investigación la unidad de análisis fue: colaborador.

A continuación, se detalla un resumen:

Tabla 1. Población, Muestra y Tipo de Muestreo

INDICADOR	UNIDAD DE	
	ANÁLISIS	POBLACIÓN
*Condiciones del lugar de trabajo. *Carga de trabajo. *Contenido y características de la tarea. *Exigencias laborales. *Desarrollo de la carrera. *Interacción social y aspectos organizacionales.	Colaborador	29
Nivel de Estrés	Colaborador	29
Porcentaje de Ejercicios	Programa	1

Elaboración Propia, 2020.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al momento de obtener los datos se necesita en gran parte de la clase de estudio y de la problemática propuesta (RODRÍGUEZ, 2005).

Recoger los datos conlleva a elaborar un programa preciso de métodos que orientan a agrupar datos con un fin determinado (HERNÁNDEZ y otros, 2014).

Técnicas de recolección de datos

La técnica es la destreza o la forma de observar el trayecto del estudio (BAENA, 2017).

En esta investigación se empleó la encuesta y la observación no experimental.

La encuesta es una indagación metódica de investigación donde el indagador cuestiona los datos que anhela alcanzar, y seguidamente adjunta particularmente los datos que serán estudiados de forma unida (DÍAZ, 2015).

La observación se basa en el registro metódico, legítimo y verídico de conductas y circunstancias observables, mediante un grupo de clases y subclases (HERNÁNDEZ y otros, 2014).

Instrumentos de recolección de datos

Según Martínez y otros (2014), el instrumento de recolección debe acreditar que calcula lo que procura medir.

Se utilizó como instrumentos el cuestionario, que es el grupo de interrogantes relacionado de una o más variables que serán medidos (HERNÁNDEZ y otros, 2014).

Los cuestionarios que se utilizaron en esta investigación fueron: “Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo” (Anexo 4.1) y “Cuestionario para la evaluación del Estrés” (Anexo 4.2)

Además, se utilizó como instrumento un Check List llamado también hoja de chequeo, el cual es un instrumento o herramienta de investigación que sirve a la observación (ÑAUPAS y otros, 2014).

Se utilizó el Check List para evaluar la totalidad de ejercicios establecidos por el Programa: “1, 2,3, fuera Estrés” (Anexo 4.3)

A continuación, se detalla un resumen:

Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

INDICADOR	UNIDAD DE ANÁLISIS	TÉCNICA	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
*Condiciones del lugar de trabajo. *Carga de trabajo. *Contenido y características de la tarea. *Exigencias laborales. *Desarrollo de la carrera. *Interacción social y aspectos organizacionales.	Colaborador	Encuesta	Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo Anexo (2.1)
Nivel de Estrés	Colaborador	Encuesta	Cuestionario para la evaluación del Estrés Anexo (2.2)
Porcentaje de Ejercicios	Programa	Observación No Experimental	Check List para evaluar la totalidad de ejercicios establecidos por el Programa: “1,2,3, fuera Estrés” Anexo (2.3)

Elaboración Propia, 2020.

Validación

Según Ortiz (2004), define Validez como el nivel en que una herramienta en certeza calcula la variable que se evaluará.

El Check List para evaluar la totalidad de ejercicios establecidos por el Programa: “1, 2,3, fuera Estrés” fue validado por los ingenieros Oswaldo Andrade Rosado, Luciana Torres Ludeña y Roger Pacheco Canales, cuya constancia de validación se encuentra en el Anexo (4), Anexo (5) y Anexo (6) respectivamente.

El cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo fue adaptado a partir del trabajo de Jenny Graneros Tairo (2017) cuyo cuestionario se encuentra en el Anexo (2.1).

El cuestionario para la evaluación del Estrés fue adaptado a partir de la tercera edición del Cuestionario de Gloria Villalobos (2010) cuyo cuestionario se encuentra en el Anexo (2.2).

3.5 Procedimientos

Inicialmente se tuvo que solicitar permiso al Centro de Salud José Abelardo Quiñones para conseguir los datos necesarios para el estudio, tal como se puede evidenciar en el Anexo 7.

Seguidamente se detalla las tareas fundamentales que se realizaron para recopilar y examinar los datos de la investigación:

- Aplicación de las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos:
 - Se realizó el proceso de recolección de información con el consentimiento correspondiente al personal del Centro de Salud José Abelardo Quiñones; habiendo solicitado su

cooperación y mencionando los motivos de la investigación e informando sobre las implicancias de manejo de información obtenida de sus evaluaciones; al obtener este consentimiento, se aplicó los instrumentos de medición.

- Se efectuó a aplicar los instrumentos: Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo y el Cuestionario para la evaluación del Estrés; el primero para determinar las causas de estrés laboral presentes en el personal del Centro de Salud. Y el segundo que se empleó para evaluar el nivel de estrés laboral presentes en los trabajadores.
- Como último instrumento se aplicó un Check List, que permitió verificar si el Programa de Pausas Activas contiene la totalidad de ejercicios establecidos por el Ministerio de Salud en su programa: “1, 2,3 Fuera Estrés” orientado a los trabajadores de la entidad.

- **Análisis de los datos obtenidos:**

Se utilizó el análisis de la estadística descriptiva la cual consistió en:

- Para el estudio de los resultados se realizó un resumen y el tratamiento estadísticos de los datos recolectados.
- Se interpretó los resultados, donde se describieron, analizaron y dieron significado a la información que se obtuvo, deduciendo o induciendo conclusiones y recomendaciones según sea el caso.

3.6 Método de análisis de datos

Según Martínez y otros (2014), señala que el investigador tratará de explicar de manera más lúcida lo que se realizará para solucionar la problemática.

Se realizó una investigación empírica dado a que se trabajó con la técnica de recolección de datos como es la observación al momento de usar el Check List para evaluar la totalidad de ejercicios establecidos por el Programa: “1, 2,3, fuera Estrés”.

También, para analizar los datos se hizo uso de estadística descriptiva, esto se debió a que la investigación que se planteó recogió valores numéricos proporcionados por los cuestionarios, por lo tanto, el análisis se realizó con el software Microsoft Excel y IBM SPSS Statistics 22; luego, los resultados se presentaron en gráficos, los cuales se describieron, analizaron y dieron significado de la información que se obtuvo.

3.7 Aspectos éticos

Se reconoció la autoría de los trabajos que se utilizaron en esta investigación, respetando el porcentaje normado por la universidad, que es un porcentaje menor al 25% en lo que se refiere a similitud con otros trabajos de investigación.

Además, se respetaron la autenticidad de los datos obtenidos, y se mantuvieron en discreción el perfil de los 29 empleados de la entidad para el manejo de los cuestionarios.

IV. RESULTADOS

4.1 Identificación de las causas del estrés laboral del personal de salud.

De acuerdo con el primer objetivo que fue identificar las causas del estrés laboral del personal de salud, utilizando como instrumento “Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo”, se obtuvo los siguientes resultados, cuya información detallada de cada una de las causas de estrés se encuentra en el Anexo 8.1. Para poder analizar mejor estos resultados se ha considerado las preguntas con mayor porcentaje en función negativa, es decir se tomó solo los valores de la frecuencia en que se presentan las situaciones descritas en el cuestionario las cuales son “Casi Siempre y Siempre” al tener estas un mayor peso para determinar las causas de estrés. Luego se realizó una sumatoria de estas dos frecuencias, se determinó la frecuencia y el porcentaje acumulados, mostradas en la Tabla 3, y a partir de estos datos se realizó un Diagrama de Pareto mostrado a continuación:

Tabla 3. Frecuencias con las que ocurren las Causas de Estrés Laboral

Causas	Frecuencia con la que ocurre	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje acumulado
Contenido y Características de la tarea	25	20.5%	25	20.5%
Exigencias laborales	25	20.5%	50	41.0%
Carga de trabajo	22	18.0%	72	59.0%
Desarrollo de la carrera	19	15.6%	91	74.6%
Interacción social y aspectos organizacionales	19	15.6%	110	90.2%
Condiciones del lugar de trabajo	12	9.8%	122	100.0%
Total	122	100.0%		

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Centro de Salud José Abelardo Quiñones.

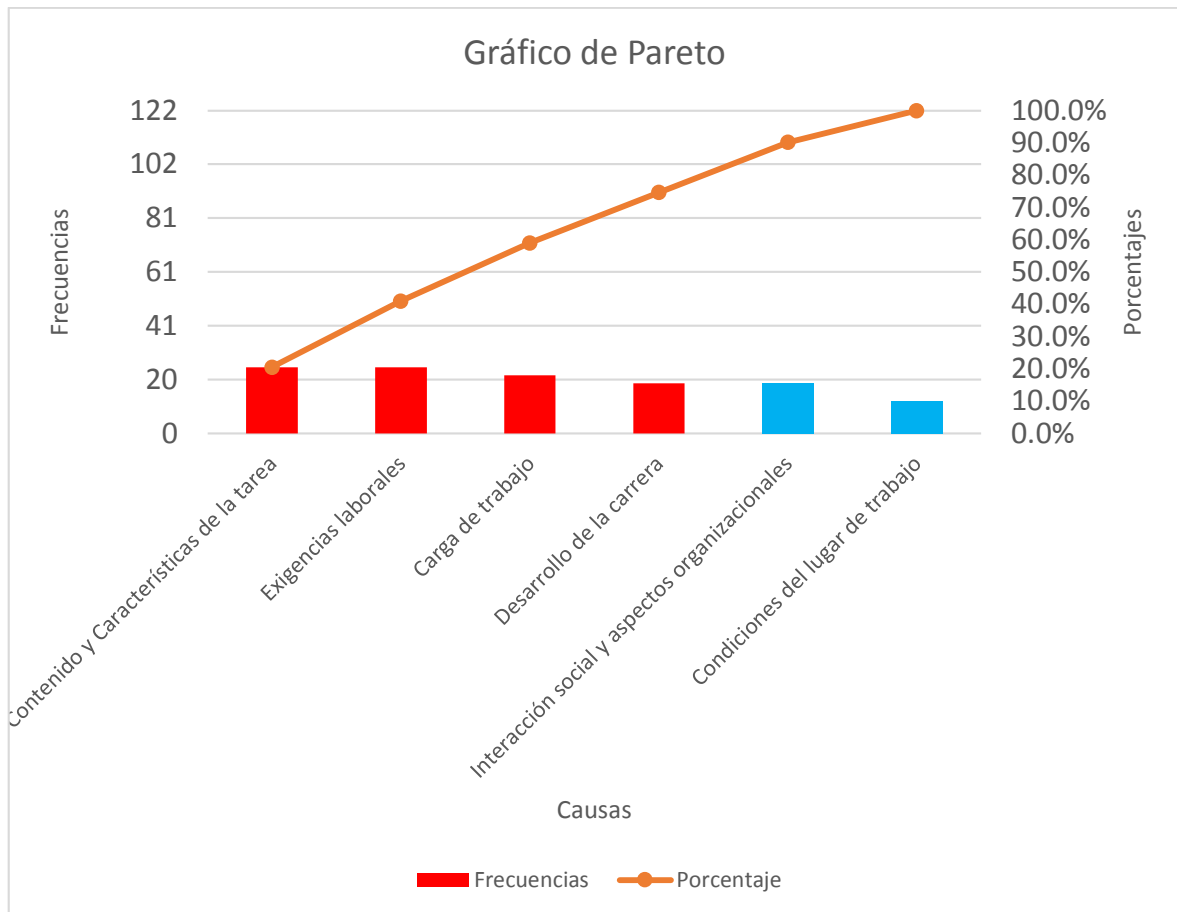


Figura 1. Causas del estrés laboral.
Elaboración Propia, 2020.

Interpretación:

Como se puede observar el grafico de Pareto evidencia las categorías que mayor relevancia tienen en función a las causas de estrés, llegando a evidenciar cuatro causas con influencia alta, las cuales son: Contenido y Características de la Tarea con un porcentaje acumulado de 20.5%, Exigencias Laborales con un porcentaje acumulado de 41.0%, Carga de Trabajo con un porcentaje acumulado de 59,0% y por último Desarrollo de la Carrera con un porcentaje acumulado de 74.6%.

4.2 Determinación del nivel de estrés laboral del personal de salud

De acuerdo con el segundo objetivo que fue determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud, utilizando como instrumento “Cuestionario para la evaluación del Estrés”, cuya información detallada se encuentra en el Anexo 8.2, se obtuvieron los siguientes resultados los cuales se describen en la siguiente Tabla 4.

Tabla 4. Valoración de la percepción de los trabajadores respecto al nivel de estrés.

NIVEL DE ESTRÉS	f	%
Muy Bajo	0	0%
Bajo	1	3.45%
Alto	25	86.21%
Muy alto	3	10.34%
Total	29	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Centro de Salud José Abelardo Quiñones

Interpretación:

Según los resultados alcanzados, se verifica que, desde la percepción de los trabajadores, un 86,21% considera alto el nivel de estrés; también un 10,34% señala que existe un nivel muy alto de estrés y finalmente, sólo un 3,45% señala que el nivel de estrés es bajo en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones. Estos resultados se obtienen, por las percepciones respecto a que presentan síntomas como dolores de cabeza, problemas familiares y con mayor incidencia las relaciones, exigencias y falta de motivación en su lugar de trabajo.

4.3 Verificación del contenido del Programa de Pausas Activas

De acuerdo con el tercer objetivo que fue verificar si el Programa de Pausas Activas contiene la totalidad de ejercicios establecidos por el Ministerio de Salud, se realizó la evaluación mediante un check list, ubicado en el Anexo 8.3, que permitió verificar si el Programa de Pausas Activas contiene la totalidad de ejercicios establecidos por el Ministerio de Salud en su programa: “1, 2,3 Fuera Estrés” orientado a los trabajadores de la entidad, en donde se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 5. Porcentaje total de ejercicios.

	EJERCICIOS DE ESTIRAMIENTO		EJERCICIOS RESPIRATORIOS		RUTINA ANTIESTRÉS	
	Número de Ejercicios	Porcentaje	Número de Ejercicios	Porcentaje	Número de Ejercicios	Porcentaje
P.P.A	12	100%	2	100%	8	100%
P.M.	12		2		8	

Elaboración Propia, 2020.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos se logra apreciar que se ha seleccionado la totalidad de ejercicios establecidos por el Ministerio de Salud para nuestro Programa de pausas activas, llegando a un porcentaje total de 100%.

V. DISCUSIÓN

1. Al identificar las causas del estrés laboral del personal de salud, se obtuvo como resultado cuatro causas con influencia alta, las cuales son: Contenido y Características de la Tarea con un porcentaje acumulado de 20.5%, Exigencias Laborales con un porcentaje acumulado de 41.0%, Carga de Trabajo con un porcentaje acumulado de 59,0% y por último Desarrollo de la Carrera con un porcentaje acumulado de 74.6%. Este resultado se obtuvo utilizando como instrumento “Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo”, lo cual coincide con la investigación de GRANEROS (2017) quien a partir del uso del mismo cuestionario se encontró que las dimensiones de mayor exposición son: Carga de Trabajo, Contenido y Características de la Tarea, Exigencias Laborales y Desarrollo de la Carrera. En cuanto a los factores de riesgo psicosocial, según la definición de la Organización Internacional del Trabajo en el año 2016, se le denominan los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés (OIT, 2016). Al igual que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010), indica como la principal consecuencia de los factores psicosociales negativos al estrés laboral, ocasionando una serie de manifestaciones personales como bloqueo mental, confusión, olvidos, dificultad de decisión, inquietud, agresividad, inseguridad, depresión, ansiedad, etc. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente se concluye que los factores psicosociales en el trabajo son los principales causantes de generar estrés laboral.
2. Para obtener el resultado del nivel de estrés laboral del personal de salud, se utilizó como instrumento “Cuestionario para la evaluación del Estrés” en donde según los resultados alcanzados, se verifica que, desde la percepción de los trabajadores, un 86,21% considera alto el nivel de estrés; también un 10,34% señala que existe un nivel muy alto de estrés y finalmente, sólo un 3,45% señala que el nivel de estrés es bajo en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones. Este cuestionario también fue utilizado por BERMÚDEZ (2017) quién empleó dicho instrumento en su

investigación llegando a evidenciar que los colaboradores presentan un nivel de estrés mínimo. En cuanto al nivel de estrés, Villalobos (2010) interpreta al nivel Alto: la cantidad de síntomas y la constancia indican una reacción de estrés alta. Los síntomas más críticos y comunes necesitan injerencia como parte de un plan. Es primordial reconocer los factores de riesgo psicosocial dentro y fuera del trabajo que puede adquirir algún impacto. Por lo tanto, lo dicho anteriormente, se concluye la efectividad del cuestionario al determinar el nivel de estrés laboral.

3. Se seleccionó la totalidad de ejercicios establecidos por el Ministerio de Salud para nuestro Programa de pausas activas, llegando a un porcentaje total de 100%. Este resultado se obtuvo a partir de la aplicación de un Check List, lo cual coincide con la investigación de JUSTO, PAREDES (2017) quienes al utilizar un Check List concluyen la eficacia de su uso. En cuanto al Check List llamado también hoja de chequeo, es un instrumento o herramienta de investigación que sirve a la observación (ÑAUPAS y otros, 2014). Por lo tanto, lo expresado anteriormente se resume que el Check List permite verificar el cumplimiento de los requisitos que contiene la lista.

VI. CONCLUSIONES

1. En esta tesis, según el objetivo general, se elaboró un programa de pausas activas en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones con la finalidad de mejorar el nivel de estrés laboral del personal.
2. En este trabajo de investigación, relacionado con el primer objetivo específico, se identificó cuatro causas con influencia alta, según la percepción del personal de salud, las cuales son: Contenido y Características de la Tarea, Exigencias Laborales, Carga de Trabajo y por último Desarrollo de la Carrera.
3. En este trabajo de investigación, de acuerdo con el segundo objetivo específico, se determinó un nivel alto de estrés desde la percepción de los trabajadores mediante el cuestionario aplicado.
4. En esta tesis, según el tercer objetivo específico, se verificó si el Programa de Pausas Activas contiene la totalidad de ejercicios establecidos por el Ministerio de Salud.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es importante que las autoridades del Centro de Salud José Abelardo Quiñones promuevan en sus colaboradores el mensaje estimulador de cambiar su estilo de vida interiorizando la necesidad de aplicar el Programa de pausas activas propuesto dentro de la jornada laboral, ya que se puede apreciar en el mundo que diversas entidades aplican pausas activas para el bienestar de sus colaboradores evitando enfermedades ocupacionales.
2. Realizar investigaciones que profundicen el análisis de las causas de estrés laboral que afectan la salud en los empleados.
3. Realizar de forma semestral un seguimiento a los empleados con la finalidad de disminuir el estrés a través de medidas preventivas y correctivas.
4. Se recomienda que se añadan, según sea necesario, nuevos ejercicios al programa de pausas activas propuesto en beneficio a los trabajadores de la entidad para mayor efectividad del programa.

REFERENCIAS

ARIZA Becerra, Claudia. 2016. *“Eficacia de un Programa de Pausas Activas para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la clínica SANNA. Octubre 2014 – febrero 2015”*. Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud., Universidad Alas Peruanas. Perú : s.n., 2016. Tesis(Título de Licenciado Tecnóloga Médico).

BAENA. 2017. *Metodología de la investigación*. [En línea] 2017.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf. 978-607-744-748-1.

BERMÚDEZ Hinojosa, María Fernanda. 2017. *“Estudio sobre estrés ocupacional y sus efectos en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pintulac de Quito”*. Área de gestión, Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador : s.n., 2017. pág. 125. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano).

CASIERRA. 2015. *Gimnasia laboral para la prevención del sedentarismo en los trabajadores administrativos titulares de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena*. Escuela de ciencias de la educación, Universidad Estatal Península de Santa Elena. Ecuador : s.n., 2015. Tesis(licenciada en educación física).

CASTRO y otros. 2011. *Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia*. Universidad de Antioquia. Colombia : Fonámbulos Editores, 2011. págs. 389-399, Revista de Educación Física y Deporte.

DEL RÍO. 2013. *Diccionario- Glosario de metodología de la investigación social*. [En línea] 2013.
<https://books.google.com.pe/books?id=XtIEAgAAQBAJ&lpg=PT341&dq=UNIDAD%20DE%20Análisis%20metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&hl=es&pg=PT2#v=onepage&q&f=false>. 978-84-362-6803-4.

DÍAZ. 2015. *Manual de trabajo de campo de la encuesta*. [En línea] 2015.
<https://books.google.com.pe/books?id=uu96CgAAQBAJ&lpg=PA103&dq=encuesta%20libro%20metodologia&lr&hl=es&pg=PA2#v=snippet&q=a&f=false>.

DUTHELI, Frederic; ESQUIROL, Yolanda; DUCLOS, Martine. 2020. *Sedentary Behaviors at Work*. London : Frontiers in Public Health, 2020. pág. 107.

EI PERUANO. 2019. *Empresas sanas, trabajadores saludables*. [ed.] Ugarte. *Diario El Peruano*. Diciembre de 2019.

FLORES Saá, Daniel. 2016. *“Implementación de un Plan de Pausas Activas para disminución de los Índices de estrés en los funcionarios de la Subsecretaría de Fortalecimiento del conocimiento y Becas de la Secretaría de Educación Superior de Ciencia, Tecnología e Innovación”*. Universidad Politécnica Salesiana en Quito. Quito : s.n., 2016. Tesis (Título de Psicólogo) .

GALLARDO. 2017. *Metodología de la investigación*. [En línea] 2017.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf. 978-612-4196.

GRANEROS Tairo, Jenny Vaneza. 2017. *“Factores Psicosociales en el trabajo y Estrés Laboral en colaboradores de una empresa de Ingeniería – LIMA, 2017”*. Universidad Cayetano Heredia. 2017.

Tesis (Grado de Maestro en Comportamiento Organizacional con mención en Gestión de Recursos Humanos).

GUTIERREZ Cabello, Cynthia; TORRES Zavaleta, Karen; ZAVALETA Evangelista, Karina. 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.”*. Facultad de Enfermería, Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima : s.n., 2018. Tesis(Título de Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional).

HBR Guide to Managing Stress at Work. **Harvard, BUSINESS Review. 2014.** Boston : Harvard Business Review Press.2014, 2014, pág. 192. 9781422196014.

HERNÁNDEZ y otros. 2014. *Metodología de la investigación.* [En línea] 2014.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>. 978-1-4562-2396-0.

INSST. 2010. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Factores y riesgos psicosociales, formas, concecuencias, medidas y buenas prácticas.* [En línea] Noviembre de 2010.
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>.

JARASEH Abcarius, Nathalie. 2015. *“Estrés Laboral y Síndrome de Burnout: Pausas Activas como Método de Afrontamiento”*. Universidad Internacional Sek. Quito : s.n., 2015. Tesis (Título de Psicología).

JUSTO DELZO, Marisol; PAREDES CAMPOS, Ediht. 2017. *Eficacia del uso de la Lista de Verificación Check List para disminuir los eventos adversos en pacientes sometidos a cirugía.* Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Privada Norbert Wiener. Lima : s.n., 2017. tesis(Título en Enfermería).

KARGES-Bone, Linda. 2020. *A Checklist For Everything.* [En línea] 2020.
<https://books.google.com.pe/books?id=3EpsAwAAQBAJ&lpg=PA6&dq=checklist&hl=es&pg=PR2#v=onepage&q=checklist&f=false>. 978-0-7877-8728-8.

MACIEL y otros. 2005. *Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral?* Psicología Social do Trabalho, Universidad Federal do Ceará. Brasil : s.n., 2005. Artículo de investigación. 1981-0490-71-86.

MARTÍNEZ y otros. 2014. *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos.* [En línea] 2014.
<https://books.google.com.pe/books?id=iiTHAWAAQBAJ&lpg=PA4&dq=metodo%20de%20análisis%20de%20datos%20metodología%20de%20la%20investigación&hl=es&pg=PA6#v=onepage&q&f=false>. 978-84-362-6822-5.

MÉNDEZ, LEITE. 2004. *Gimnasia laboral: Principios y aplicaciones prácticas.* [En línea] 2004.
<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=655121&indexSearch=ID>.

MINISTERIO DE SALUD. 2017. Plataforma digital única del Estado Peruano. *Programa: 1,2 y 3 Fuera Estrés.* [En línea] 1 de Abril de 2017. Libro.
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/284797-programa-1-2-3-fuera-estres>.

MINSA. 2018. Plataforma digital única del Estado Peruano. *Pausas activas en ambientes laborales contribuyen a prevenir enfermedades y mejorar el rendimiento.* [En línea] 16 de Agosto de 2018. Nota de prensa. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/17974-pausas-activas-en-ambientes-laborales-contribuyen-a-prevenir-enfermedades-y-mejorar-el-rendimiento>.

MORÁN PACHECO, Jomayra; RAMOS MORÁN, Valeria. 2018. *El Check List como herramienta del sistema de gestión de calidad y la competitividad en la operadora de transporte terrestre urbano del Cantón Milagro.* Facultad Ciencias Administrativas y Comerciales, Universidad Estatal del Milagro. Ecuador : s.n., 2018. tesis(Título en Ingeniería CPA).

MOSQUERA Bassante, Verónica. 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”.* Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Universidad Técnica de Ambato . Ecuador : s.n., 2016. Tesis(Título de Psicología Industrial).

MUÑOZ. 2015. *Metodología de la investigación.* [En línea] Junio de 2015. <https://books.google.com.pe/books?id=DflcDwAAQBAJ&lpg=PP1&dq=investigacion%20cuantitativa&hl=es&pg=PT5#v=onepage&q&f=false>. 978-607-426-542-2.

ÑAUPAS y otros. 2014. *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.* [En línea] 2014. <https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&lpg=PA208&dq=lista%20de%20verificacion%20libro%20metodologia&hl=es&pg=PA4#v=onepage&q&f=false>. 978-958-762-188-4.

OIT. 2016. ILO.ORG. *ESTRES EN EL TRABAJO: Un reto colectivo.* [En línea] 28 de Abril de 2016. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>. 978-92-2-330642-7.

ORTÍZ. 2004. *Diccionario de la metodología de la investigación científica.* [En línea] 2004. <https://books.google.com.pe/books?id=3G1fB5m3eGcC&lpg=PA159&dq=validez%20de%20instrumento&hl=es&pg=PA4#v=onepage&q&f=false>. 968-18-6433-6.

OWEN N, Healy GN, Matthews CE, Dunstan DW. 2010. *Too Much Sitting: The Population-Health Science of Sedentary Behavior.* [En línea] 2010. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3404815/>.

PETERSON, Chris. 2018. *Stress at Work: A Sociological Perspective.* [En línea] 2018. <https://books.google.com.pe/books?id=Zn10DwAAQBAJ&lpg=PP1&dq=stress%20at%20work&hl=es&pg=PT2#v=onepage&q=stress%20at%20work&f=false>. 135184153X, 9781351841535.

QUISPE Gamio, Sherlley. 2016. *“Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima”.* Facultad de Humanidades Escuela de Psicología, Universidad Autónoma del Perú. Lima : s.n., 2016. Tesis (Título en Psicología).

R. Ross, Randall; M. Altmaier, Elizabeth. 2010. *Intervention in Occupational Stress: A Handbook of Counselling for Stress at Work.* [En línea] 2010. <https://books.google.com.pe/books?id=CVoQAQAAMAAJ&q=stress+at+work&dq=stress+at+work&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjTqfX66Z7tAhUVCrkGHfmHBuwQ6AEwBnoECACQAg>. 9780803986725.

- RODRÍGUEZ. 2005.** *Metodología de la investigación*. [En línea] 2005.
<https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&lpg=PA77&dq=recoleccion%20de%20datos&hl=es&pg=PR6#v=onepage&q&f=false>. 968-5748-66-7.
- S. Goonetilleke, Ravindra; KARWOSKI, Walderman. 2017.** *Advances in Physical Ergonomics and Human Factors: Proceedings of the AHFE*. Los Angeles : Springer, 2017, 2017. pág. 505. 9783319608259.
- S. Kumar; A. Mital; Å. Kilbom. 2010.** *Ergonomics Guidelines and Problem Solving*. [ed.] Elsevier 2000. United Kingdom : s.n., 2010. pág. 492. 9780080531229.
- SALAZAR y otros. 2014.** Prezi. *Estudios propositivos*. [En línea] 8 de Octubre de 2014.
https://prezi.com/ck_p_yfk4ffl/estudios-propositivos/.
- Stress at work*. **Julia, Von Onciul. 2016.** British Medical Journal : BMJ Publishing Group Ltd., 2016, Vol. 313, pág. 745.
- TENORIO Altamirano, María; PACHECO Sarmiento, Adriana. 2015.** “*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 el provincia de Azuay*”. Carrera de Psicología del Trabajo., Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador : s.n., 2015. Tesis(Título en Psicología del Trabajo).
- VILLALOBOS. 2010.** *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales*. [En línea] 2010. <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>. 978-958-8361-93-2.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables.

TÍTULO DEL PROYECTO: ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA MEJORAR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL EN EL CENTRO DE SALUD JOSÉ ABELARDO QUIÑONES - TALARA

Variables		Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicador	Escala de Medición
Independiente	Programa de Pausas Activas	(...) es aquel en el que se realizan periodos de recuperación mediante ejercicios (...) por periodos cortos de tiempo, la alivian los estados de presión generados por la actividad laboral (Gutiérrez y otros, 2018) en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones.	Se evaluó mediante un check list que permitió verificar si el Programa de Pausas Activas contiene la totalidad de ejercicios establecidos por el Ministerio de Salud en su programa: "1, 2,3 Fuera Estrés" orientado a los trabajadores de la entidad.	Porcentaje de Ejercicios	De Razón
		Estrés Laboral	(...) está definido por el diseño, la estructura y los vínculos laborales, habiendo motivo cuando las demandas del trabajo exceden de las capacidades, del trabajador (OIT, 2016), del personal en el centro de Salud José Abelardo Quiñones.	Se realizó un cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo para determinar las causas de estrés laboral presentes en el Centro de Salud.	*Condiciones del lugar de trabajo. *Carga de trabajo. *Contenido y características de la tarea. *Exigencias laborales. *Desarrollo de la carrera. *Interacción social y aspectos organizacionales.
Dependiente			Se empleó un cuestionario evaluando el nivel de estrés laboral presentes en los trabajadores; este es un instrumento diseñado para evaluar síntomas significativos de la presencia de reacciones de estrés en los colaboradores.	Nivel de Estrés	Ordinal

Elaboración Propia, 2020

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Anexo 2.1 Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo.

Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo

Lea con atención cada una de las siguientes situaciones relacionadas con los Factores Psicosociales en el trabajo, marca con una "X" la columna correspondiente a la frecuencia en que se presenta la situación descrita durante la ejecución de sus funciones.

0 = NUNCA 1 = CASI NUNCA 2 = ALGUNAS VECES 3 = CASI SIEMPRE 4 = SIEMPRE						
1	CONDICIONES DEL LUGAR DEL TRABAJO	0	1	2	3	4
1.1	El ruido interfiere en sus actividades.					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada.					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es la adecuada.					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo.					
1.5	Está expuesto(a) a polvo, gases, solventes o vapores.					
1.6	Está expuesto(a) a microorganismos, hongos, insectos o roedores.					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza.					
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en el área de trabajo.					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo.					
2	CARGA DE TRABAJO	0	1	2	3	4
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo.					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades.					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de 9 horas diarias.					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su organización.					
2.5	Realiza diversas funciones laborales como análisis, coordinación y suspensión.					
2.6	Tiene poca variedad de tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo.					
3	CONTENIDO Y CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA	0	1	2	3	4
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido.					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de sus compañeros.					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos.					
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés.					
3.5	Hay cambios constantes en las actividades y tareas que son de su responsabilidad.					
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad.					
3.7	Realiza actividades que requieren esfuerzo adicional.					
3.8	Ejerce actividades de coordinación y supervisión.					

0 = NUNCA 1 = CASI NUNCA 2 = ALGUNAS VECES 3 = CASI SIEMPRE 4 = SIEMPRE

4	EXIGENCIAS LABORALES	0	1	2	3	4
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea completa.					
4.2	Requiere alto grado de concentración.					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentados).					
4.4	Requiere uso de verbalización constante.					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado.					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa.					
4.7	Es muy exigente acceder por iniciativa propia a programas de entrenamiento y/o capacitación.					

5	DESARROLLO DE LA CARRERA	0	1	2	3	4
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o son de su agrado.					
5.2	Trabaja con personas que no valoran la misión (objetivos) de la organización.					
5.3	Tiene dificultades en el uso de programas de computación e internet necesarios para el desarrollo de sus labores o funciones.					
5.4	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles.					
5.5	El estatus de su puesto no corresponda sus expectativas.					
5.6	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas.					
5.7	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación.					

6	INTERACCIÓN SOCIAL Y ASPECTOS ORGANIZACIONALES	0	1	2	3	4
6.1	Tiene dificultades en la relación con sus compañeros de trabajo.					
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo.					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato.					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados.					
6.5	Los sistemas de control de personal son incorrectos.					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo.					
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones.					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara o directa.					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en la organización.					

Fuente: Jenny Graneros Tairo ,2018.

Elaboración Propia, 2020.

Anexo 2.2 Cuestionario para la evaluación del Estrés.

Cuestionario para la evaluación del Estrés

Señale con una "X" la casilla que indique la frecuencia con lo que se han presentado los siguientes malestares.

Malestares	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o de clon.				
3. Problemas Respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad				
19. Deseo de no asistir en el trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				

Malestares	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada"				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Fuente: Villalobos, Gloria, Cuestionario para la evaluación del estrés. Manual de Usuario, 2010.
Elaboración Propia, 2020.

Anexo 2.3 Check List para evaluar la totalidad de ejercicios establecidos por el Programa: "1, 2,3, fuera Estrés.

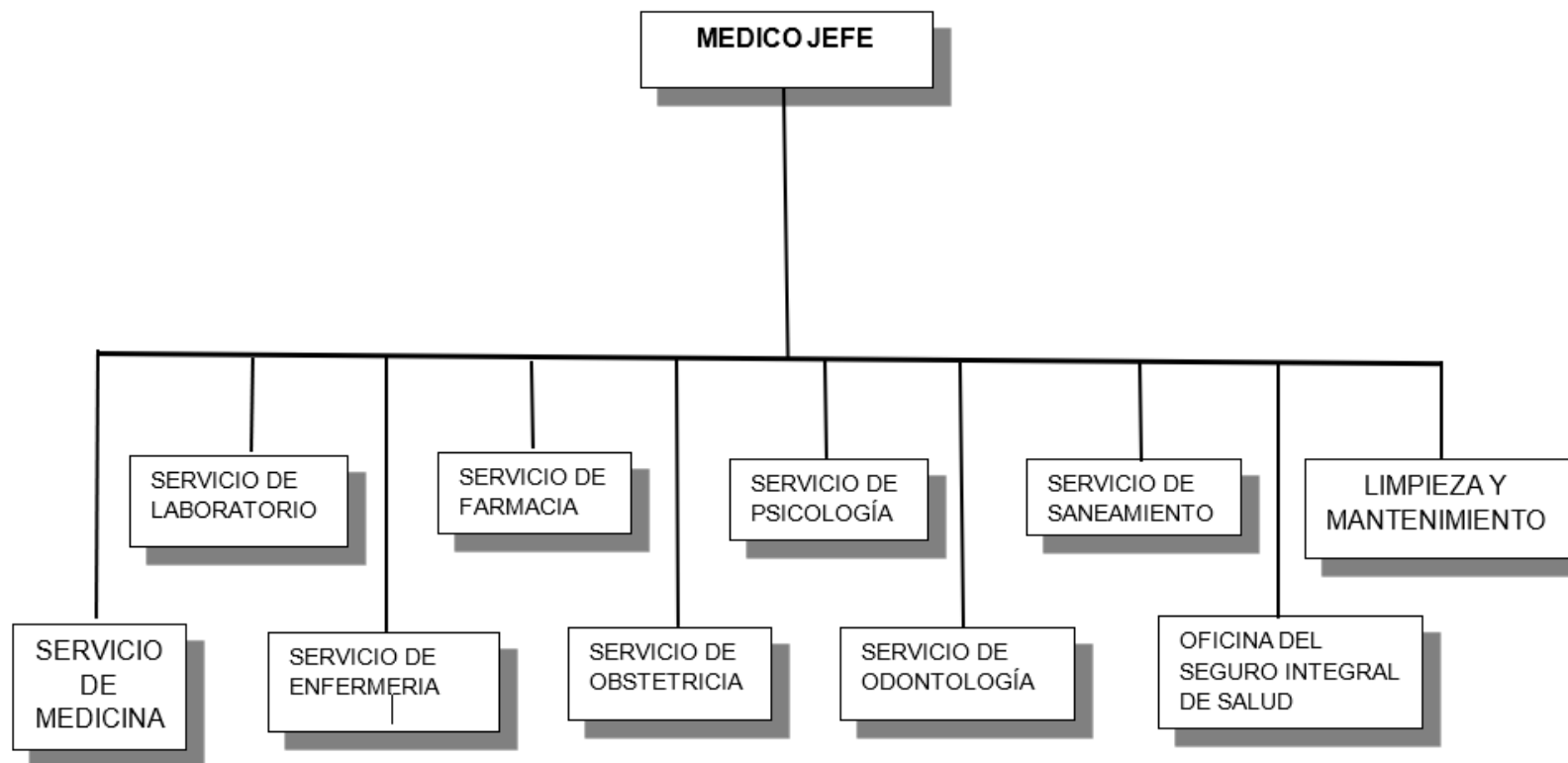
CHECK LIST PARA EVALUAR LA TOTALIDAD DE EJERCICIOS ESTABLECIDOS POR EL PROGRAMA: "1,2,3, FUERA ESTRÉS"

CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN		SI	NO
EJERCICIOS DE ESTIRAMIENTO	PASO 1	Dos veces manos hacia arriba.		
		Dos veces manos hacia abajo.		
	PASO 2	Cuatro veces manos hacia los lados.		
		Manos hacia los lados y flexionando las rodillas.		
	PASO 3	Cuatro veces brazos en círculo hacia adentro.		
		Cuatro veces brazos en círculo hacia afuera.		
	PASO 4	Cuatro veces brazos extendidos y atrás.		
		Cuatro veces brazos hacia adentro.		
	PASO 5	Cuatro veces brazo derecho arriba y hacia adentro.		
		Cuatro veces brazo izquierdo arriba y hacia adentro.		
	PASO 6	Tres veces tocando el suelo.		
		Tres veces manos a la cintura y atrás.		
PASO 7	Cuatro veces brazos a los lados.			
	Cuatro veces brazos a los lados.			
PASO 8	Cuatro veces manos a los hombros.			
	Cuatro veces brazo arriba y empujándose.			
PASO 9	Flexionando pie derecho, arriba. Brazos extendidos.			
	Flexionando pie izquierdo, arriba. Brazos extendidos.			
PASO 10	Cuatro veces brazos extendidos girando en círculo a la derecha.			
	Cuatro veces brazos extendidos girando en círculo a la izquierda.			
PASO 11	Cuatro saltos, dos polichinelas.			
	Cuatro saltos, dos polichinelas.			
PASO 12	Cuatro veces manos hacia adentro flexionando las rodillas.			
	Cuatro veces manos hacia los lados.			
EJERCICIOS RESPIRATORIOS	PASO 1	Cuatro veces manos hacia arriba inhalando.		
	PASO 2	Cuatro veces manos hacia abajo exhalando.		
RUTINA ANTIESTRÉS	PASO 1	3-5 segundos mover la cabeza de lado a lado.		
	PASO 2	3-5 segundos levantamiento de hombros 3 veces.		
	PASO 3	3-5 segundos estiramiento de brazos palmas detras de la cabeza.		
	PASO 4	5 segundos hombro detrás de la cabeza cada lado.		
	PASO 5	15 segundos manos entrelazadas palmas hacia el frente.		
	PASO 6	8-10 segundos manos entrelazadas palmas hacia arriba.		
	PASO 7	8-10 segundos rotación del tronco cada lado mirando hacia atrás (sentado).		
	PASO 8	5 segundos tocamientos de puntas de los pies (sentado).		

Elaboración Propia, 2020.

Anexo 3. Organigrama.

Organigrama Estructural



Fuente: Centro de Salud José Abelardo Quiñones.

Elaboración Propia, 2020.

Anexo 4. Constancia de Validación 1.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Oswaldo Martín Andrade Rosado con DNI N°
45046129, Titulado en INGENIERÍA DE SISTEMAS, con N° CIP
156723, desempeñándome actualmente como SUPERVISOR DE
OPERACIONES AMBIENTALES en EMPRESA OPERADORA DE RESIDUOS SÓLIDOS
«ARPE ETRL»

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento:

- Check List para evaluar la totalidad de ejercicios establecidos por el Programa: "1,2,3, fuera Estrés"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Check List para evaluar la totalidad de ejercicios establecidos por el Programa: "1,2,3, fuera Estrés"	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad, firmo la presente en la ciudad de Talara a los 23 días del mes de junio del dos mil veinte.

Ing. : Oswaldo Martín Andrade Rosado
DNI : 45046129
Especialidad : INGENIERÍA DE SISTEMAS
E-mail : oswaldo-20-4@hotmail.com



oswaldo
23.06.20

Anexo 5. Constancia de Validación 2.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luciana Mercedes Torres Ludeña con DNI N° 02854952, Magister en Administración con Mención en Gerencia Empresarial, con N° CIP 94321, de profesión Ingeniera Industrial, desempeñándome actualmente como Docente Adscrita en el Departamento de Investigación de Operaciones de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

- Check List para evaluar la totalidad de ejercicios establecidos por el Programa: "1,2,3, fuera Estrés"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Check List para evaluar la totalidad de ejercicios establecidos por el Programa: "1,2,3, fuera Estrés"	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad, firmo la presente en la ciudad de Piura a los 25 días del mes de junio del dos mil veinte.



~~-----~~
Firma del Asesor Especialista
Luciana Mercedes Torres Ludeña
Ingeniera Industrial
Registro CIP N° 94321

Mgr. : Ing. MBA LUCIANA MERCEDES TORRES LUDEÑA
DNI : 02854952
Especialidad : Ingeniera Industrial
E-mail : lmtorresl@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 6. Constancia de Validación 3.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Roger David Pacheco Canales, con DNI N° 03900133, Magister en Ingeniería ambiental, Titulado en Ingeniería Informática, con N° CIP 79549, desempeñándome actualmente como Jefe de Biblioteca Municipal en la Municipalidad Provincial de Talara.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:



- Check List para evaluar la totalidad de ejercicios establecidos por el Programa: "1,2,3, fuera Estrés"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Check List para evaluar la totalidad de ejercicios establecidos por el Programa: "1,2,3, fuera Estrés"	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad, firmo la presente en la ciudad de Talara a los 11 días del mes de diciembre del dos mil veinte.

Mgtr. : Ing. Roger David Pacheco Canales.
DNI : 03900133
Especialidad : Ingeniero Informático.
E-mail : roger2012peru@gmail.com

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA

Ing. ROGER DAVID PACHECO C.
C.I.P. 79543

Anexo 7. Carta de Aceptación de la empresa.

CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA

Piura, 3 de Julio del 2020

Ing. Hugo Daniel García Juárez.
Coordinador Académico de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial.
Universidad César Vallejo – Piura.

Presente.-

Por la presente me dirijo a usted para expresarle mi cordial saludo, y para manifestar nuestro interés y conocimiento del tema, así como, la aceptación de las condiciones y responsabilidades en el suministro de información necesaria que requiere la propuesta que presentan los alumnos:

-Fabrizio Rafael Castro Luján.

-Yulixa Selene Solano Andrade.

En la elaboración, presentación y correcciones del Trabajo de Investigación denominado:

"Programa de Pausas Activas mediante la evaluación del nivel de estrés laboral del personal de salud en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones – Talara"

Así como, en su desarrollo y redacción del informe final.

En este sentido, también expresamos conocer el Reglamento de Tesis y la Directiva de Proyectos e Informes Finales de Investigación de la Facultad de Ingeniería Industrial.

Ateñtamente

D. Francisco García Juárez
Coordinador Académico
E.I. 1471048

D.N.I. N° 25495132

ANEXO 8. RESULTADOS

Anexo 8.1 Causas del estrés laboral.

*ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD:

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,738	46

*BAREMOS:

Baremos del Nivel de Estrés

INTERPRETACIÓN	PUNTAJE
Muy bajo	31-53
Bajo	54-76
Alto	77-100
Muy alto	101-124

*RESULTADOS:

CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO

CONDICIONES DEL LUGAR DEL TRABAJO	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	1.El ruido interfiere en sus actividades.	0	,0%	7	24,1%	11	37,9%	11	37,9%	0
2.La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada.	0	,0%	8	27,6%	13	44,8%	8	27,6%	0	,0%
3.La temperatura en su área de trabajo no es la adecuada.	7	24,1%	10	34,5%	12	41,4%	0	,0%	0	,0%
4.Existe mala higiene en su área de trabajo.	7	24,1%	11	37,9%	11	37,9%	0	,0%	0	,0%
5.Está expuesto(a) a polvo, gases, solventes o vapores.	7	24,1%	12	41,4%	10	34,5%	0	,0%	0	,0%
6.Está expuesto(a) a microorganismos, hongos, insectos o roedores.	7	24,1%	9	31,0%	13	44,8%	0	,0%	0	,0%
7.El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza.	0	,0%	10	34,5%	10	34,5%	9	31,0%	0	,0%
8.Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en el área de trabajo.	0	,0%	9	31,0%	10	34,5%	10	34,5%	0	,0%
9.No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo.	0	,0%	8	27,6%	9	31,0%	12	41,4%	0	,0%

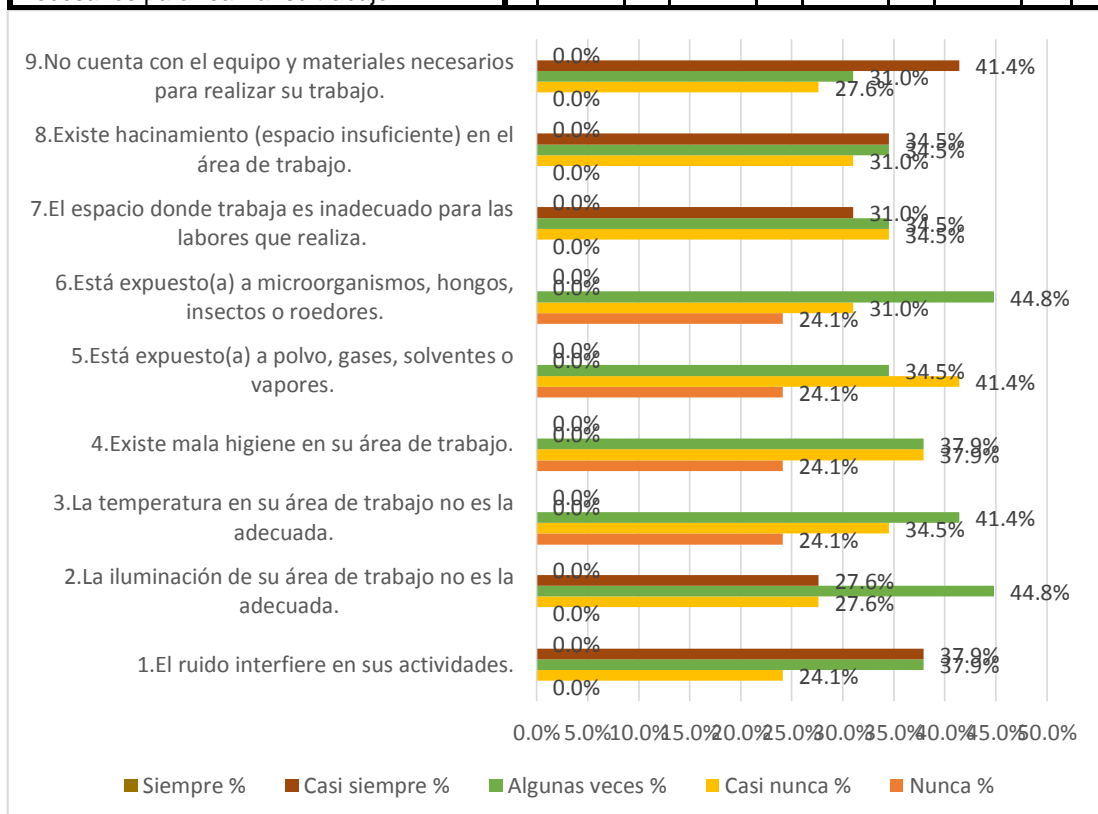


Figura 2 Percepción de los trabajadores respecto a las condiciones del lugar de trabajo
Elaboración propia, 2020.

CARGA DE TRABAJO

CARGA DE TRABAJO	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	10. Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo.	0	,0%	0	,0%	7	24,1%	15	51,7%	7
11. Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades.	0	,0%	6	20,7%	12	41,4%	11	37,9%	0	,0%
12. Su jornada de trabajo se prolonga más de 9 horas diarias.	0	,0%	6	20,7%	10	34,5%	13	44,8%	0	,0%
13. Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su organización.	0	,0%	4	13,8%	10	34,5%	15	51,7%	0	,0%
14. Realiza diversas funciones laborales como análisis, coordinación y suspensión.	0	,0%	0	,0%	5	17,2%	18	62,1%	6	20,7%
15. Tiene poca variedad de tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo.	0	,0%	8	27,6%	9	31,0%	12	41,4%	0	,0%

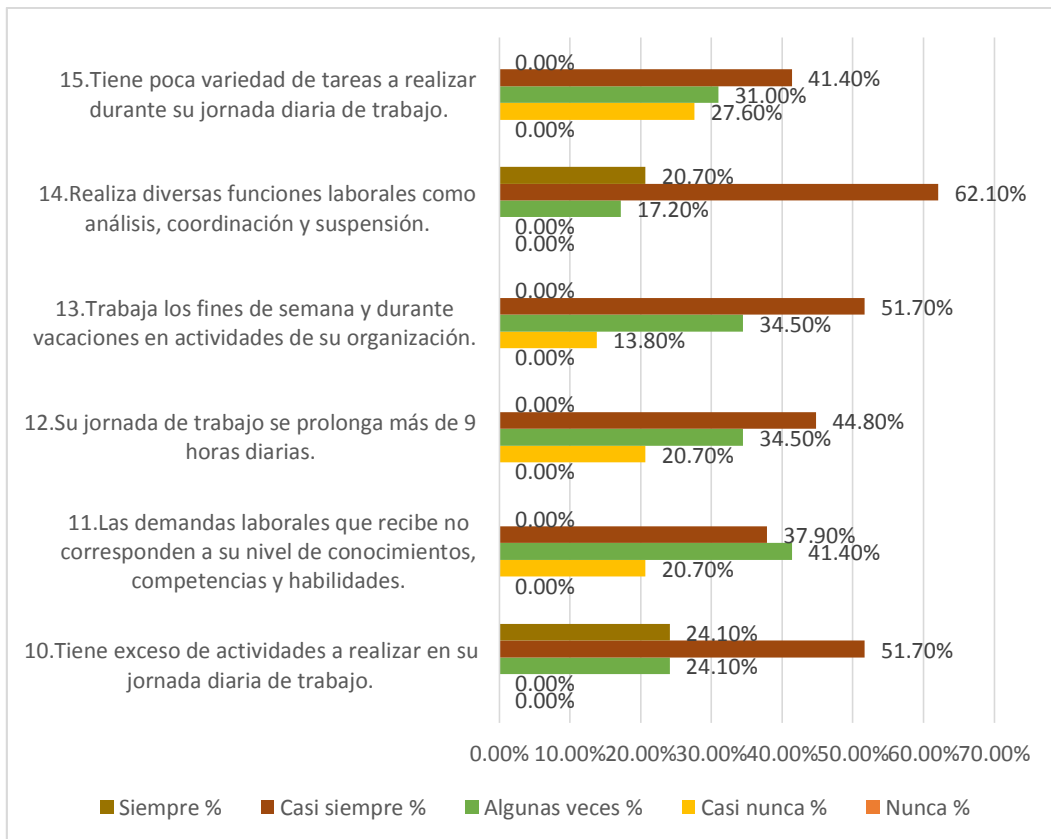


Figura 3 Percepción de los trabajadores respecto a la carga de trabajo
Elaboración propia, 2020.

CONTENIDO Y CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA

CONTENIDO Y CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	16.Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido.	0	,0%	4	13,8%	9	31,0%	16	55,2%	0
17.Enfrenta problemas con el comportamiento de sus compañeros.	0	,0%	0	,0%	4	13,8%	18	62,1%	7	24,1%
18.Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos.	0	,0%	3	10,3%	11	37,9%	15	51,7%	0	,0%
19.Participa en proyectos que no son de su interés.	0	,0%	3	10,3%	11	37,9%	15	51,7%	0	,0%
20.Hay cambios constantes en las actividades y tareas que son de su responsabilidad.	0	,0%	4	13,8%	10	34,5%	15	51,7%	0	,0%
21.Realiza actividades que no son de su especialidad.	5	17,2%	12	41,4%	12	41,4%	0	,0%	0	,0%
22.Realiza actividades que requieren esfuerzo adicional.	0	,0%	0	,0%	4	13,8%	17	58,6%	8	27,6%
23.Ejerce actividades de coordinación y supervisión.	0	,0%	0	,0%	4	13,8%	13	44,8%	12	41,4%

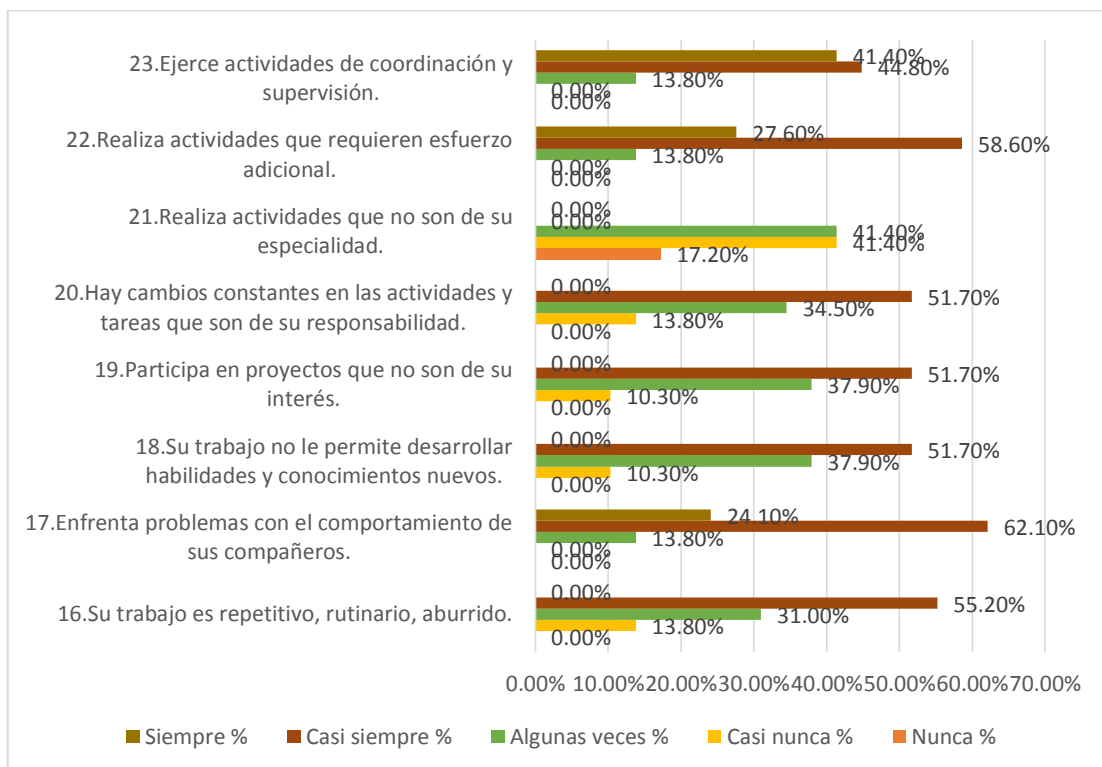


Figura 4 Percepción de los trabajadores respecto al contenido y características de la tarea
Elaboración propia, 2020.

EXIGENCIAS LABORALES

EXIGENCIAS LABORALES	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
24.Su trabajo se caracteriza por ser una tarea completa.	0	,0%	0	,0%	6	20,7%	16	55,2%	7	24,1%
25.Requiere alto grado de concentración.	0	,0%	0	,0%	4	13,8%	14	48,3%	11	37,9%
26.Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentados).	0	,0%	2	6,9%	11	37,9%	15	51,7%	1	3,4%
27.Requiere uso de verbalización constante.	0	,0%	4	13,8%	12	41,4%	13	44,8%	0	,0%
28.Requiere de esfuerzo visual prolongado.	6	20,7%	16	55,2%	7	24,1%	0	,0%	0	,0%
29.Su trabajo requiere creatividad e iniciativa.	0	,0%	7	24,1%	10	34,5%	12	41,4%	0	,0%
30.Es muy exigente acceder por iniciativa propia a programas de entrenamiento y/o capacitación.	0	,0%	0	,0%	6	20,7%	14	48,3%	9	31,0%

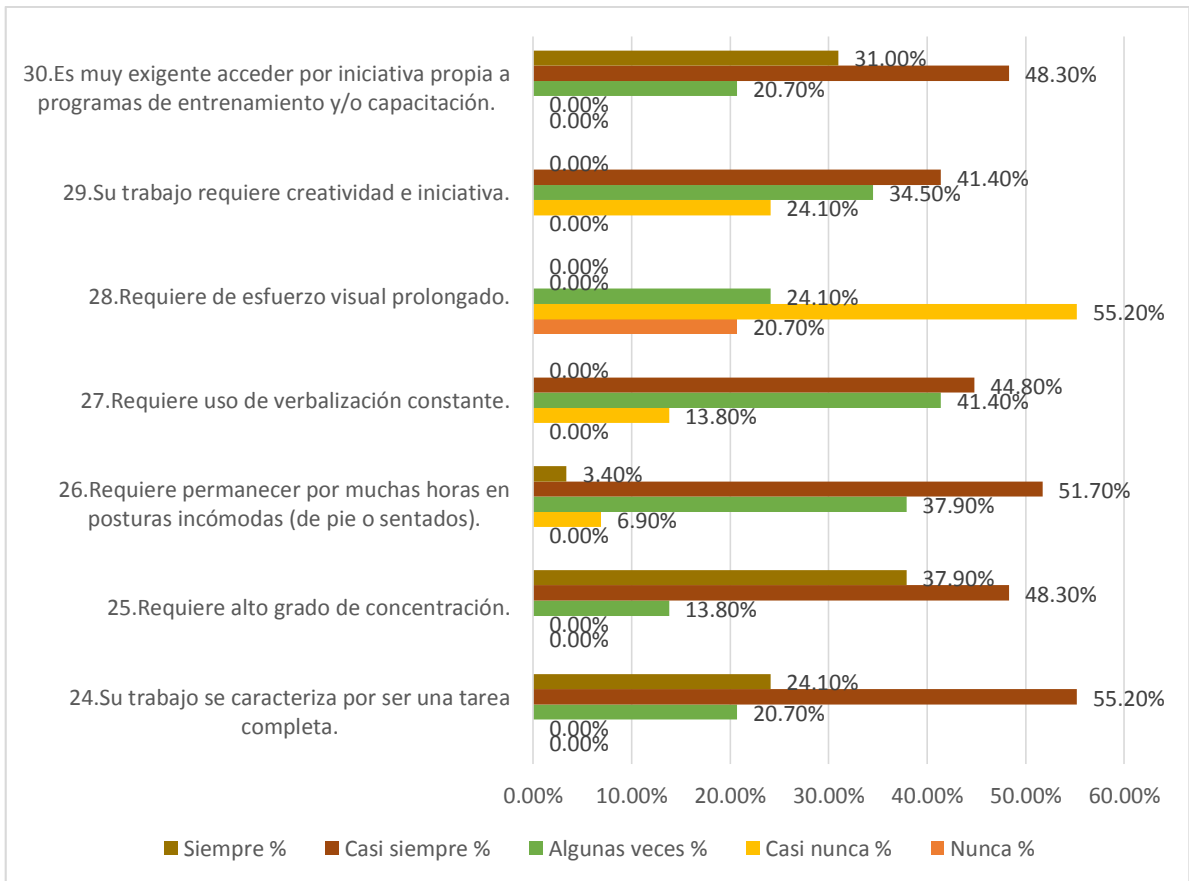


Figura 5 Percepción de los trabajadores respecto a las exigencias laborales
Elaboración propia, 2020.

DESARROLLO DE LA CARRERA

DESARROLLO DE LA CARRERA	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	31.Realiza actividades con las que no está de acuerdo o son de su agrado.	0	,0%	5	17,2%	14	48,3%	10	34,5%	0
32.Trabaja con personas que no valoran la misión (objetivos) de la organización.	0	,0%	3	10,3%	15	51,7%	11	37,9%	0	,0%
33.Tiene dificultades en el uso de programas de computación e internet necesarios para el desarrollo de sus labores o funciones.	5	17,2%	13	44,8%	11	37,9%	0	,0%	0	,0%
34.Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles.	7	24,1%	16	55,2%	6	20,7%	0	,0%	0	,0%
35.El estatus de su puesto no corresponda sus expectativas.	0	,0%	6	20,7%	10	34,5%	13	44,8%	0	,0%
36.En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas.	0	,0%	0	,0%	10	34,5%	13	44,8%	6	20,7%
37.Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación.	0	,0%	6	20,7%	11	37,9%	12	41,4%	0	,0%

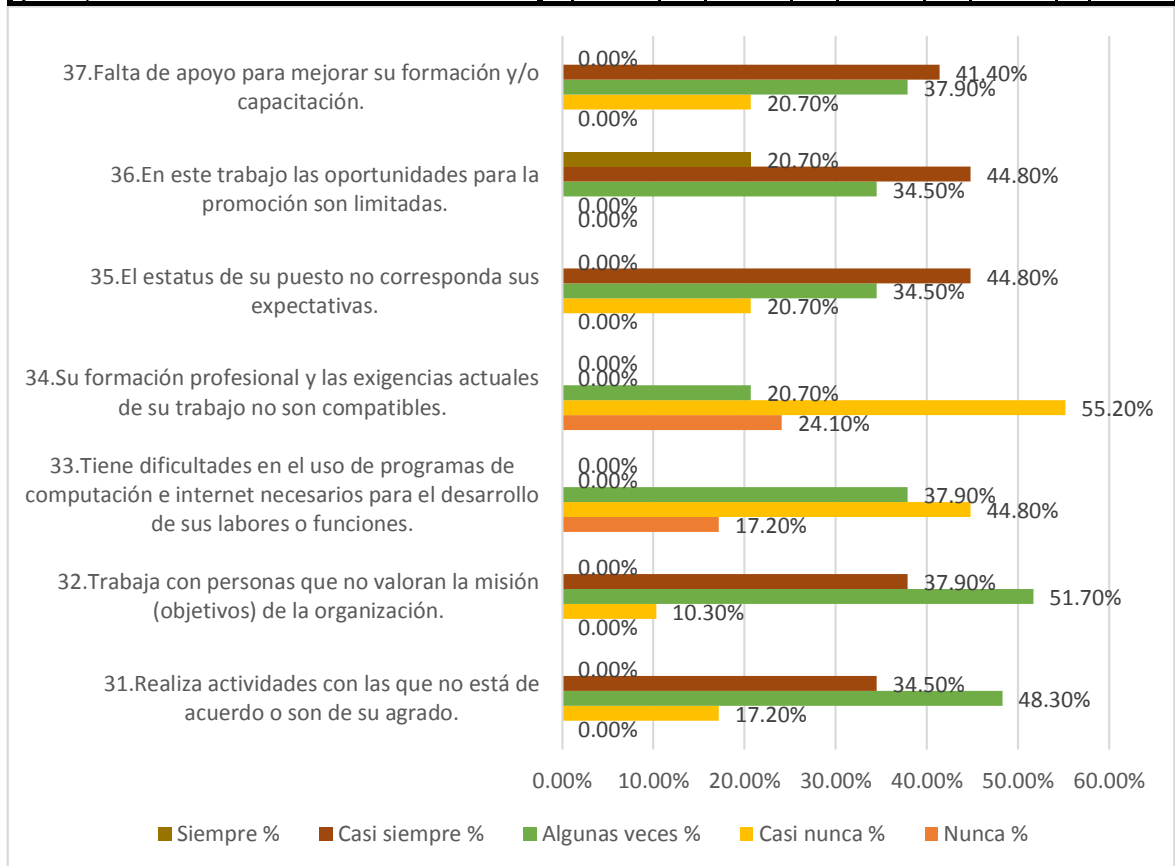


Figura 6 Percepción de los trabajadores respecto al desarrollo de la carrera
Elaboración propia, 2020.

INTERACCIÓN SOCIAL Y ASPECTOS ORGANIZACIONALES

INTERACCIÓN SOCIAL Y ASPECTOS ORGANIZACIONALES	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	38. Tiene dificultades en la relación con sus compañeros de trabajo.	0	,0%	0	,0%	10	34,5%	14	48,3%	5
39. Requiere participar en diversos grupos de trabajo.	0	,0%	3	10,3%	11	37,9%	15	51,7%	0	,0%
40. Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato.	0	,0%	3	10,3%	12	41,4%	14	48,3%	0	,0%
41. Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados.	0	,0%	3	10,3%	12	41,4%	14	48,3%	0	,0%
42. Los sistemas de control de personal son incorrectos.	4	13,8%	15	51,7%	10	34,5%	0	,0%	0	,0%
43. Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo.	0	,0%	4	13,8%	15	51,7%	10	34,5%	0	,0%
44. Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones.	0	,0%	5	17,2%	13	44,8%	11	37,9%	0	,0%
45. La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara o directa.	6	20,7%	12	41,4%	10	34,5%	1	3,4%	0	,0%
46. Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en la organización.	0	,0%	5	17,2%	11	37,9%	13	44,8%	0	,0%

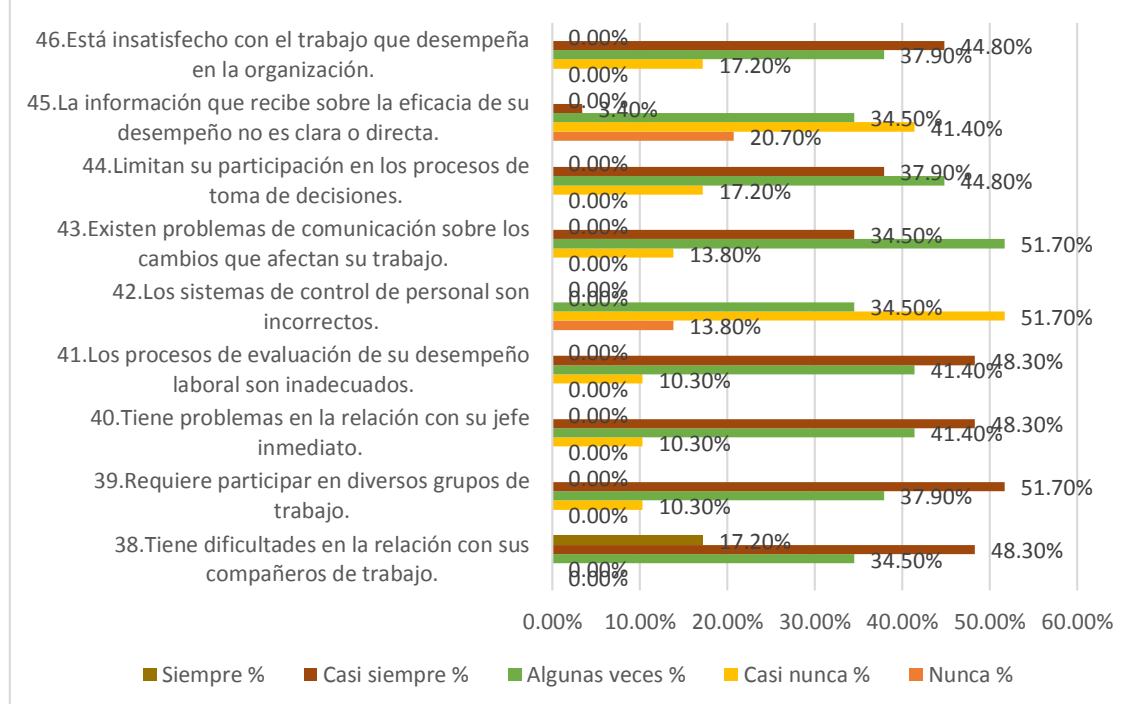


Figura 7 Percepción de los trabajadores respecto a la interacción social y aspectos organizacionales
Elaboración propia, 2020.

Resumen: Frecuencias con las que ocurren las Causas de Estrés Laboral

Categoría	Items	Casi Siempre		Siempre		Frecuencia con la que ocurre	%
		f	%	f	%		
Condiciones del lugar de trabajo	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	12	14.8%	0	0.0%	12	9.8%
Carga de trabajo	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo.	15	18.5%	7	17.1%	22	18.0%
Contenido y Características de la tarea	Ejerce actividades de coordinación y supervisión.	13	16.0%	12	29.3%	25	20.5%
Exigencias laborales	Requiere alto grado de concentración.	14	17.3%	11	26.8%	25	20.5%
Desarrollo de la tarea	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas.	13	16.0%	6	14.6%	19	15.6%
Interacción social y aspectos organizacionales	Tiene dificultades en la relación con sus compañeros de trabajo.	14	17.3%	5	12.2%	19	15.6%
	Total	81	100.0%	41	100.0%	122	100.0%

Elaboración Propia.

Anexo 8.2. Nivel de Estrés

*ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD:

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	10	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	31

*BAREMOS:

Baremos de Nivel de Estrés

INTERPRETACIÓN	PUNTAJE
Muy bajo	31-53
Bajo	54-76
Alto	77-100
Muy alto	101-124

***RESULTADOS:**

Categorías Estrés	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	0	,0%	8	27,6%	16	55,2%	5
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o de clon.	0	,0%	7	24,1%	19	65,5%	3	10,3%
3. Problemas Respiratorios.	0	,0%	10	34,5%	16	55,2%	3	10,3%
4. Dolor de cabeza.	0	,0%	8	27,6%	15	51,7%	6	20,7%
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	0	,0%	4	13,8%	21	72,4%	4	13,8%
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.	0	,0%	23	79,3%	6	20,7%	0	,0%
7. Cambios fuertes del apetito.	0	,0%	19	65,5%	10	34,5%	0	,0%
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).	21	72,4%	8	27,6%	0	,0%	0	,0%
9. Dificultad en las relaciones familiares.	0	,0%	0	,0%	23	79,3%	6	20,7%
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.	0	,0%	3	10,3%	20	69,0%	6	20,7%

Valoración descriptiva de la percepción de los trabajadores respecto al estrés 1

Categorías Estrés	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	0	0.00%	8	27.60%	16	55.20%	5	17.20%
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o de clon.	0	0.00%	7	24.10%	19	65.50%	3	10.30%
3. Problemas Respiratorios.	0	0.00%	10	34.50%	16	55.20%	3	10.30%
4. Dolor de cabeza.	0	0.00%	8	27.60%	15	51.70%	6	20,7%
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	0	0.00%	4	13.80%	21	72.40%	4	13.80%
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.	0	0.00%	23	79.30%	6	20.70%	0	0.00%
7. Cambios fuertes del apetito.	0	0.00%	19	65.50%	10	34.50%	0	0.00%
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).	21	72.40%	8	27.60%	0	0.00%	0	0.00%
9. Dificultad en las relaciones familiares.	0	0.00%	0	0.00%	23	79.30%	6	20.70%
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.	0	0.00%	3	10.30%	20	69.00%	6	20.70%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Centro de Salud José Abelardo Quiñones.

Elaboración propia, 2020.

Categorías Estrés	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	11. Dificultad en las relaciones con otras personas.	0	,0%	0	,0%	23	79,3%	6
12. Sensación de aislamiento y desinterés.	0	,0%	6	20,7%	18	62,1%	5	17,2%
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	0	,0%	0	,0%	7	24,1%	22	75,9%
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	0	,0%	9	31,0%	17	58,6%	3	10,3%
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.	0	,0%	8	27,6%	18	62,1%	3	10,3%
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.	0	,0%	2	6,9%	21	72,4%	6	20,7%
17. Cansancio, tedio o desgano.	0	,0%	0	,0%	23	79,3%	6	20,7%
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	0	,0%	0	,0%	22	75,9%	7	24,1%
19. Deseo de no asistir en el trabajo.	0	,0%	0	,0%	6	20,7%	23	79,3%
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.	0	,0%	0	,0%	7	24,1%	22	75,9%

Valoración descriptiva de la percepción de los trabajadores respecto al estrés 2

Categorías Estrés	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.	0	0.00%	0	0.00%	23	79.30%	6	20.70%
12. Sensación de aislamiento y desinterés.	0	0.00%	6	20.70%	18	62.10%	5	17.20%
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	0	0.00%	0	0.00%	7	24.10%	22	75.90%
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	0	0.00%	9	31.00%	17	58.60%	3	10.30%
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.	0	0.00%	8	27.60%	18	62.10%	3	10.30%
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.	0	0.00%	2	6.90%	21	72.40%	6	20.70%
17. Cansancio, tedio o desgano.	0	0.00%	0	0.00%	23	79.30%	6	20.70%
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	0	0.00%	0	0.00%	22	75.90%	7	24.10%
19. Deseo de no asistir en el trabajo.	0	0.00%	0	0.00%	6	20.70%	23	79.30%
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.	0	0.00%	0	0.00%	7	24.10%	22	75.90%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Centro de Salud José Abelardo Quiñones

Elaboración propia, 2020.

Categorías Estrés	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	21. Dificultad para tomar decisiones.	0	,0%	11	37,9%	15	51,7%	3
22. Deseo de cambiar de empleo.	0	,0%	0	,0%	19	65,5%	10	34,5%
23. Sentimiento de soledad y miedo.	0	,0%	23	79,3%	6	20,7%	0	,0%
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos	0	,0%	0	,0%	21	72,4%	8	27,6%
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	0	,0%	0	,0%	21	72,4%	8	27,6%
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.	27	93,1%	2	6,9%	0	,0%	0	,0%
27. Sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”	0	,0%	12	41,4%	15	51,7%	2	6,9%
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.	17	58,6%	12	41,4%	0	,0%	0	,0%
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.	27	93,1%	2	6,9%	0	,0%	0	,0%
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.	0	,0%	20	69,0%	9	31,0%	0	,0%
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	0	,0%	20	69,0%	9	31,0%	0	,0%

Valoración descriptiva de la percepción de los trabajadores respecto al estrés 3

Categorías Estrés	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%
21. Dificultad para tomar decisiones.	0	0.00%	11	37.90%	15	51.70%	3	10.30%
22. Deseo de cambiar de empleo.	0	0.00%	0	0.00%	19	65.50%	10	34.50%
23. Sentimiento de soledad y miedo.	0	0.00%	23	79.30%	6	20.70%	0	0.00%
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos	0	0.00%	0	0.00%	21	72.40%	8	27.60%
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	0	0.00%	0	0.00%	21	72.40%	8	27.60%
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.	27	93.10%	2	6.90%	0	0.00%	0	0.00%
27. Sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”	0	0.00%	12	41.40%	15	51.70%	2	6.90%
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.	17	58.60%	12	41.40%	0	0.00%	0	0.00%
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.	27	93.10%	2	6.90%	0	0.00%	0	0.00%
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.	0	0.00%	20	69.00%	9	31.00%	0	0.00%
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	0	0.00%	20	69.00%	9	31.00%	0	0.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Centro de Salud José Abelardo Quiñones

Elaboración propia, 2020.

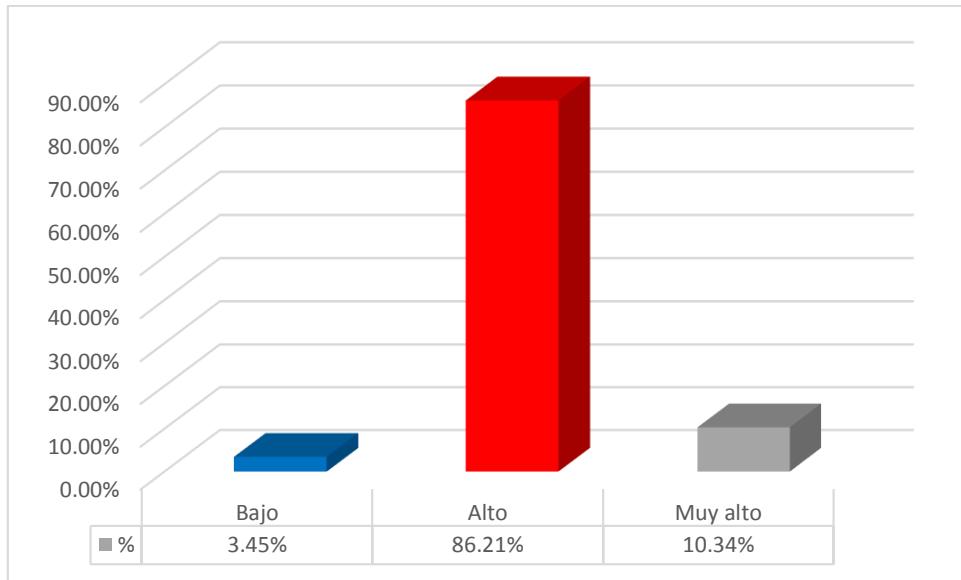


Figura 7. Percepción de los trabajadores respecto al nivel de estrés
Elaboración propia, 2020.

Anexo 8.3. Porcentaje de ejercicios

CHECK LIST PARA EVALUAR LA TOTALIDAD DE EJERCICIOS ESTABLECIDOS POR EL PROGRAMA: "1,2,3, FUERA ESTRÉS"

CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN		SI	NO
EJERCICIOS DE ESTIRAMIENTO	PASO 1	Dos veces manos hacia arriba.	✓	
		Dos veces manos hacia abajo.	✓	
	PASO 2	Cuatro veces manos hacia los lados.	✓	
		Manos hacia los lados y flexionando las rodillas.	✓	
	PASO 3	Cuatro veces brazos en círculo hacia adentro.	✓	
		Cuatro veces brazos en círculo hacia afuera.	✓	
	PASO 4	Cuatro veces brazos extendidos y atrás.	✓	
		Cuatro veces brazos hacia adentro.	✓	
	PASO 5	Cuatro veces brazo derecho arriba y hacia adentro.	✓	
		Cuatro veces brazo izquierdo arriba y hacia adentro.	✓	
	PASO 6	Tres veces tocando el suelo.	✓	
		Tres veces manos a la cintura y atrás.	✓	
PASO 7	Cuatro veces brazos a los lados.	✓		
	Cuatro veces brazos a los lados.	✓		
PASO 8	Cuatro veces manos a los hombros.	✓		
	Cuatro veces brazo arriba y empujándose.	✓		
PASO 9	Flexionando pie derecho, arriba. Brazos extendidos.	✓		
	Flexionando pie izquierdo, arriba. Brazos extendidos.	✓		
PASO 10	Cuatro veces brazos extendidos girando en círculo a la derecha.	✓		
	Cuatro veces brazos extendidos girando en círculo a la izquierda.	✓		
PASO 11	Cuatro saltos, dos polichinelas.	✓		
	Cuatro saltos, dos polichinelas.	✓		
PASO 12	Cuatro veces manos hacia adentro flexionando las rodillas.	✓		
	Cuatro veces manos hacia los lados.	✓		
EJERCICIOS RESPIRATORIOS	PASO 1	Cuatro veces manos hacia arriba inhalando.	✓	
	PASO 2	Cuatro veces manos hacia abajo exhalando.	✓	
RUTINA ANTIESTRÉS	PASO 1	3-5 segundos mover la cabeza de lado a lado.	✓	
	PASO 2	3-5 segundos levantamiento de hombros 3 veces.	✓	
	PASO 3	3-5 segundos estiramiento de brazos palmas detras de la cabeza.	✓	
	PASO 4	5 segundos hombro detrás de la cabeza cada lado.	✓	
	PASO 5	15 segundos manos entrelazadas palmas hacia el frente.	✓	
	PASO 6	8-10 segundos manos entrelazadas palmas hacia arriba.	✓	
	PASO 7	8-10 segundos rotación del tronco cada lado mirando hacia atrás (sentado).	✓	
	PASO 8	5 segundos tocamientos de puntas de los pies (sentado).	✓	

Elaboración Propia, 2020.

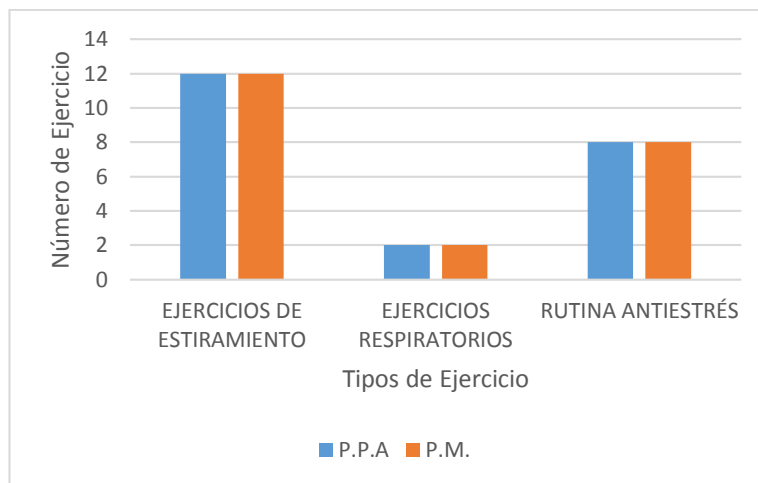


Figura 8. Porcentaje de ejercicios
Elaboración propia, 2020.

PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS



ÍNDICE

- ❖ **INTRODUCCIÓN**
- ❖ **ALCANCE**
- ❖ **RESPONSABILIDADES DEL PROGRAMA**
- ❖ **OBJETIVOS**
- ❖ **PAUSAS ACTIVAS Y SU BENEFICIO**
- ❖ **PAUTAS**
- ❖ **PROGRAMACIÓN**
- ❖ **CRONOGRAMA**
- ❖ **EJERCICIOS PROPUESTOS**
 - ✓ Ejercicios de estiramiento
 - ✓ Ejercicios Respiratorio
 - ✓ Rutina Antiestrés

❖ INTRODUCCIÓN

El programa de pausas activas busca despertar en los trabajadores la necesidad de transformar su estilo de vida realizando pequeñas rutinas de ejercicios físicos de manera regular, dependiendo de la necesidad y posibilidad de cada colaborador.

La conservación de la salud física y mental en el trabajo es uno de los objetivos más importantes que busca las pausas activas y que mediante su aplicación se previene problemas musculares y estrés de manera física y psicológica, causados por las exigencias laborales, que podrían evitarse con tan sólo capacitar adecuadamente al trabajador.

Este programa tiene como finalidad sensibilizar a los trabajadores del Centro de Salud, sobre la importancia de llevar estilos de vida saludable, con la finalidad de que se pueda mejorar la productividad, el manejo de estrés y el trabajo en equipo permitiendo así disminuir las enfermedades ocupacionales.

❖ ALCANCE

El presente Programa de Pausas Activas Laborales está dirigido al personal de salud del Centro de Salud José Abelardo Quiñones que busque a través de este método el bienestar del colaborador, así como el mejoramiento en su productividad y eficiencia.

❖ RESPONSABILIDADES DEL PROGRAMA

Para el desarrollo del Programa de Pausas Activas se debe contar con el apoyo y el compromiso de un superior destinado a hacer cumplir el Programa de Pausas Activas en el centro de salud, contando con la participación y apoyo de los trabajadores, tendrá la responsabilidad de la planeación, desarrollo y manejo del programa, así como del control de los riesgos asociados a este y en general del seguimiento de las Pausas Activas y sus beneficios sobre la salud.

❖ OBJETIVOS

- Mejorar el nivel de estrés laboral del personal en el centro de salud José Abelardo Quiñones.
- Convertir las pausas activas en un hábito.
- Generar espacios y tiempos que mejoren los ambientes de trabajo.

❖ PAUSAS ACTIVAS Y SU BENEFICIO

Las pausas activas son breves descansos que se realizan durante la jornada laboral, en periodos cortos de tiempo, que tiene la finalidad de activar la respiración, mejora la circulación sanguínea y la actividad corporal, previniendo desórdenes producidos por la fatiga laboral, potencializando la actividad cerebral que contribuye incrementando la productividad y el rendimiento del individuo.

Las pausas activas incluyen en su rutina una serie de ejercicios fáciles de realizar pero precisos para prevenir enfermedades ocupacionales, incluido el estrés laboral, que se produce por el exceso de la carga laboral o una extensa jornada de trabajo o peor aún una mezcla de ambas.

Es conveniente determinar que una pausa activa no es una rutina que deje al colaborador exhausto, ya que se realizan ejercicios específicos de acuerdo al tipo de actividad que el colaborador desempeñe, sin producir molestias posteriores a su ejecución, además no se necesita cambiarse de ropa y no produce sudoración alguna con lo cual se puede hacer libremente.

- Aumentan:
 - ✓ La armonía laboral a través del ejercicio físico y la relajación.
 - ✓ Alivian las tensiones laborales producidas por malas posturas y rutina generada por el trabajo.
 - ✓ El rendimiento en la ejecución de las labores.

- Disminuyen:
 - ✓ El estrés laboral.
 - ✓ La rutina en el trabajo.
 - ✓ Las ausencias al trabajo.

❖ PAUTAS

- La respiración debe ser lo más profunda y rítmica posible.
- Mantenga siempre una postura de relajación.
- Concéntrese en los músculos y articulaciones que va a movilizar.
- Estirar.
- No debe haber dolor.
- Realice los ejercicios de manera suave y pausada.

❖ PROGRAMACIÓN

Según las recomendaciones de la RM-375-2008 “Norma Básica de Ergonomía” Titulo VIII e), establece que se deben realizar varias pausas activas pero cortas; en el libro de Introducción al Estudio de Trabajo publicado por el Organismo Internacional del Trabajo-OIT recomienda que se hagan pausas activas breves pero frecuentes.

- Hora: 11 a.m. / 5 p.m.
- Tiempo de Duración: 10 min.
- Frecuencia: 3 veces a la semana.
- Intensidad: 2 veces al día (mañana y tarde).

❖ CRONOGRAMA


HORA	DIAS A EJECUTAR EL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS		
	MARTES	JUEVES	SABADO
8:00 am			
9:00 am			
10:00 am			
11:00 am	Pausas Activas(10 min)	Pausas Activas(10 min)	Pausas Activas(10min)
12:00 pm			
1:00 pm			
2:00pm			
3:00 pm			
4:00 pm			
5:00 pm	Pausas Activas(10 min)	Pausas Activas(10 min)	Pausas Activas(10min)
6:00 pm			
7:00 pm			
8:00 pm			


❖ EJERCICIOS PROPUESTOS

Este programa propone una serie de ejercicios, que pueden ser fácilmente realizados en el puesto de trabajo, de igual manera se deja abierta en esta alternativa la posibilidad de incorporar ejercicios que ha medida se vaya necesitando.

Cabe recalcar que toda actividad física debe ser cuidadosamente diseñada, con la consigna de prevenir riesgos y que las personas que vayan a ejecutar deben estar predispuestos, con actitud positiva, pudiendo recibir todos los beneficios de esta práctica.

EJERCICIOS DE ESTIRAMIENTO

PASO 1	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
	Manos hacia arriba.	2 veces
	Manos hacia abajo.	2 veces

PASO 2	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
	Manos hacia los lados.	4 veces
	Manos hacia los lados y flexionando las rodillas.	4 veces

PASO 3	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
	<p>Brazos en círculos hacia dentro.</p>	<p>4 veces</p>
	<p>Brazos en círculos hacia afuera.</p>	<p>4 veces</p>

PASO 4	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
	<p>Brazos extendidos y atrás.</p>	<p>4 veces</p>
	<p>Brazos hacia adentro.</p>	<p>4 veces</p>



PASO 5	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
	<p>Brazo derecho arriba y hacia adentro.</p>	<p>4 veces</p>
	<p>Brazo izquierdo y hacia dentro.</p>	<p>4 veces</p>

PASO 6	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
	<p>Tocando el suelo.</p>	<p>3 veces</p>
	<p>Manos hacia la cintura y atrás.</p>	<p>3 veces</p>



PASO 7	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
	Brazos a los lados.	4 veces
	Brazos a los lados.	4 veces

PASO 8	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
	Manos a los hombros.	4 veces
	Brazos arriba y empinándose.	4 veces

PASO 9	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
	<p>Flexionando pie derecho, arriba. Brazos extendidos.</p>	<p>2 veces</p>
	<p>Flexionando pie izquierdo, arriba. Brazos extendidos.</p>	<p>2 veces</p>

PASO 10	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
	<p>Brazos extendidos girando en círculo a la derecha.</p>	<p>4 veces</p>
	<p>Brazos extendidos girando en círculo a la izquierda.</p>	<p>4 veces</p>

PASO 11	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
	Saltos	8 veces
	Polichinelas	4 veces

PASO 12	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA
	Manos hacia dentro flexionando las rodillas.	4 veces
	Manos hacia los lados.	4 veces

EJERCICIOS RESPIRATORIOS



Cuatro veces manos hacia arriba inhalando.



Cuatro veces manos hacia abajo exhalando.

RUTINA ANTIESTRÉS

PASOS	DESCRIPCION	
1	Mover la cabeza de lado a lado.	 3-5 segundos cada lado
2	Levantamiento de hombros 3 veces.	 3-5 segundos tres veces
3	Estiramientos de brazos, palmas detrás de la cabeza.	 3-5 segundos
4	Hombro detrás de la cabeza.	 5 segundos cada lado
5	Manos entrelazadas, palmas hacia el frente.	 15 segundos
6	Manos entrelazadas, palmas hacia arriba.	 8-10 segundos
7	Sentado, rotación del tronco cada lado mirando hacia atrás.	 8-10 segundos cada lado
8	Sentado, tocamiento de puntas de los pies.	 5 segundos

Ejercicios Respiratorios

**Cuatro veces manos hacia arriba
inhalando.**



**Cuatro veces manos hacia abajo
exhalando.**



Rutina Antiestrés

PASOS	DESCRIPCION	
1	Mover la cabeza de lado a lado.	
2	Levantamiento de hombros 3 veces.	
3	Estiramientos de brazos, palmas detrás de la cabeza.	
4	Hombro detrás de la cabeza.	
5	Manos entrelazadas, palmas hacia el frente.	
6	Manos entrelazadas, palmas hacia arriba.	
7	Sentado, rotación del tronco cada lado mirando hacia atrás.	
8	Sentado, tocamiento de puntas de los pies.	

Pausas



Activas

**Rompe la
rutina y dedica**

10

MINUTOS

a tu bienestar



PAUSAS ACTIVAS

Las pausas activas incluyen en su rutina una serie de ejercicios fáciles de realizar pero precisos para prevenir enfermedades ocupacionales, incluido el estrés laboral, que se produce por el exceso de la carga laboral o una extensa jornada de trabajo o peor aún una mezcla de

BENEFICIOS

- ❖ Aumentan:
 - ✓ La armonía laboral a través del ejercicio físico y la relajación.
 - ✓ Alivian las tensiones laborales producidas por malas posturas y rutina generada por el trabajo.
 - ✓ El rendimiento en la ejecución de las labores.

- ❖ Disminuyen:
 - ✓ El estrés laboral.
 - ✓ La rutina en el trabajo.

PARA TENER EN CUENTA:

- La respiración debe ser lo más profunda y rítmica posible.
- Mantenga siempre una postura de relajación.
- Concéntrese en los músculos y articulaciones que va a movilizar.
- Estirar
- No debe haber dolor.
- Realice los ejercicios de manera suave y pausada.