



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN**

CARRERA DE CULTURA FÍSICA

MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN: CULTURA FÍSICA**

TEMA:

**“LA PAUSA ACTIVA PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS
FUNCIONARIOS DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN Y
DESARROLLO 3 CENTRO”**

AUTOR: Servio Alirio Lugmaña Solís

TUTOR: Dr. Mg. Ángel Sailema Torres

AMBATO – ECUADOR

2017

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Ángel Sailema Torres, con cédula de identidad 1801521418, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “LA PAUSA ACTIVA PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO 3 CENTRO”, desarrollado por el egresado, Servio Alirio Lugmaña Solís, considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Dr. Mg. Ángel Sailema Torres

TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “LA PAUSA ACTIVA PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO 3 CENTRO” como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de éste trabajo de grado.

Ambato, octubre de 2017

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Servio Alirio Lugmaña Solís', is written over a horizontal dotted line.

Servio Alirio Lugmaña Solís.

0400734158

AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos del presente trabajo final de Grado sobre el tema: “**La pausa activa para reducir el estrés laboral en los funcionarios de la secretaría nacional de planificación y desarrollo 3 centro**”, autorizo su reproducción total o parte de ella, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, siempre que esté dentro de las regulaciones y normas de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

Ambato, octubre de 2017

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above a dotted line.

Servio Alirio Lugmaña Solís.

0400734158

AUTOR


AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS

HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

La Comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “LA PAUSA ACTIVA PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO 3 CENTRO” presentada por Servio Alirio Lugmaña, egresado de la Carrera en Cultura, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN



Miembro

Mg. Segundo Medina

1801892884



Miembro

Mg. Washington Ernesto Castro Acosta

1600256638

DEDICATORIA

Primero agradecer a Dios, por la vida y por permitirme haber culminado con éxito mi carrera profesional.

A mí amada madre que ha sido mi motor y mi soporte emocional que me impulsó a continuar.

A mi esposa a mis dos hijas que siempre han estado presente con su apoyo y amor.

A mis queridos amigos que con sus consejos han hecho de mí un mejor ser humano.

A mi tutor que me ha brindado todo el apoyo y paciencia para la realización del presente proyecto.

Servio Alirio Lugmaña

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por la existencia de mi vida y por todas las oportunidades que me ha proporcionado, siendo mi amparo y fortaleza. A mi madre que empas descanse que fue mi soporte emocional que me impulso a continuar, a mi esposa y a mis hijas razón de mi existencia.

A la Universidad Técnica de Ambato, Institución que permite que todos los ecuatorianos tengamos acceso a una educación de alto nivel.

A todas las autoridades y catedráticos, quienes han sabido guiar y orientar con conocimientos importantes, para la culminación de esta etapa importante de mi vida.

Igualmente quiero agradecer a mi asesor el Dr. Mg. Joffre Washington Venegas Jiménez, quien con su carisma supo enrumbar el desarrollo del presente trabajo investigativo hasta su exitosa culminación.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Aprobación del tutor del trabajo de graduación o titulación.....	ii
Autoría de la investigación.....	iii
Derechos de autor.....	iv
Al consejo directivo de la facultad de ciencias	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Indice general de contenidos.....	viii
Índice de tablas.....	xi
Índice de gráficos	xii
Resumen Ejecutivo.....	xiii
Introducción	1
CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA	2
1.1.Tema de Investigación	2
1.2. Planteamiento del Problema.....	2
1.2.1. Contextualización.....	2
1.2.2. Árbol de Problemas.....	5
1.2.3. Análisis Crítico	6
1.2.4. Prognosis	7
1.2.5. Formulación del problema	7
1.2.6. Interrogantes de la Investigación	7
1.2.7. Delimitación del objeto de investigación.....	8
1.2.7.1. Delimitación de contenido	8
1.2.7.2. Delimitación Espacial	8
1.2.7.3. Delimitación Temporal	8

1.3. Justificación.....	8
1.4. Objetivos	9
1.4.1. Objetivo General	9
1.4.2. Objetivo Específicos	9
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes Investigativos.....	10
2.2. Fundamentación Filosófica	12
2.3. Fundamentación Legal	13
2.4. Categorías Fundamentales	17
2.5. Fundamentación Teórica de la Variable Independiente.....	20
2.5.1. Gestión del Talento Humano	20
2.5.2. Metodología de Trabajo	23
2.5.3. Pausa Activa.....	25
2.6. Fundamentación Teórica de la Variable Dependiente	32
2.6.1. Salud Ocupacional	32
2.6.2. Enfermedades Laborales	33
2.6.3. Estrés laboral.....	35
2.7. Planteamiento de Hipótesis	42
2.8. Señalamiento de Variables.....	42
CAPÍTULO III	43
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	43
3.1 Enfoque de la Investigación	43
3.2 Modalidad de la Investigación	43
3.4 Población y Muestra.....	44
3.5 Operacionalización de las Variables	46

3.5.1 Variable Independiente: Pausa Activa	46
3.5.2. Operacionalización de la Variable Dependiente: Estrés Laboral.....	47
3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de la Información	48
3.6.1 Encuesta	48
3.6.2 Cuestionario	48
3.7 Recolección de la Información.....	48
3.8. Plan de Recopilación de la Información	49
3.9. Plan de Procesamiento y Análisis de la Información.....	49
CAPÍTULO IV.....	50
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	50
Encuesta aplicada a Funcionarios	50
Verificación de Hipótesis.....	60
Combinación de Frecuencias	60
Modelo Lógico.....	61
Campana de gaus.....	62
Cuadro de verificación del chi-cuadrado	63
CAPÍTULO V	64
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
5.1. Conclusiones	64
5.2. Recomendaciones.....	65
Bibliografía	66
Paper.....	70
Anexos	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Población y muestra	45
Tabla N° 2 Operacionalización Variable Independiente.....	46
Tabla N° 3 Operacionalización Variable Dependiente	47
Tabla N° 4 Recolección de la Información.....	49
Tabla N° 5: Actividad Física.....	50
Tabla N° 6: Ejercicios de movilidad	51
Tabla N° 7: Ejercicio de estiramiento	52
Tabla N° 8: Pausa Activa	53
Tabla N° 9: Práctica de la pausa activa.....	54
Tabla N° 10: Respuesta fisiológica.....	55
Tabla N° 11: Respuesta Psicológica	56
Tabla N° 12: Estrés Laboral.....	57
Tabla N° 13: Respuestas del comportamiento	58
Tabla N° 14: Estrés laboral	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N ° 1: Árbol de problemas	5
Gráfico N°2: Categorías fundamentales	17
Gráfico N°3: Categorías fundamentales	18
Gráfico N°4: Categorías fundamentales	19
GráficoN°5: Actividad Física.....	50
Gráfico N° 6: Ejercicios de movilidad.....	51
Gráfico N° 7: Ejercicio de estiramiento	52
Gráfico N° 8: Pausa Activa.....	53
Gráfico N° 9: Práctica de la pausa activa.....	54
Gráfico N° 10: Respuesta fisiológica.....	55
Gráfico N° 11: Respuesta Psicológica	56
Gráfico N° 12: Estrés Laboral.....	57
Gráfico N° 13: Respuestas del comportamiento	58
Gráfico N° 14: Estrés laboral	59
Gráfico N° 15: Campana de Gauss	62

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE CULTURA FÍSICA

Tema: “La pausa activa para reducir el estrés laboral en los funcionarios de la secretaría nacional de planificación y desarrollo 3 Centro”

Autor: Servio Alirio Lugmaña Solís.

Tutor: Dr. Mg. Ángel Sailema Torres

RESUMEN EJECUTIVO

El problema que se identificó es la presencia de estrés laboral por la falta de aplicación de pausa activa, el objetivo de la investigación es dar a conocer una serie de actividades y ejercicios que sirven para combatir el cansancio físico y mental de los funcionarios de la secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo 3 Centro. En primer lugar, se fundamentó cada una de las variables de forma teórica-científica, que determinó establecer y estructurar la matriz de la Operacionalización de las variables y establecer las preguntas bases de la encuesta. Se buscó la metodología adecuada para realizar la recopilación de la información y se aplicó la técnica de la encuesta con su respectivo cuestionario estructurado. Se buscaron estrategias o ejercicios que permitan la recuperación de los empleados de la institución tanto en la mañana como en la tarde, con tiempos establecidos para cada una de ellas. Se pudo llegar a concluir y recomendar de una serie de actividades la solución al problema y plantear la respectiva propuesta, para de esta forma reducir el estrés laboral que es ocasionado por ambiente laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo, alteración de ritmos biológicos

Palabras Descriptoras: Gestión del Talento Humano, salud laboral, pausa activa, seguridad y salud, riesgo psicosocial, estrés laboral.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION

CAREER OF PHYSICAL CULTURE

Theme: "The active pause to reduce work stress in the officials of the national secretariat of planning and development 3 Center"

Author: Servio Alirio Lugmaña Solís.

Tutor: Dr. Mg. Angel Sailema Torres

EXECUTIVE SUMMARY

The problem that was identified is the presence of work stress due to the lack of application of active pause, the objective of the research is to make known a series of activities and exercises that serves to combat physical and mental fatigue of the officials of the secretary National Planning and Development 3 Center. First, each of the variables was based theoretically-scientific, which determined to establish and structure the matrix of Operationalization of the variables and establish the basic questions of the survey. We searched for the appropriate methodology to perform the information collection and applied the survey technique with its respective structured questionnaire. We searched for strategies or exercises that allow the recovery of the employees of the institution both in the morning and in the afternoon, with established times for each of them. It was possible to conclude and recommend a series of activities to solve the problem and propose the respective proposal, in order to reduce the work stress that is caused by an inadequate work environment, work overload, alteration of biological rhythms

Descriptive Words: Human Talent Management, occupational health, active pause, safety and health, psychosocial risk, work stress.

INTRODUCCIÓN

Las pausas activas y el estrés laboral surgen principalmente como respuesta a la creciente aparición de diferentes enfermedades profesionales; para lo cual se busca establecer pequeños descansos durante las jornadas laborales. Toda institución está en riesgo de que su personal sufra de este tipo de afecciones laborales, sin embargo, los riesgos dependen mucho de las características del puesto de trabajo. Se puede identificar los siguientes: malas posturas, agotamiento visual, contaminación auditiva, dolor en las manos entre otras.

La investigación está estructurada de seis capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

CAPÍTULO I, consta del tema de investigación, planteamiento del problema y en él se desarrolla la contextualización, análisis crítico, prognosis, formulación del problema, interrogantes de la investigación, delimitación del objeto de investigación, justificación y objetivos.

CAPÍTULO II, contempla el Marco teórico que consta de: antecedentes investigativos, fundamentaciones, categorías fundamentales, hipótesis.

CAPÍTULO III, consta de la metodología en lo cual se determina: la modalidad básica de la investigación, nivel o tipo de investigación, población y muestra, Operacionalización de variables, plan de recolección de la información, plan de procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV, disponemos de: análisis e interpretación de resultados, hipótesis.

CAPÍTULO V, consta de conclusiones y recomendaciones.

Se elabora el paper científico

Finalmente se encontrará la Bibliografía y los anexos

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema de Investigación

La pausa activa para reducir el estrés laboral en los funcionarios de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo 3 Centro.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

A **nivel mundial**, según el Ministerio de Salud Pública de EEUU (Promoting Physical Activity: A guide for Community Action. U.S. Department of Health and Human Services) los beneficios de la pausa activa tienen relación para mejorar la imagen corporativa, las relaciones con la comunidad, la satisfacción del trabajo, la moral de los trabajadores, la calidad y cantidad de producción, evitar los accidentes laborales, mejorar el estrés laboral, y bajar el nivel de conflictos en el trabajo en las instituciones.

Efectos que van más allá de los directos en la salud, como lo son la asistencia laboral, el estrés y la satisfacción laboral pueden tener gran costo-efectividad en reducir gastos en salud e incapacidad. Conn, Chau. (2009)

Cabe indicar que el autor hace hincapié de los beneficios que pueden traer en la salud los ejercicios de la pausa activa, incluso se puede tener ganancias de costos en la productividad de los funcionarios.

La importancia no radica sólo en el aumento de AF laboral sino también en disminuir el tiempo en actividades sedentarias. Chau, Conn. (2010)

Indica que el éxito de las pausas activas no está en su cantidad de ejercicios, sino en desarrollar hábitos que vayan en contra del sedentarismo

Los momentos de realización de actividad física pueden ser antes, durante o luego de la jornada laboral; pero también se pueden dar beneficios desde el trabajo (la empresa) para conseguir convenios y/o beneficios en clubes y gimnasios para potenciar la AF en otro momento de ocio de la persona. Los grupos de corredores y caminadores también han sido una alternativa grupal de trabajadores entusiastas.

En el Ecuador, por ejemplo, el Hospital Vicente Corral Moscoso (HVCM) y la Dirección de Salud del Azuay han implementado hace unos meses la actividad de la “Pausa Activa”, que consiste en una serie de ejercicios y una rutina de estiramientos que se los puede realizar durante la jornada laboral, como una forma de disminuir el estrés laboral. (Diario La Tarde.2015)

La Pausa Activa es parte del programa Agita Tu Mundo, que se ejecuta en las distintas unidades operativas y administrativas del Ministerio de Salud Pública (MSP), con el objetivo de contribuir a crear espacios laborales acogedores, pensando en el talento humano que colabora en sus distintos procesos. (Diario La Tarde.2015). Con el lema: “15 minutos son suficientes para evitar el estrés en la oficina”, la Pausa Activa se recomienda ejecutarla dos veces al día. La primera a alrededor de las 10h00 y la segunda a las 16h00. (Diario La Tarde.2015)

Katy Méndez, funcionaria de la Dirección de Salud, manifestó que esta actividad la ha ayudado mucho en su trabajo, pues logra desestresarse un poco cada día. (Diario La Tarde.2015)

Voceros de esta actividad recalcaron que pretenden que Pausa Activa se extienda en todas las empresas, no solo en el Ministerio de Salud, con esto las personas se incentivan a comer fruta y a estirar sus músculos en horas fijas. (Diario La Tarde.2015)

En la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo 3 Centro, no se realizan actividades o ejercicios dentro de la pausa activa que deben desarrollar los funcionarios, debido al desconocimiento de estas técnicas, por lo que el estrés

laboral ha ido aumentando paulatinamente, presentándose casos de cansancio físico y mental, ansiedad u muchos cuadros que conllevan a tener personas que no desarrollan su capacidad física y mental en un 100%, sino que por su estado de ánimo cumplen a medias sus actividades, por lo que se ve perjudicada la institución que en ocasiones no cumplen las metas propuestas dentro de la planificación semanal, mensual y por año.

1.2.2. Árbol de Problemas

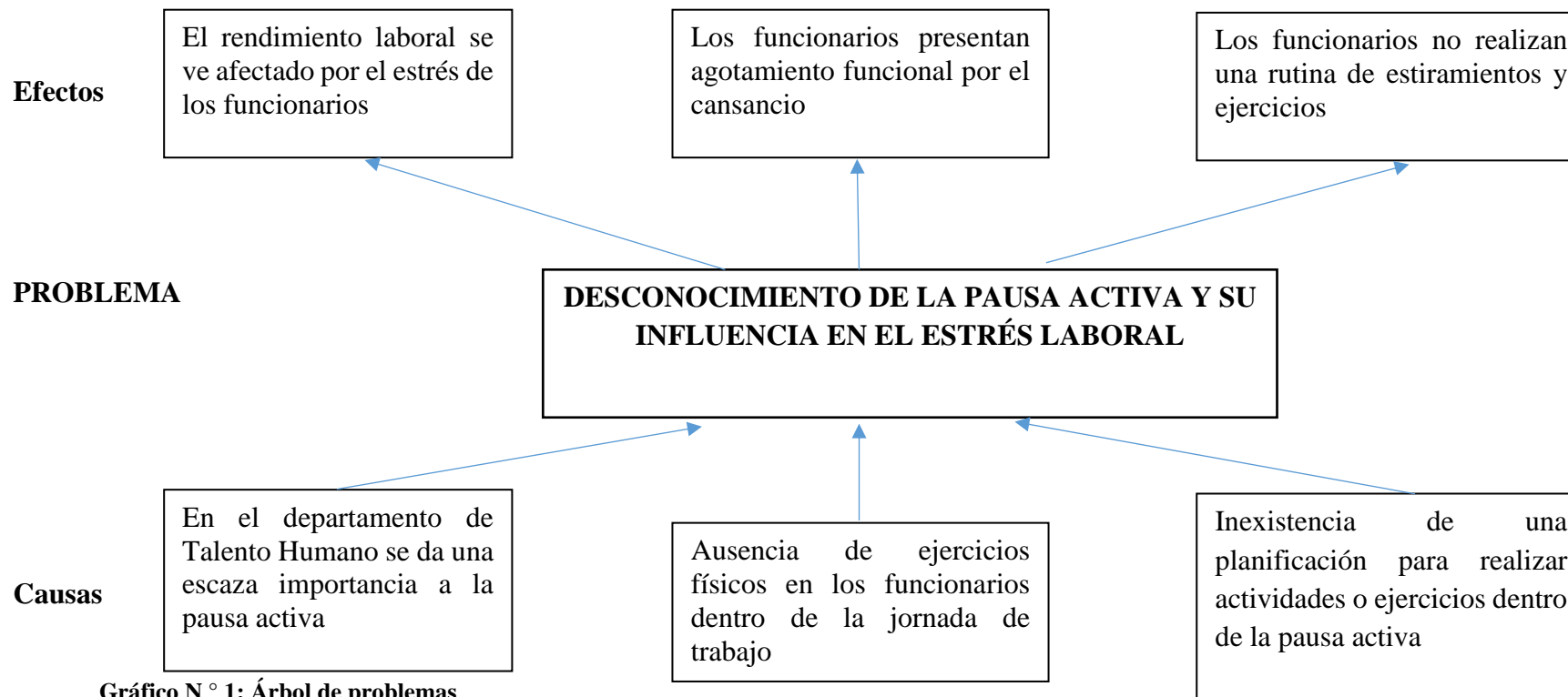


Gráfico N° 1: Árbol de problemas
Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

1.2.3. Análisis Crítico

En la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo 3 Centro, en el departamento de Talento Humano se da una escasa importancia a la pausa activa, por lo que el rendimiento laboral se ve afectado por el estrés, esto debido a la sobrecarga de trabajo, desmotivación, rotación de horarios, relaciones interpersonales y otros, por lo que es necesario que los empleados tengan momentos de relajación dentro su jornada laboral, mediante una serie actividades físicas y lúdicas que se puedan organizar, con la finalidad de relajar los diferentes músculos del cuerpo humano que por diferentes causas se pueden endurecer, ya sea por estar solo parados o solo sentados, lo que afecta a la persona con una serie de dolores o calambres.

La ausencia de ejercicios físicos en los funcionarios dentro de la jornada de trabajo, por lo que presentan un agotamiento funcional por el cansancio, esto es sus capacidades psíquicas y motoras se ven afectadas, dando lugar a que su desempeño laboral no sea el adecuado, presentando una serie de indicadores, como fatiga, presión arterial, dolor de cabeza, entre otros, inclusive presentan trastornos alimenticios en ocasiones, se ha visto síntomas de astenia que consiste en un estado fisiológico de esfuerzo, pero que desaparece con el reposo o la relajación, tomando en cuenta que el cuerpo humano es una máquina articulada en todos sus movimientos, por lo que se debe ejercitar la cabeza, el tronco y las extremidades, con ejercicios adecuados pero no intensos.

La inexistencia de una planificación dentro de la institución para realizar actividades o ejercicios dentro de la pausa activa, por lo que los funcionarios no realizan una rutina de estiramientos y ejercicios, esto debido a que es una actividad que recién se está instaurando en dependencias públicas con el objetivo de dar cumplimiento al programa nacional del Buen Vivir; además de aquello las personas que están dentro de la Dirección de Talento Humano deben buscar a toda costa otorgar las facilidad y el clima laboral apropiado para que los funcionarios desarrollen todo su potencial físico y psicológico dentro de la Institución, la ley ampara a los funcionarios que deben dedicar por los menos 15 minutos diarios entre

la jornada de trabajo para realizar actividades físicas y mentales que coadyuven a mantener una buena salud.

1.2.4. Prognosis

Se tiene claro que de no solucionarse el problema de dotar a los funcionarios pausa activa, para evitar el estrés laboral, las cosas seguirán igual o se empeoraran, toda vez que seguirán presentándose casos de enfermedades laborales ocasionadas por el estrés, como fatigas, astenias, trastornos alimenticios, sobrepeso, anorexias entre otros, en donde las principales repercusiones o afectaciones será la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo 3 Centro, por cuanto solicitarán permisos por dichos cuadros, y las metas y objetivos institucionales no se cumplirán, debido a la serie de síntomas de cansancio que presentan los funcionarios cansados con cuadros de ansiedad, desmotivados y sin ganas de desarrollar sus potencialidades laborales, para lo cual fueron contratados en la Institución. Los funcionarios si se dejan dominar por las enfermedades laborales pueden presentar síntomas de ansiedad, depresión y con lo cual enfermedades como la gastritis se va incrementando paulatinamente, así como los desequilibrios alimenticios que perjudican el bienestar físico y mental de las personas.

1.2.5. Formulación del problema

¿Cómo incide la pausa activa para reducir el estrés laboral en los funcionarios de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo 3 Centro?

1.2.6. Interrogantes de la Investigación

¿Cuáles son los niveles de la pausa activa en los funcionarios de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo 3 Centro?

¿Qué ejercicios son los adecuados para el estrés laboral para los funcionarios de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo?

¿Se ha localizado alguna propuesta de solución al problema planteado sobre la pausa activa y el estrés laboral?

1.2.7. Delimitación del objeto de investigación

1.2.7.1. Delimitación de contenido

CAMPO: Salud

ÁREA: Talento Humano

ASPECTO: Pausa Activa - Estrés laboral

1.2.7.2. Delimitación Espacial

La investigación se llevó a cabo en las instalaciones de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo 3 Centro.

1.2.7.3. Delimitación Temporal

La investigación se realizó en el período de octubre 2016 –marzo 2017.

1.3. Justificación

La presente investigación es de **interés** porque la pausa activa en una institución busca reducir el estrés laboral que es un desequilibrio que padece una persona cuando tiene mucha presión, por lo que es necesario dar a conocer a los funcionarios una serie de estrategias físicas y lúdicas para combatir este problema, que causa inconvenientes en la Institución, para lo cual se debe ejecutar alternativas de solución

Es de **importancia** porque la investigación constituye un medio viable para mejorar los problemas de estrés laboral en los funcionarios del SENPLADES, por cuanto se pretende resolver un problema de tipo laboral, que muchos inconvenientes ocasiona, por el desconocimiento de actividades que pueden contrarrestar y mejorar la capacidad física, fisiológica y psíquica de los funcionarios de la institución.

Tiene su **originalidad** porque permite que los trabajadores, funcionarios mejoren su ambiente laboral, esto porque no se ha trabajado en este tipo de actividad en la institución, por ser un tema nuevo que se está implementando en las instituciones públicas del país, tendrá su originalidad que romperá esquemas dentro del

rendimiento labora de cada uno de los funcionarios, que tendrán la oportunidad de mejorar su calidad laboral y de vida.

Es **factible** de su realización porque cuenta con el apoyo de los funcionarios del SENPLADES, y de las autoridades de la misma, han comprendido la necesidad que tienen velar por las condiciones o el clima laboral que deben tener cada una de las personas para que pongan de manifiesto todas sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en beneficio de la institución y el país en general.

Los beneficiarios directos serán los funcionarios de la institución que tendrán la oportunidad de tener una forma de realizar sus actividades laborales, teniendo actividades físicas y lúdicas que le permita no presentar cuadros de estrés laboral, y por lo tanto su desempeño sea el adecuado y cumplan sus metas y las metas institucionales.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Analizar la pausa activa para reducir el estrés laboral en los funcionarios de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo 3 Centro.

1.4.2. Objetivo Específicos

Determinar los niveles de la pausa activa en los funcionarios de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo 3 Centro.

Establecer ejercicios para el estrés laboral para los funcionarios de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo

Diseñar un Artículo Científico sobre la Pausa Activa y el Estrés Laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

Revisado el repositorio de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Carrera de Cultura Física, se pudo encontrar los siguientes informes finales de investigación presentados previo a la obtención del título de tercer nivel de Cultura Física, y son aquellos que se indican:

Rodríguez, María. (2007) en su tema de tesis plantea:

Tema:

“El estrés en el desempeño académico de los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato durante el semestre septiembre 2007-febrero de 2008”, quien llega a las siguientes conclusiones:

Conclusiones:

“Una gran proporción de los docentes no cumplen con una parte de sus planificaciones académicas (exposición de temas, desarrollo de clases, talleres, entre otras); prolongan las actividades perdiendo oportunidad de terminar la planificación inicial y provocando la acumulación de trabajos para los estudiantes.

Pasar poco tiempo en casa por trabajar demasiadas horas y tener que viajar con frecuencia por imposición laboral”

En opinión personal se puede indicar que el investigador manifiesta que la mayoría de los docentes no cumplen las actividades que planifican, por una serie de circunstancias como por ejemplo que son designados a otras actividades extracurriculares, lo que no les permite cumplir con lo establecido en su planificación

Otro informe final de investigación se encontró del autor:

Pozo, Ana. (2010).

Tema:

“El estrés laboral y su influencia en los conflictos de pareja en el personal de la Cooperativa “Oscus” en el periodo comprendido entre los meses octubre 2010 – julio 2011”.

El autor llega a las siguientes conclusiones:

Conclusiones

“El estrés laboral provoca un desequilibrio físico mental y emocional lo cual genera conflictos dentro de las relaciones laborales y de pareja de los individuos.

En el personal de la Cooperativa Oscus se presenta un nivel moderado de estrés debido a las exigencias de la empresa y los altos estándares que la misma demanda a los individuos que laboran en ella”

El investigador concluye que el estrés es una enfermedad laboral que ocasiona desequilibrio en las personas y que existe un grado moderado en la cooperativa por cuanto existen conflictos entre compañeros.

Se encontró otro informe final de investigación del autor:

Loaiza, Patricio. (2010).

Tema:

“Pausas Activas y de bienestar ocupacional para los empleados de la Empresa “PS” monitores de la ciudad de Guayaquil.”, quien llega a las siguientes conclusiones:

Conclusiones:

“Las pausas activas o la gimnasia laboral mejoran la productividad, el rendimiento y las condiciones de trabajo, disminuye las incapacidades por accidentes de trabajo y ausentismo laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determina que estas actividades mejorarán la circulación cerebral, respiración y flexibilidad muscular, entre otros beneficios más”

El investigador resalta la importancia de la pausa activa o gimnasia cerebral dentro de la gestión laboral de las personas porque mejora ostensiblemente su estado bio-psico-laboral.

2.2. Fundamentación Filosófica

Según Herrera, L. (2008): La investigación se ubica dentro del paradigma crítico-propositivo, porque este paradigma concibe a la realidad como una totalidad compleja y contradictoria en constante movimiento, este paradigma toma en cuenta no solo lo objetivo sino también aquellas subjetividades que rigen las acciones humanas, tomando en cuenta al individuo que hace la investigación. (pág. 126)

Considera que, si bien existen leyes naturales y sociales, no son únicas y que el ser humano mediante la trascendencia va construyendo realidades naturales y sociales, por tanto, este paradigma considera al hombre como transformador de la realidad.

En el estudio de la investigación se involucró a los estudiantes y docentes, porque hoy en día juega esta interacción un papel fundamental en el quehacer educativo y él investigador quien es el encargado de analizar los problemas y modificar, empleando y aplicando una metodología adecuada al objeto de estudio, es decir, el investigador, no se detiene en lo observado sino va en busca de alternativas de solución a los problemas de la pausa activa y el estrés laboral en la institución.

Nos dice Garay. (2010). “Que la axiología es una rama de la filosofía que tiene como objeto la reflexión de los valores y juicios valorativos, puede ser definida como la teoría de los valores, digno de estima y logos, tratado”. (pág. 36).

Es decir que existen valores preestablecidos los cuales se pueden emitir vuestros propios juicios de valor en cada acto que se realice en especial dentro del ámbito del distrito policial.

La investigación busca prevalecer los valores de solidaridad, respeto, responsabilidad, confianza, equidad, tolerancia entre los policías, para que desde

esa perspectiva todos se apropien de la práctica y posean una orientación consiente del cambio positivo de la sociedad.

La fundamentación sociológica toma como punto de consideración el conocimiento como una construcción social en la pausa activa para reducir el estrés laboral en el margen de acción y transformación de la sociedad.

Según Zubiría (1994). El coautor de Pedagogía Conceptual sostiene que “Vivimos en un mundo profundamente distinto al que conocimos de niños, un mundo en que la vida económica, política, social, tecnológica y familiar es significativamente diferente; responde a otras leyes, otras lógicas, otros espacios, otras realidades y otros tiempos. Pensadores agudos de nuestro tiempo consideran que estamos ante una de las mayores transformaciones estructurales de todos los tiempos”. (pág.83)

Esta realidad social ha ocasionado un trastorno en todos los niveles. Es evidente la declinación de las estructuras, valorativas, sociales, políticas, fuentes de riqueza y poder. Una Sociedad, la del CONOCIMIENTO, tan distinta a las anteriores, que ha cambiado los componentes sociológicos como: la familia, los medios de comunicación, las ideologías, la economía, las organizaciones, los sistemas de gobierno, y lo que es más importante para nosotros los sistemas de educación.

2.3. Fundamentación Legal

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR

El artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República, determina que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

TÍTULO II

DERECHOS

Capítulo segundo Derechos del buen vivir Sección cuarta Cultura y ciencia

Art. 24.- Las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre.

TÍTULO VII

RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

Capítulo primero Inclusión y equidad

Art. 340.-El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo.

El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte.

SECCIÓN NOVENA

Gestión del riesgo

Art. 389 numeral 4.- Fortalecer en la ciudadanía y en las entidades públicas y privadas capacidades para identificar los riesgos inherentes a sus respectivos ámbitos de acción, informar sobre ellos, e incorporar acciones tendientes a reducirlos.

En el eje 1 se encuentran los derechos para todos durante toda la vida. Con el objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.

CÓDIGO DE TRABAJO

TITULO IV DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

Capítulo I Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador.

Art. 347.- Riesgos del trabajo. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Art. 349.- Enfermedades profesionales. - Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Ley de Seguridad Social

El artículo 155 de la Ley de Seguridad Social señala como lineamientos de política del Seguro General de Riesgos del Trabajo, la protección al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Ley de Deportes y Actividad física

En el Artículo 87 del Proyecto de Ley de Deportes y Actividad física presentada a la Asamblea Nacional dice: “Las instituciones y organismos del sector público procurarán realizar una pausa activa a las labores diarias de quince minutos, con la finalidad de disminuir los niveles de estrés laboral y ayudar a alcanzar una mejor salud y calidad de vida.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

Título I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. - Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Título VI

DE LA RECREACION

Seccion1

Generalidades

Art 90.- Obligaciones .Es Obligación de todos los niveles del Estado programar, planificar, ejecutar y incentivar las prácticas deportivas y recreativas , incluyendo a los grupos de atención prioritaria impulsar y estimular a las Instituciones públicas y privadas en el cumplimiento de este objetivo .

2.4. Categorías Fundamentales

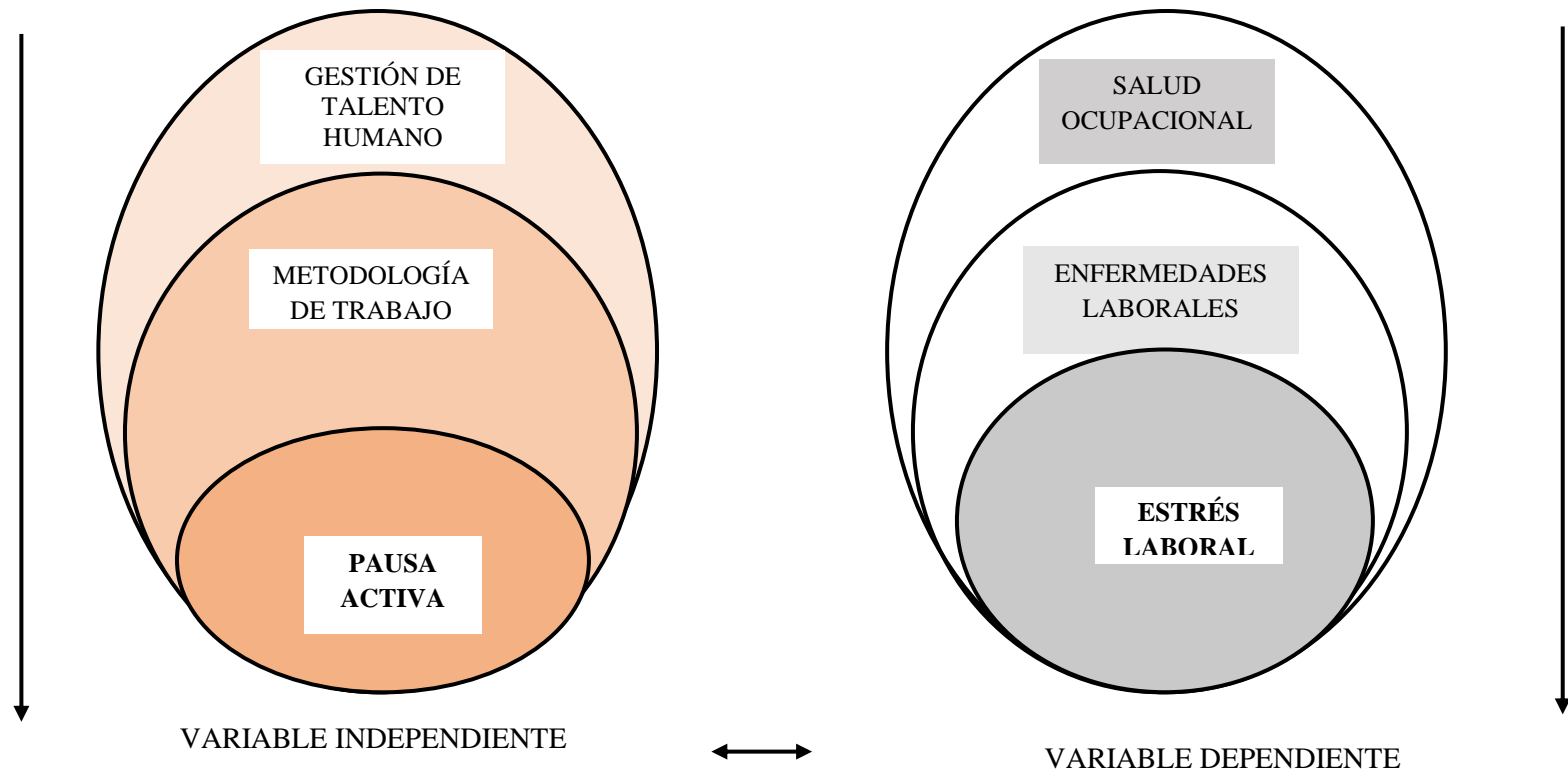


Gráfico N°2: Categorías fundamentales

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Constelación de Ideas de la Variable Independiente

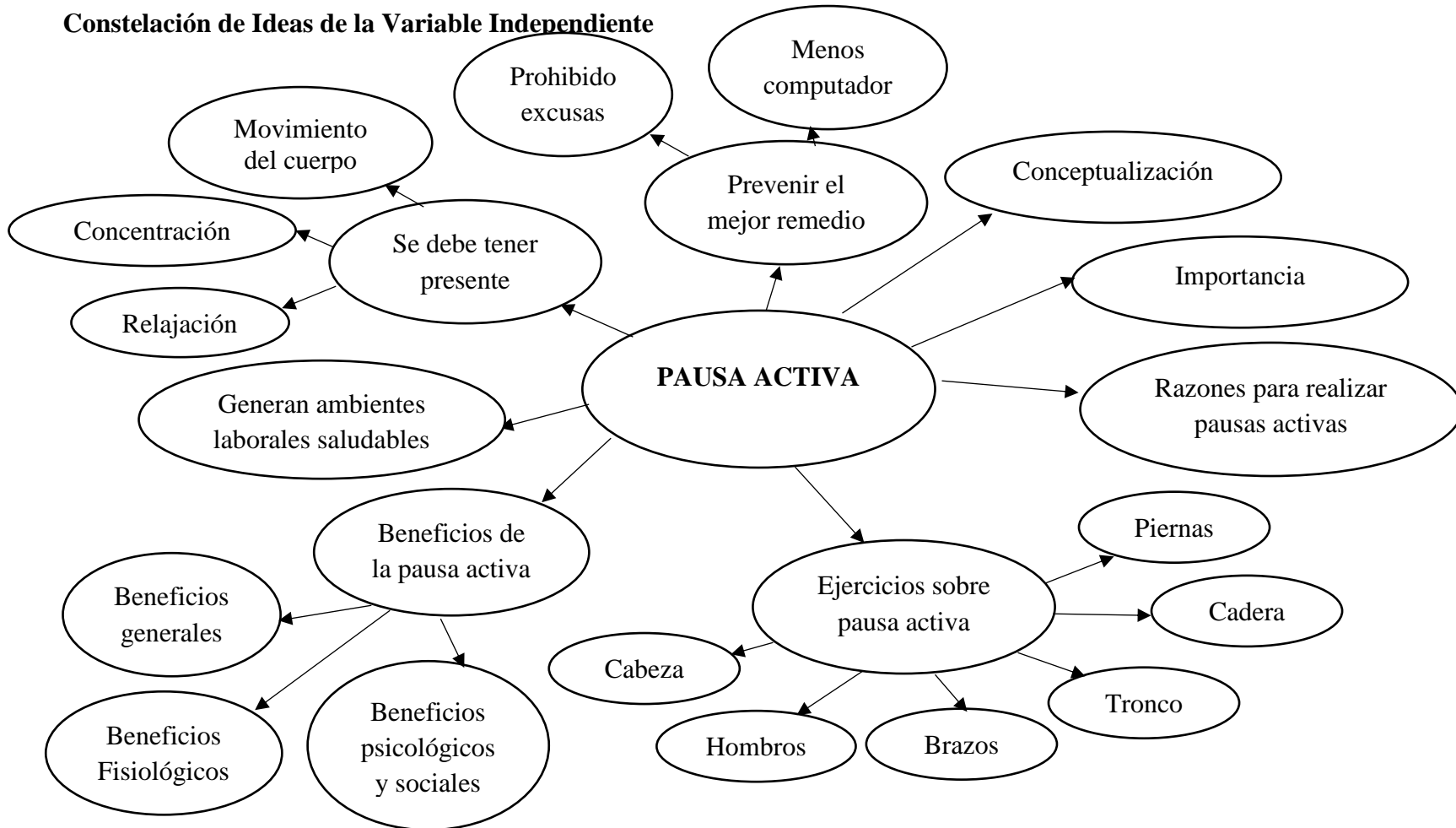


Gráfico N°3: Categorías fundamentales

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

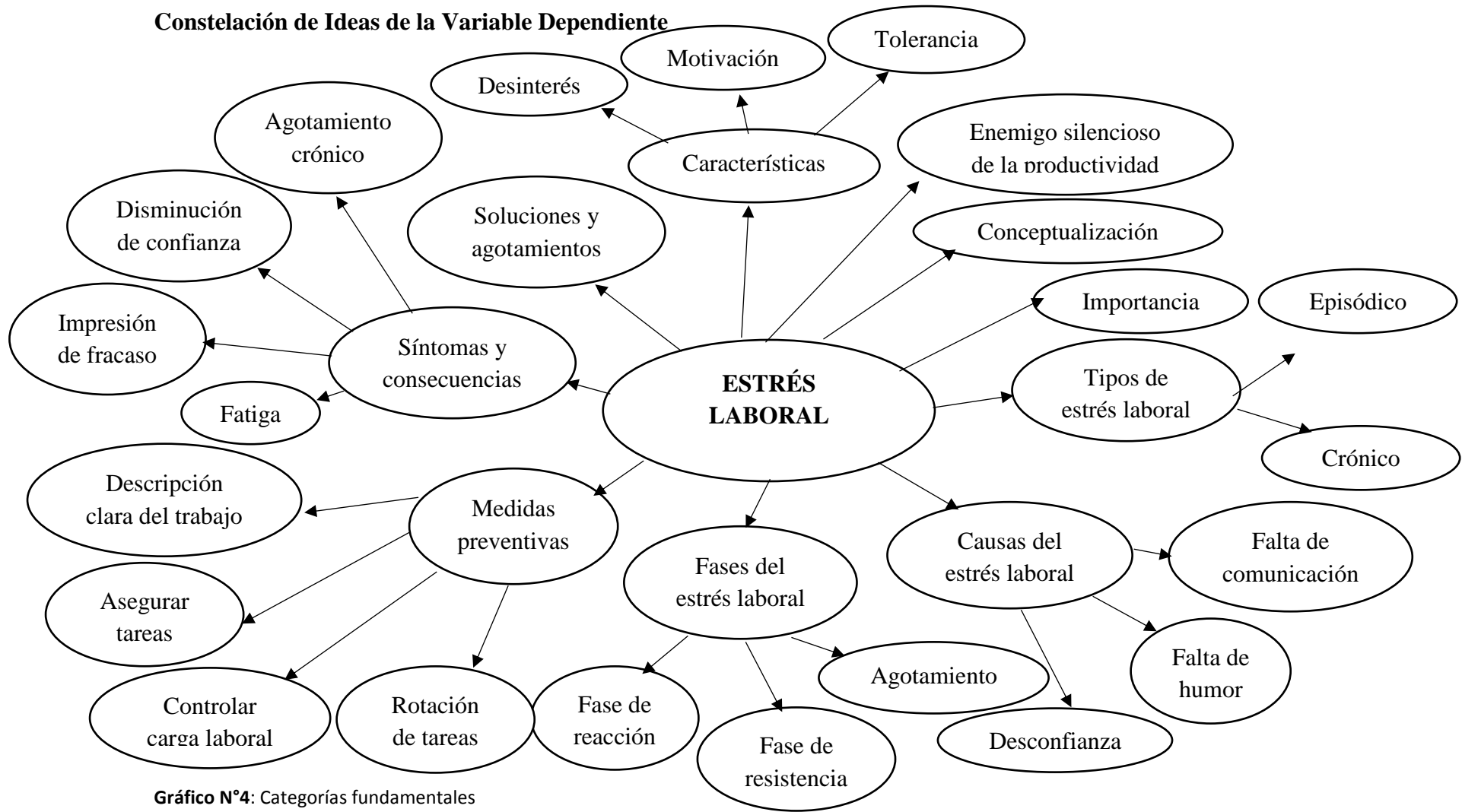


Gráfico N°4: Categorías fundamentales
Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

2.5. Fundamentación Teórica de la Variable Independiente

2.5.1. Gestión del Talento Humano

Según Amechazurra, Olbeida. (2011). Dice que el talento humano es uno de los factores de éxito o de fracaso en la ejecución de un proyecto descansa en buena parte en la calidad e idoneidad del talento humano incorporado, que se deriva del conjunto de políticas, procedimientos e instrumentos utilizados para su identificación, reclutamiento, vinculación, orientación y dirección necesarios para la ejecución del proyecto.(pág. 24).

La gestión del talento humano nos ayuda a obtener el valor diferencial por excelencia, donde una organización y cómo lo usa constituye la esencia de la ventaja competitiva, ya que el objetivo entonces, es lograr que el talento reunido en una organización funcione sincronizada y proactivamente, de manera inteligente, agregando valor e innovación.

La gestión del talento humano a su vez se la define como el conjunto de procesos humanos que son integrados y diseñados, con el fin de atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados de una organización, por cuanto, es un proceso que se ha ido desarrollando y creciendo a medida que las empresas se han dado cuenta de que lo que impulsa el éxito de su negocio es el talento y las habilidades de sus empleados.

Se debe considerar que el talento humano ha ido evolucionando en los últimos años, ya que el objetivo de las organizaciones han puesto la gestión del talento en práctica para dar solución al problema de retención de empleado, ya que se valora la gestión del talento cuando las organizaciones descubren para realizar una nueva contratación que retiene sus activos más valiosos.

Procesos claves en la Gestión del Talento Humano

Amechazurra, Olbeida. (2011). Menciona que entre los procesos claves de la Gestión del Talento Humano, tenemos:

La planificación de RRHH: Se trata de una proyección estratégica y planificación de acceso y retención del talento.

Reclutamiento: Es la capacidad que se tiene para atraer y contratar talento, el mismo que es basado a través del reclutamiento efectivo, ya que obliga a diseñar una estrategia basada en el employer branding (no es otra cosa que la marca de una empresa como empleador).

La incorporación a la empresa: Este proceso permite a los nuevos empleados a convertirse en miembros productivos de la organización para lograr un mayor progreso en cada uno de ellos.

Plan estratégico: Se lo considera como aquel proceso de desarrollo e implementación de planes que buscan alcanzar las metas y los objetivos.

Evaluaciones360: Es una herramienta que permite proporcionar a los líderes, con la finalidad de poder evaluar el desempeño de las personas.

El desarrollo del liderazgo: Son aquellas actividades intencionales que se encuentran orientadas a los objetivos, de tal forma que permitan mejorar su calidad, tanto en las habilidades como en las actitudes de liderazgo referente a un trabajador.

El desarrollo profesional: Se lo conoce como aquel proceso que establece metas y planes, los mismos que van enlazando a los objetivos y logros individuales, de esta manera obtener una buena planificación en la carrera.

Programas de reconocimiento: Es considerado como aquel método que permite reconocer y motivar a las personas o equipos que contribuyen los distintos comportamientos y acciones, de esta manera lograr el éxito de la organización.

Competencias: Son comportamientos, características, habilidades y rasgos de personalidad que identifican a los empleados con éxito.

Retención: Es considerado aquel esfuerzo sistemático que es centrado no sólo en la retención del talento de una organización, sino también que sirve para crear y fomentar un ambiente de trabajo acogedor y una cultura de alta retención.

Recursos Humanos

Según Piñales, Kelvin. (2004). Las técnicas de selección del personal tienen que ser más subjetivas y más afinadas, determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, y los exámenes médicos. (pág. 49).

Recursos Humanos es un esfuerzo sistemático para fijar niveles de desempeño y con los objetivos de la planeación para poder diseñar los sistemas de retroalimentación mediante la información, para comparar el desempeño real con esos niveles predeterminados para establecer si hay desviaciones y medir su importancia y para tomar las medidas tendientes a garantizar que todos los recursos de la empresa se utilicen en la forma más eficaz y eficiente posible.

Rol del Colaborador

Según Piñales, Kelvin. (2004). El rol del colaborador debe estar orientado a la tarea y al apoyo socio emocional, ya que ninguna direccionalidad debe priorizar sobre la otra o anularla, por cuánto, la situación institucional y los momentos de las mismas se ven orientados más una que, a otra, ya que la situación direcciona el enfoque solo a la tarea, en una suerte de obviar el estado emocional de la comunidad como si nada pasara. (pág. 49).

Se debe considerar que el rol del colaborador es el de poder dar un tiempo a la contención de la situación, para que de esta manera se logren los objetivos dentro de la institución.

Rol de la Empresa

Fonseca, L. y Lima, B. (1973). Dicen que el rol de la empresa trata de formar parte de un sistema social, además de producir bienes y servicios; debe cumplir objetivos sociales, ya que los cambios sociales penetran en la empresa y las acciones de la empresa afectan a la sociedad. (pág. 140).

Por tanto, dependiendo de cada sociedad, las empresas adoptan diferentes roles, ya que algunos consideran que el rol debe ser económico para un mejor objetivo.

2.5.2. Metodología de Trabajo

Según Gordillo, Natty. (2007). La metodología de trabajo se lo considera como el conjunto de operaciones que permiten alcanzar de una manera efectiva las actividades dentro de un trabajo, ya que es de gran interés para que el profesional pueda trabajar menos y seguir su trabajo de una forma correcta, además ayuda a entregar mejores resultados para que el cliente quede satisfecho”. (pág. 135).

La metodología de trabajo permite visualizar la calidad de la operación que se desarrolla por cada integrante y sobre todo las deficiencias de los mismos, enfocándose siempre a sus respectivas áreas, tomando en cuenta los recursos necesarios para poder desarrollar de una forma correcta y exacta las funciones.

Consejos para definir una buena metodología de trabajo

Para una buena metodología de trabajo, se debe tomar en cuenta los siguientes pasos:

Definir el trabajo

Según López, A (1969). Toda persona debe definir bien su objetivo que desea alcanzar, ya que de esta manera tendrá claros sus actividades que va desempeñar dentro de una institución, llegando a obtener un excelente resultado en sus metas propuestas, es por eso que el primer paso es el de poder definir en detalle las tareas a realizar, acotar los temas, los pasos a seguir y los resultados a entregar, ya que antes de comenzar a trabajar se realiza un listado sobre el trabajo a realizar, y se le solicita al cliente para que pueda confirmar su satisfacción. (pág. 126).

Se debe tomar en cuenta que si se tiene alguna duda se debe preguntar al cliente, ya que él estará encantado de solucionar las consultas para que se pueda entregar un buen trabajo, ya que esto ayudará a evitar malentendidos, disputas e incumplimientos.

Crear un cronograma de trabajo

Fonseca, L. y Lima, B. (1973). Dicen que es indispensable crear un cronograma o calendario de trabajo, el mismo que debe ser útil, ya

que de esta forma se puede definir las tareas que se van a realizar día a día y el tiempo estimado que se demora para su ejecución, con el fin de completar el proyecto, además ayuda a prever posibles retrasos y ajustar las fechas para que no exista problemas a futuro. (pág. 140).

En esta etapa consiste en poder detallar el proyecto sobre los plazos de entrega, para poder manejar de una forma ordenada el trabajo, tomando en cuenta que se debe incluir las tareas que se van a ejecutar por día y que contemple imprevistos para que eso no influya en la entrega del proyecto.

Trabajar por etapas

Señalan Fonseca, L. y Lima, B. (1973). Que, para cualquier proyecto, no importa cuál sea el tamaño o la forma, se debe ser dividido en pequeñas etapas, sub-tareas o hitos para que el cliente apruebe cada paso y de esta forma poder avanzar en función a sus actividades. (pág. 140).

Si por el contrario se apuesta por entregar todo al final hay un gran riesgo de que el cliente pida numerosos cambios que podrían haberse evitado si cada etapa hubiese sido revisada y además de entregar todo al final, con el fin de entregar a la fecha límite, ya que eso puede despertar disputas entre el cliente y el funcionario.

Comunicarse con el cliente

López, A. (1969). Menciona que la comunicación con el cliente debería ser una obligación a lo largo de todo el proyecto, ya que las fechas de entrega deben estar claras, por cuánto, las tareas que se van a desarrollar deben estar bien definidas para una mejor entrega de resultados, ya que siempre hay que seguir comunicándose con el cliente y mantenerlo al día de nuestros avances incluso si el trabajo está hecho, ya que permite generar seguridad y confianza, y sobre todo la probabilidad para que sean más comprensivos ante algún desajuste referente a la comunicación, para que sea más eficiente y fluida. (pág. 126).

Es necesario tomar en cuenta, que el saber comunicarse con el cliente ayuda alcanzar un buen avance de su desarrollo dentro de la empresa, ya que de esta manera las actividades se realizarán de una forma correcta, puesto que no se trata de crear una conversación forzada, sino de poder compartir todo aquello

relevante sobre el proyecto que pueda ayudar al cliente para poder sentirse seguro y con la garantía de que va a entregar un resultado excelente.

Desarrollo del trabajo interdisciplinar

Según López, A. (1969). Para la articulación de la investigación interdisciplinar se ha desarrollado las siguientes fases para la elaboración del proyecto, las mismas que son:

- 1) La determinación de los objetivos concretos a través de los puntos de vista congregados.
- 2) La planificación que es distribuida mediante grupos de trabajo con objetivos concretos y consensuados.
- 3) El desarrollo que es principalmente dentro de los grupos de trabajo, pero con la posibilidad de un acceso a los distintos grupos. (pág. 126).

2.5.3. Pausa Activa

Conceptualización

Según Conn, Chau. (2009). La pausa activa se lo considera como una rutina de estiramientos y ejercicios que son realizados por funcionarios de distintas instituciones durante su jornada laboral durante 15 minutos diarios, con el fin de incrementar la tensión nerviosa de forma significativa mediante el esfuerzo intelectual, la misma que es concentrada en un número de pequeñas células de la corteza motora que van conduciendo a un agotamiento funcional rápido, a través de la fatiga, por cuánto, la actividad motriz se disminuye y va siendo lento el proceso de recuperación de la capacidad intelectual. (pág. 52).

Se debe considerar que es el esfuerzo intelectual que realiza un funcionario, con el fin de poder incrementar su tensión nerviosa de una forma significativa, ya que su atención se concentra en un número de pequeñas células de la corteza motora y esta carga intensa conduce a un agotamiento funcional rápido, la misma que es producto de ésta fatiga, puesto que es una actividad física que es ejecutada durante un tiempo pre establecido dentro de la jornada laboral, la misma que está orientada para que las personas puedan recuperar las energías y de esta forma alcanzar un desempeño

eficiente en su trabajo mediante ejercicios que son compensados en sus tareas desempeñadas, con el fin de poder evitar la fatiga muscular y el cansancio que son generados por el trabajo.

Importancia de la Pausa Activa

Pacheco, A (2014). Dice que la pausa activa es de gran importancia, ya que a través de estas actividades se hace un hábito diario, por cuánto mejoran no sólo el estado físico de la persona, sino que ayudan a no sentirse cansado durante sus actividades, sin embargo, es importante tomar en cuenta que después de un tiempo de trabajar en los mismos roles, las personas comienzan a reportar molestias y dolores que deben solucionarse inmediatamente a través de fisioterapias, remisiones a especialistas e incluso incapacidades. (pág. 118).

Es importante saber que las pausas activas sirven para recuperar energía, ya que permite mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además ayuda a prevenir enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, por cuánto, las pausas activas son ejercicios que se realizan después de iniciada las actividades laborales, o a la mitad de ella en el mismo lugar de trabajo, ya que han sido una de las principales herramientas de la salud ocupacional para promover actividad física enfocada a mejorar movilidad articular, que propicien cambios de posición y disminución de cargas osteo musculares por mantenimiento de posiciones prolongadas y movimientos repetitivos durante la jornada laboral.

Razones para realizar pausas activas durante la jornada laboral

Según Conn, Chau. (2009). Una de las razones importantes al realizar las pausas activas dentro de la jornada laboral, es:

1. Disminuye el estrés.
2. Favorece el cambio de posturas y rutina.
3. Libera estrés articular y muscular.
4. Estimula y favorece la circulación.
5. Mejora la postura.
6. Favorece la autoestima y capacidad de concentración.

7. Motiva y mejora las relaciones interpersonales, promueve la integración social.
8. Disminuye riesgo de enfermedad profesional.
9. Promueve el surgimiento de nuevos líderes.
10. Mejora el desempeño laboral. (pág. 52).

Ejercicios sobre la pausa activa

Según Castro, M, Sanmartín, M., Valencia, N., Y González, E. (2011). Indican que, entre los ejercicios sobre la pausa activa, tenemos:

Cabeza

En el ejercicio de la cabeza es importante:

- Hacer hacia atrás y al frente,
- Luego se debe voltear a la derecha y a la izquierda,
- Después hay que inclinar de un hombro hacia el otro; y,
- Finalmente realizar círculos hacia la derecha y a la izquierda. (pág. 399)

Hombros

En el ejercicio de hombros es importante:

- Hacer los hombros hacia arriba, subiendo y bajando
- Realizar círculos hacia el frente y hacia atrás, para que de esta manera se alcance un mejor resultado. (pág. 399)

Brazos

En el ejercicio de brazos es importante:

- Extender los brazos a los lados y elevarlos hasta dar una palmada por arriba de la cabeza.
- Luego se debe extender por enfrente con las palmas hacia abajo, elevarlos simultáneamente por arriba de la cabeza y bajarlos a la posición inicial y así sucesivamente. (pág. 399)

Tronco

En el ejercicio del tronco es importante:

- Estar de pie o sentado con los brazos apoyados sobre los muslos, extendiendo la espalda y sacando el pecho
- Se debe permanecer de pie o sentado con las manos apoyadas en la nuca, flexionar el tronco suavemente al frente y hacia uno y otro lado para un mejor resultado. (pág. 399)

Cadera

En el ejercicio de cadera es importante:

- Permanecer de pie, apoyar las manos en la cintura y realizar un empuje de la cadera hacia el frente y hacia atrás
- Se debe además apoyar las manos en la cintura y realizar un empuje de la cadera de un lado a otro
- Finalmente realizar movimientos circulares completos. (pág. 399)

Piernas

En el ejercicio de piernas es importante:

- Estar sentado en una silla, apoyándose las manos sobre los muslos, luego se debe subir y bajar las piernas completamente extendidas al mismo tiempo, sin tocar el piso
- Se debe permanecer parado con los pies juntos, bajar el tronco ligeramente, hasta realizar una media sentadilla
- Por último, se debe elevar una pierna extendida mediante movimientos circulares y alternar las piernas. (pág. 399)

Beneficios de la Pausa Activa

Según González, Ángela., Aguirre, Johana. (2012). Señalan que uno de los mayores beneficios de la pausa activa es:

- Ayuda a romper la rutina de trabajo, ya que reactiva la energía de las personas por lo que su estado de ánimo y de alerta mejora notablemente.
- Afecta positivamente la relación con los compañeros de trabajo, ya que trata de ejercicios grupales, actividades extraordinarias y recreativas.
- Previene lesiones físicas y mentales.
- Relaja los miembros corporales más exigidos en el trabajo y reactiva los menos utilizados.
- Genera conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes.
- Rompe con la rutina y motiva a su ejecución.
- Previene afecciones físicas y mentales por exceso de exposición a la pantalla, o en general, por excesiva ejecución de una misma labor. (pág. 120).

Los beneficios que van generando las pausas activas, son muchas, ya que ayuda al funcionamiento del sistema cardiovascular y respiratorio, además favorece el cambio de posturas y rutina, por cuánto, libera el estrés articular y muscular, además estimula y favorece la circulación, mejorando de tal modo la postura, la autoestima y la concentración, además promueve la integración social, disminuye el riesgo de enfermedades y sobre todo mejora el desempeño laboral.

Beneficios generales

Entre los beneficios generales, tenemos:

- Mejora la condición de salud de los empleados, así como la adaptación que se tiene al puesto laboral.
- Mejora el rendimiento laboral de manera cualitativa y cuantitativamente, con el fin de poder crear un buen clima dentro de la organización.
- Disminuye quejas que sean relativas al dolor, así como las incapacidades y los accidentes laborales.

Beneficios Fisiológicos

Entre los beneficios fisiológicos, Tenemos:

- Aumenta la circulación a un nivel de estructuras musculares que permiten mejorar la oxigenación de los músculos y tendones.
- Mejora la movilidad articular, la flexibilidad y la postura.
- Disminuye la tensión muscular innecesaria y el esfuerzo sobre la ejecución de las tareas diarias.
- Mejora su condición del estado referente a la salud en general.

Beneficios psicológicos y sociales

Entre los beneficios psicológicos y sociales, tenemos:

- Permite reforzar la autoestima
- Mejora la capacidad de concentración en el trabajo
- Favorece el contacto personal
- Promueve el sentido de pertenencia y fomenta el trabajo en equipo.

Las pausas activas generan ambientes laborales saludables

Las pausas activas sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y sobre todo la eficiencia en el trabajo, por cuanto, permite prevenir enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, tomando en cuenta que las pausas activas tratan de ejercicios que se realizan después de cada inicio de alguna actividad laboral o a la mitad de ella en el mismo lugar de trabajo.

Es relevante saber que este tipo de actividad física no hace que el trabajador obtenga cansancio, ya que los ejercicios poseen poco impacto y una corta duración, es por eso que los ejercicios aconsejados en la pausa activa son de relajación muscular, la misma que debe estar acompañada de movimientos activos simples, por cuanto, su ejecución dura entre 7 a 10 minutos y en cada lapso de 3 o 4 horas de labores.

Que se debe tener presente a la hora de realizar pausas activas

Al momento de realizar pausas activas, es importante tener presente los siguientes puntos:

- Todo movimiento que realice nuestro cuerpo deberá ir siempre acompañado de respiraciones rítmicas, logrando de esta manera un inicio de relajación corporal.

- Después se iniciará con movilizaciones fisiológicas sobre las articulaciones, con el fin de realizar los estiramientos musculares, los mismos que deben ser mantenidos entre 6 a 8 segundos.
- Luego se concentrará el trabajo mediante el segmento corporal durante su jornada laboral, tomando en cuenta que los puestos de trabajo, como pueden ser de secretaria, recepcionista, entre otros que demanden largos periodos de tiempo sentados, deben tener como objetivo la movilización de los miembros inferiores, para un mejor resultado sobre las pausas activas.
- Finalmente es importante que el empleador pueda incluir el uso de música relajante o de preferencia de sus participantes para una mejor relajación.

Prevenir es el mejor remedio

Según González, Ángela., Aguirre, Johana. (2012).

Para prevenir cualquier enfermedad, es necesario considerar los siguientes puntos:

- Usar menos computador y televisión, ya que es preferible tener un poco de movimiento, para mejorar el estado físico, reducir los riesgos para la salud y sobre todo tener un mejor ánimo.
- Se debe olvidar de las excusas y de los mitos para dejar de poner pretexto al momento de querer hacer actividad física, ya que cualquier edad es importante para realizar alguna actividad física, tomando en cuenta que el ejercicio cambia la mentalidad de la persona a una manera más positiva y optimista.
- No se debe olvidar de consultar al médico antes de empezar alguna actividad o al momento de incrementar el nivel de intensidad, en especial si se tiene alguna dolencia o más de 50 años, ya que para tener una buena salud física y mental, es importante realizar cambios desde ahora y no después.

Mencionado cada uno de estos puntos, es relevante saber que para lograr una buena salud, tanto física como mental, se debe existir colaboración por parte de la persona que quiera estar en un buen estado de ánimo, ya que de esta manera se logrará cumplir cada expectativa y cada meta que se desea alcanzar.

2.6. Fundamentación Teórica de la Variable Dependiente

2.6.1. Salud Ocupacional

Según Pascual, J (1995). Se relaciona directamente con el término en inglés occupational health, que también ha sido traducido como salud laboral o salud en el trabajo, derivando de esta última traducción la homología con medicina del trabajo, como se puede apreciar al comparar las versiones inglesa y española de la Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. (pág. 942).

Los problemas más usuales de los que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas.

Evaluación de la Salud Ocupacional

Parra, Esparragoza, Alberto. (2009). Considera que:

“Entre los aspectos generales que permite evaluar, prever y mejorar la salud ocupacional como disciplina, es el poder buscar el bienestar físico, mental y social de las personas”.

Salud:

“Es un estado de bienestar físico, mental y social, no solo en la ausencia de enfermedad, sino también en una fase de prevención”. (pág. 96).

Trabajo

“Se considera trabajo a todas las actividades que son realizadas por seres humanos con el fin de mejorar su calidad de vida”. (pág. 96).

Factor de riesgo

“Se entiende por factor de riesgo todo elemento, fenómeno o acción humana que puede llegar a provocar un daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones”. (pág. 96).

Accidente de trabajo

Según Gordon, Judith. (1997). Es todo aquel que se presenta en el entorno laboral, sea el espacio fijo o en el cumplimiento externo de las funciones de un empleado y que produce al trabajador daños graves en la salud, por ejemplo, lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales, invalidez o muerte. (pág. 114).

Los accidentes de trabajo son considerados como todos los daños ocurridos dentro de la institución del cual se ve afectado en el trabajador, por lo que sería factible que las personas que laboran tengan una mayor precaución sobre los obstáculos que se pueden presentar en su alrededor y de esta forma poder vencer los obstáculos que se presenten en el camino.

Importancia de la Salud Ocupacional

Según Schein, E (2004). Indica que el trabajo es una actividad vital del hombre desde los orígenes de su historia, de igual manera lo ha sido su instinto de supervivencia y la preocupación por no lesionarse, en la medida que pasamos la mayor parte de nuestro tiempo en el trabajo, nuestra vida, la salud, y, por lo tanto, también el rol dentro de la sociedad, dependen y están determinadas por la forma como se realicen y organicen el trabajo y el consumo que este acarrea. (pág. 55).

La salud ocupacional es de gran beneficio para las personas que laboran dentro de una organización, ya que de esta manera se puede evitar el estrés, o cualquier síndrome que puede afectar a la salud.

2.6.2. Enfermedades Laborales

Para Guillén, M. (2006). Las enfermedades laborales se los considera como una contraída a consecuencia el trabajo, la misma que son ejecutados por cuenta ajena de sus diferentes actividades y que son aprobadas por las disposiciones de aplicación y desarrollo referentes a la ley en donde proceden de reacciones o de aquellas sustancias que indiquen la enfermedad profesional. (pág. 36).

Esta definición sigue siendo válida en el momento de contar las enfermedades profesionales y con la aprobación de la ley, los trabajadores autónomos no trabajan por cuenta ajena, ya que tienen derecho a las prestaciones por contingencia

profesionales, en el caso de los autónomos económicamente dependientes es obligatoria la cotización y por tanto la prestación y para el resto de los autónomos esta cotización, puesto que es voluntaria.

Enfermedades frecuentes en un trabajo

Según Pascual, José. (1995). Entre las enfermedades más frecuentes en un trabajo son:

Dolor de espalda: Se debe considerar que los dolores de hombros, cuello y cintura son de los más reportados, ya que desde un punto de vista ergonómico existe relación entre sus partes, por tal razón, es muy común tener sillas con respaldo inadecuado y escritorios muy pequeños para que los empleados no lleguen a sufrir ninguna enfermedad. (pág. 942).

Fatiga visual: Es importante saber que la fatiga visual es reflejada en el momento que los ojos se sienten cansados y de un color rojo, ya que estos síntomas de la fatiga visual son causados por la continua lectura de documentos, las computadoras sin protectores visuales o el de pasar frente a una fuente de luz. (pág. 942).

Agotamiento: El agotamiento de una persona se ve presentado a través del síndrome de burnout, ya que las personas van presentando fatiga, aburrimiento, frustración y entre otras enfermedades que se ven afectadas durante sus actividades diarias, la misma que no permite cumplir a cabalidad sus tareas establecidas dentro de la institución. (pág. 942).

Estrés: El estrés es un padecimiento que es padecido a través de un dolor de cabeza o aquellas reacciones en la piel como la dermatitis, ocasionando de tal modo una baja disminución de la satisfacción laboral. (pág. 942).

Cansancio: El cansancio es conocido como un Síndrome de la Fatiga Crónica, que es un mal que puede disminuir hasta un 50% la productividad laboral, por cuánto, este padecimiento es una alteración de cansancio o agotamiento prolongado que no se alivia con el descanso, y cuyos síntomas son: pereza, insomnio, molestia muscular y fiebre, entre otros. (pág. 942).

2.6.3. Estrés laboral

Conceptualización

Según Ivancevich. (1989). El estrés laboral es conocido como uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental para el desarrollo de sus actividades laborales, sino también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática han podido comprobar los efectos en la economía que va causando el estrés. (pág. 130).

Si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, este se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunas estresoras, los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador.

Importancia del Estrés Laboral

Según Gándara, J. (1998). El estrés laboral es un factor muy importante dentro de una institución, ya que el problema radica en que la mayoría de las veces no se da cuenta o no se da la importancia debida a este problema hasta que sea demasiado tarde, por cuánto, el estrés es en sus inicios, un padecimiento controlable, que a base de terapias, de programas de ejercicios mentales y corporales, de tratamientos médicos, pero sobre todo de reconocerlo, de saber y tener la disposición y responsabilidad de encausar esas energías por un camino más constructivo, se podría llegar a controlar y obtener habilidad para manejarlo en gran parte. (pág. 110).

El estrés laboral es un elemento común en sus lugares de trabajo, ya que contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas, en donde además son cuestiones relativas a la enfermedad mental, ya que el estrés suele interpretarse mal o estigmatizarse, puesto que los riesgos psicosociales y el estrés se plantean como un problema de las organizaciones que pueden gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo.

Tipos de estrés laboral

Peiró, J. (1992). Indica que el trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento, que persiguen eliminar la fuente de estrés, también pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación. (pág. 405).

Se debe tomar en cuenta que el estrés laboral es un factor que se debe tomar en consideración, ya que va afectando el desempeño de los trabajadores dentro del trabajo, por tal razón se debe tomar en cuenta los siguientes tipos de estrés laboral.

El episódico

Gándara, J. (1998). Señala que es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo. (pág. 110).

Este tipo de estrés es cuando una persona ha sido despedida de su trabajo y va alcanzando un estrés que va afectando a su salud.

El crónico

Según Cortés, José. (2007). Es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresante de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá. (pág. 844).

El estrés crónico es cuando una persona sufre de estrés constante y no lo puede evitar y esto dura si no encuentra alguna solución inmediata.

Causas del Estrés Laboral

Para Jamera, V (2009). Indica que día a día nos encontramos con personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y de los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral. (pág. 45).

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral.

Por otra parte, es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral, puede considerarse como de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados.

La desconfianza

Arroba, T. y James, K. (1990). Indican que: “Todos sabemos que la convivencia puede resultar muy dura. Imagínate si convives ocho horas de cada día con personas que, en principio, son extrañas”. (pág. 17).

La cuestión es que los supervisores se deben encargar de crear un ambiente sano de trabajo, en donde las relaciones con los compañeros sean lo más naturales posibles y evitando enfrentamientos improductivos que lo único que generan es malestar y estrés.

La falta de humor

Según Barrera, E (2011). Menciona que lo ideal sería que todos fuésemos al trabajo de buen humor y que una vez allí hiciéramos lo que tenemos que hacer, pero en un clima agradable en donde el humor esté presente. (pág. 488).

Es importante saber que el buen humor de una persona ayuda a desempeñar las tareas de una forma eficiente, logrando de tal modo que el estrés no afecte a las tareas realizadas.

La falta de comunicación

Chiavenato, A (2001). Indica que las personas son seres sociales que necesitan de comunicación, ya que la falta de comunicación produce

aislamiento físico y mental y es proclive a que aparezca nuestro mal humor y se den situaciones que generen estrés. (pág. 415).

La comunicación es de gran beneficio en toda organización, puesto que de esta manera se puede solucionar los problemas en una forma adecuada, evitando de tal modo el mal humor en cualquier actividad que se vaya a ejecutar.

Fases del Estrés Laboral

Según Gándara, J. (1998). Entre las fases del estrés laboral, tenemos:

Fase de reacción de alarma

Gándara, J. (1998). Dice que la reacción de la alarma es un estímulo estresante en donde el organismo reacciona automáticamente, con el fin de poder prepararse para dar respuesta a las acciones y de esta forma luchar para poder escapar de un estímulo estresante que va generando problemas al sistema nervioso y con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial, aumento de la síntesis de glucosa y de secreción. (p. 110).

Se debe considerar que la reacción de alarma va generando una activación psicológica, para poder aumentar la capacidad de atención y concentración de sus tareas, ya que esta fase de corta duración no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.

Fase de resistencia: “En esta fase permite ver cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación”. (pág. 110).

Fase de agotamiento: Se lo conoce como la energía de adaptación, ya que es limitada, por cuánto, el estrés adquiere más intensidad para poder lograr una superación en sus capacidades de resistencia y del organismo, por cuánto, entra en una fase de agotamiento, con aparición de alteraciones psicosomáticas sobre este problema. (pág. 110).

Medidas preventivas del Estrés Laboral

Según Ivancevich, J. (1989). Entre las medidas preventivas que se debe tomar en consideración, se tiene:

Facilitar una descripción clara del trabajo: Se debe realizar una breve descripción sobre los materiales que dispone la institución y las responsabilidades que debe poseer cada uno para un mejor desempeño, ya que la descripción del trabajo es un factor muy importante para poder evitar la generación del estrés. (pág. 130).

Asegurar tareas: Se debe asegurar que las tareas sean compatibles de acuerdo a las capacidades y los recursos que son proporcionados por los individuos, ya que de esta manera se alcanzara una mejor formación para el desempeño de las tareas de una forma competente, ya que ayuda a facilitar una información detallada sobre el significado y las repercusiones de cambio para evitar sus falsas ideas. (pág. 130).

Controlar la carga de trabajo: Dentro de una institución, es importante el control de la carga laboral, ya que el exceso de trabajo ocasiona las fuentes de estrés del individuo, ocasionando de tal manera una baja productividad de sus actividades, es por eso que se debe redistribuir las tareas o plantear nuevos diseños como fuente de motivación laboral. (pág. 130).

Rotación de tareas: “Se debe establecer las tareas y actividades de una forma seguida en aquellas actividades que se encuentran monótonas, ya que se requiere de exigencias de producción para un mejor resultado”. (pág. 130).

Síntomas y consecuencias del estrés laboral

Según Gándara, J. (1998).

Entre los síntomas del estrés laboral, tenemos:

- La fatiga, por cuanto, se instala poco a poco y no se va después de períodos de reposo y relajación, es por eso que el realizar el trabajo diario solicita mucha energía y esfuerzo, pero sin embargo, los

resultados dan lugar a un sentimiento de frustración y de una actitud cínica.

- Por otro lado, el estrés laboral genera una impresión de fracaso y de incompetencia, ya que esta disminución de confianza en uno mismo genera una desmotivación constante y dificultades de concentración y de toma de decisiones.
- En los peores casos, pueden aparecer los pensamientos suicidas, puesto que también se observan en el estrés laboral diferentes síntomas físicos que se dan en las personas afectadas.
- En el agotamiento crónico se puede sentir migrañas, cefaleas (dolores de cabeza), dolores musculares, insomnio, falta de apetito acompañada de una pérdida de peso, problemas digestivos, así como enfermedades e infecciones que causan la gripe y la sinusitis.

El estrés laboral por lo tanto, causa tensiones crónica, debido a una carga demasiado fuerte de trabajo o la gran presión en relación a los plazos, por lo que se debe saber que una falta de reconocimiento sin recompensa adaptada o salario insuficiente de una falta de control en las decisiones o posiciones tomadas van afectando las relaciones exigentes con los clientes, así como la mala comunicación entre compañeros o con la jerarquía, es por eso que el elemento desencadenante puede ser muy individual entre los empleados y los jefes.

Soluciones y tratamientos del estrés laboral

Para Gándara, J. (1998).

Las soluciones y tratamientos referente al estrés laboral se da mediante un tratamiento del estrés laboral, el mismo que tiene como objetivo eliminar o reducir el estrés crónico, para ello, es necesario considerar los siguientes puntos:

- La solución en primer lugar pasa por tener una baja en el trabajo y un reposo más o menos largo según los casos, tomando en cuenta que es

importante seguir sesiones con un psicólogo para tomar conciencia de las fuentes de estrés y poder tratarlas.

- Las diferentes terapias posibles, como la terapia cognitivo-comportamental es la que a menudo se utiliza en grupo o de manera individual, por cuanto, percibe antidepresivos o ansiolíticos, pero solo se tienen que consumir durante un corto período de tiempo.

El estrés laboral, el enemigo silencioso de la productividad de la empresa

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha mencionado que el estrés laboral se la conoce como aquel resultado del desequilibrio que se da entre las exigencias y presiones en la que el individuo se ve enfrentando, tomando en cuenta los conocimientos y capacidades para un mejor desarrollo, ya que el trabajo es considerado como una de las facetas más relevantes de la vida, no sólo por las horas que se gastan en el desarrollo de la actividad profesional, sino por su desempeño que va afectando la autoestima y la confianza, al mismo tiempo puede convertirse como un generador de altos niveles de estrés que al momento de manejarlos de un modo inadecuado puede ocasionar problemas que van afectando a su salud física y psicológica del trabajador, sobre todo va afectando la productividad y estabilidad económica de la empresa.

Es importante saber que el estrés laboral ha ido rompiendo cualquier equilibrio entre el cuerpo y la mente del organismo, puesto que es considerada como una consecuencia psíquica que puede provocar una alteración física y viceversa, de este modo, tomando en cuenta que un trabajador va manifestando signos de ansiedad en sus primeras etapas como es el nivel psíquico, desarrollando de tal manera problemas cardiovasculares e incluso enfermedades coronarias del nivel físico.

Características del estrés laboral

Entre las características del estrés laboral es importante mencionar que toda persona debe responder adecuadamente a cualquier exigencia, por cuanto, va provocando deficiencias sobre el desarrollo normal que se manifiestan a través del desinterés, desmotivación o la tolerancia sobre las cosas que no están del todo bien y de esta manera experimentar emociones y actitudes que van padeciendo estrés laboral.

- Las demandas del trabajo son altas y los recursos de los que dispone el trabajador no son lo suficientemente firmes para satisfacer dicha demanda que aparece sobre este tipo de estrés, por lo tanto estos problemas pueden solucionarse desde la misma empresa, otorgando a los trabajadores un mayor apoyo social que permite un mayor desarrollo institucional.
- La baja recompensa por parte de la compañía por parte de los trabajadores, ponen todo de sí para hacer adecuadamente su trabajo, tomando en cuenta que puede ser un elemento clave sobre la aparición del estrés, por lo tanto, la sensación de que no se tome en cuenta el desempeño, provoca frustración y hace que exista estrés y malestar generalizado.
- Por otro lado, algunas empresas ofrecen a sus empleados espacios para relajarse y para sentirse cómodos, de tal forma que puedan desarrollar una vida social dentro de la organización que les permita sentirse bien, trayendo de tal manera un mayor resultado y así los empleados puedan sentirse satisfechos con la compañía y por ende ser más eficientes.

2.7. Planteamiento de Hipótesis

La pausa Activa para reducir el estrés laboral en los funcionarios de la secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo 3 Centro

2.8. Señalamiento de Variables

Variable Independiente

Pausa Activa

Variable Dependiente

Estrés Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la Investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo. Es cualitativo, porque permite al investigador realizar la sustentación bibliográfica científica, y permite llegar a dar juicios de valor que sirve para plantear alternativas de solución al problema que se analiza. Tiene enfoque cuantitativo, porque a través de la recolección de la información, se procede al análisis e interpretación de datos, los cuales servirán para realizar las representaciones por medio de cuadros estadísticos que llevarán a plantear la propuesta más viable al problema planteado

3.2 Modalidad de la Investigación

Investigación Documental bibliográfica

Porque se busca recabar información extensa basada en libros, revistas, periódicos, con el propósito de analizar, conocer, comparar, deducir enfoques, conceptos, teorías, sobre la Pausa Activa en el ámbito laboral y los posibles niveles de estrés que el funcionario pueda presentar en su jornada.

Investigación de campo

La investigación de campo permite al investigador aplicar la encuesta en el SENPLADES 3 centro, del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua sobre la pausa activa y el estrés laboral de los empleados.

3.3 Nivel o Tipo de Investigación

Nivel Exploratorio

El nivel exploratorio permite conocer el problema de las pausas activas y el estrés laboral poco o nada conocido en el SENPLADES, se lo realiza aplicando técnicas e instrumentos primarios de recolección de la información como la observación y la conversación.

Nivel Descriptivo

Permite determinar el comportamiento del problema de la pausa activa frente al contexto, esto se realiza por medio de aplicación de técnicas e instrumentos estructurados, en el presente caso de encuestas aplicadas a los empleados de SENPLADES 3 CENTRO de la ciudad de Ambato, sobre la pausa activa y estrés laboral

Asociación de variables

Porque se interrelacionan las variables independiente pausa activa y la variable dependiente estrés laboral donde adecuar es un medio accesible en la institución con el fin de mejorar el ambiente laboral.

3.4 Población y Muestra

Población

La Población para el presente trabajo es de 31 funcionarios de la SENPLADES 3 Centro.

CARGOS	N° DE FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
Analista de Planificación	5	
Asistente de Despacho	1	
Directora de Inversión	1	
Analista Legal	2	

Asistente de Gestión Documental	1	
Analista Informático	1	
Chofer	3	
Analista de Inversión	2	
Analista de Transformación del Estado	5	
Auxiliar de Servicios	2	
Directora Administrativa	1	
Analista Administrativa	1	
Contadora	1	
Director de la DPIPP	1	
Director de Transformación del Estado	1	
Comunicadora	1	
Subsecretario de Planificación 3 Centro	1	
Analista de Territorios	1	
TOTAL	31	

Tabla N°1: Población y muestra

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Muestra

Por ser la población pequeña y confiable se trabajó con su totalidad sin ser necesario extraer muestra alguna.

3.5 Operacionalización de las Variables

3.5.1 Variable Independiente: Pausa Activa

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
Las pausas activas son momentos durante la jornada laboral, que se dedican a realizar ejercicios de movilidad, estiramiento, tonificación muscular y ejercicios aeróbicos entre leve a moderados	<p>Ejercicios de movilidad</p> <p>Ejercicios de estiramiento</p> <p>Tonificación muscular (aeróbicos)</p>	<p>Hombros</p> <p>Cuello</p> <p>Cadera</p> <p>Rodillas</p> <p>Tobillos</p> <p>Posición de elefante</p> <p>Ejercicio de oblicuos con flexión sentado con las piernas separado</p> <p>Estiramiento de la cintura escapular</p> <p>Entrenamiento de fuerza</p> <p>Ejercicio Cardiovascular</p>	<p>¿Dentro de la pausa activa se realizan ejercicios de movilidad de los hombros, cuello de los funcionarios?</p> <p>¿En la pausa activa se realizan ejercicios de movilidad de las rodillas y tobillos de los funcionarios?</p> <p>¿La posición elefante es un ejercicio de estiramiento dentro de la pausa activa?</p> <p>¿El estiramiento de la cintura escapular es un ejercicio que se realiza dentro de la pausa activa?</p> <p>¿El entrenamiento de fuerza y los ejercicios cardiovascular sirve para tonificar los músculos dentro de la pausa activa?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>

Tabla N° 2 Operacionalización Variable Independiente.

Elaborado por: Servio Lugmaña Servio Alirio Lugmaña Solís

3.5.2. Operacionalización de la Variable Dependiente: Estrés Laboral

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e Instrumentos
El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas en las que creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no solo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.	Sociedad industrial Presión en el entorno laboral Salud Entorno	Sistema neuroendocrino Ansiedad Miedo Depresión Personalidad y actitudes Percepción y atributos Motivación	¿En las sociedades industriales el sistema neuroendocrino se activa como respuesta fisiológica dentro del estrés laboral? ¿La presión en el entorno laboral es una respuesta psicológica dentro del estrés laboral de una persona? ¿El miedo y la depresión son respuestas psicológicas dentro del estrés laboral? ¿La personalidad y las actitudes son respuestas a un conocimiento a la salud? ¿La percepción y los atributos son respuestas de comportamiento en el estrés laboral? ¿La motivación es parte de la respuesta de comportamiento a su entorno?	Encuesta Cuestionario

Tabla N° 3 Operacionalización Variable Dependiente.

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de la Información

3.6.1 Encuesta

La encuesta es una técnica de recolección de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos.

En una encuesta se realizan una serie de preguntas sobre uno o varios temas a una muestra de personas seleccionadas siguiendo una serie de reglas científicas que hacen que esa muestra sea, en su conjunto, representativa de la población general de la que procede.

3.6.2 Cuestionario

Un cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados. Aunque a menudo están diseñados para poder realizar un análisis estadístico de las respuestas, no es siempre así. El cuestionario fue introducido por ser Francis Galton.

El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información.

3.7 Recolección de la Información

Dado que la población a la que está dirigida la investigación son los funcionarios del SENPLADES 3 CENTRO las técnicas que se utilizó es la encuesta con el cuestionario estructurado a los empleados del SENPLADES 3 CENTRO

3.8. Plan de Recopilación de la Información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué investigar?	Lograr los objetivos de la investigación.
¿A qué personas o sujetos?	Funcionarios de la SENPLADES 3 CENTRO
¿Sobre qué aspectos?	Pausa Activa en la Reducción de Estrés
¿Quién va a recolectar?	Investigador Servio Lugmaña
¿Cuándo?	Octubre 2016 –Marzo 2017
¿Dónde?	SENPLADES 3 CENTRO
¿Cuántas veces?	Dos veces
¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta –Cuestionario Encuesta
¿Con qué?	Cuestionario
¿En qué condiciones?	Explicación , confidencialidad y anonimato

Tabla N° 4 Recolección de la Información.

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

3.9. Plan de Procesamiento y Análisis de la Información

- 1.- Revisión crítica de la información recopilada: es decir limpieza de la información defectuosa, contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- 2.- Repetición de la recolección de ciertos casos individuales para corregir fallas de contestación.
- 3.- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- 4.- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.
- 5.- los resultados serán presentados previo análisis estadístico en gráficos.
- 6.-Elaboracion de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta aplicada a Funcionarios de la Subsecretaría de Planificación y Desarrollo 3 Centro

1. ¿Considera que realizar actividad física con pausas activas es beneficiosa para la salud?

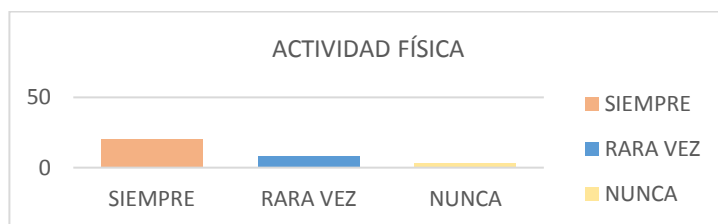
Tabla N°5: Actividad Física

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	20	65
RARA VEZ	8	26
NUNCA	3	10
TOTAL	31	100

Fuente: Encuesta aplicada a Funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

GráficoN°5: Actividad Física



Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Análisis

Como se puede observar en el cuadro y en el gráfico el 20% de los funcionarios manifiestan que siempre al realizar actividad física con pausas activas es beneficioso para la salud, mientras que el 8% de los encuestados manifiestan que rara vez las actividades físicas son beneficiosas y que nunca dicen 3 personas.

Interpretación

La mayoría considera que siempre se debe realizar actividad física con pausas activas es beneficiosa para la salud, para desarrollar mejor su desempeño laboral y así evitar enfermedades laborales de tipo física o psicológica

2.- ¿En la aplicación de la pausa activa se debe realizar ejercicios de movilidad de las rodillas y tobillos?

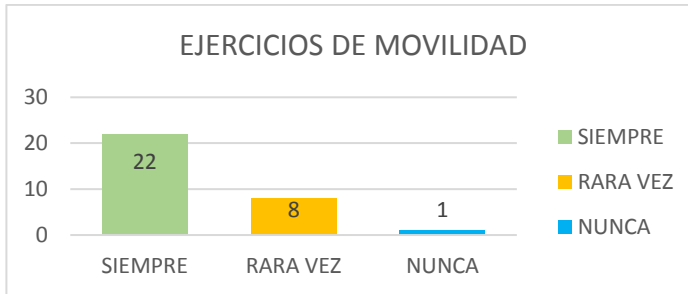
Tabla N° 6: Ejercicios de movilidad

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	22	71
RARA VEZ	8	26
NUNCA	1	3
TOTAL	31	100

Fuente: Encuesta aplicada a Funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Gráfico N° 6: Ejercicios de movilidad



Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Análisis

Que el 22% de los encuestados manifiestan que siempre en la aplicación de la pausa activa se debe realizar ejercicios de movilidad de las rodillas y tobillos, mientras que el 8% de los estudiantes dicen que rara vez se deben realizar ejercicios para las rodillas y tobillos.

Interpretación

Los encuestados en su mayoría consideran que siempre se debe aplicar pausa activa realizando ejercicios de movilidad de las rodillas y tobillos, por cuanto la mayoría de empleados pasan mucho tiempo sentados y es necesario realizar estos ejercicios de aflojamiento a nivel de estas áreas.

3.- ¿En la realización de la pausa activa realiza la posición elefante como un ejercicio de estiramiento?

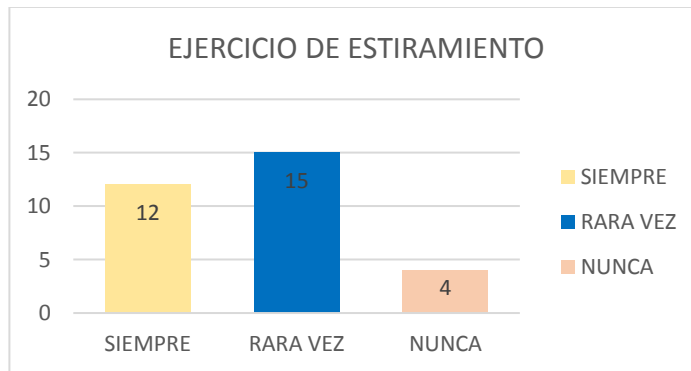
Tabla N° 7: Ejercicio de estiramiento

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	12	39
RARA VEZ	15	48
NUNCA	4	13
TOTAL	31	100

Fuente: Encuesta aplicada a Funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Gráfico N° 7: Ejercicio de estiramiento



Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Análisis

Con el 12% de los funcionarios manifiestan que siempre la realización de la pausa activa realiza la posición elefante como un ejercicio de estiramiento, mientras que el 15% de los encuestados manifiestan que rara vez aplican la posición elefante como un ejercicio de estiramiento.

Interpretación

La mitad de los encuestados señalan que rara vez en la realización de la pausa activa se hace la posición elefante como un ejercicio de estiramiento, para de esta forma relajar las partes indicadas del cuerpo y tener una movilidad más eficiente.

4.- ¿Realiza el estiramiento de la cintura escapular como un ejercicio dentro de la pausa activa?

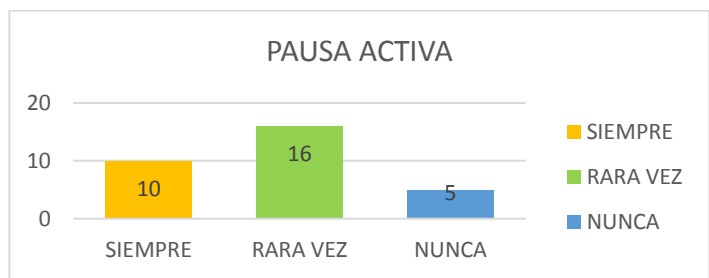
Tabla N°8: Pausa Activa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	32
RARA VEZ	16	52
NUNCA	5	16
TOTAL	31	100

Fuente: Encuesta aplicada a Funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Gráfico N° 8: Pausa Activa



Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Análisis

Del 10% de los encuestados manifiestan que siempre realizan el estiramiento de la cintura escapular como un ejercicio dentro de la pausa activa, mientras que el 16% manifiestan que rara vez realiza el estiramiento como un ejercicio y el 5% de los funcionarios no practican nada de lo antes mencionado.

Interpretación

Los encuestados la mitad de ellos dicen que rara vez realizan estiramiento de la cintura escapular como un ejercicio dentro de la pausa activa, esto llama la atención por cuanto no existe una movilidad de la cintura, que es la que más se mantiene quieta por la posición sobre la silla, no existe movilidad.

5.- ¿Realiza entrenamiento de fuerza y ejercicios cardiovascular para tonificar los músculos dentro de la pausa activa que práctica?

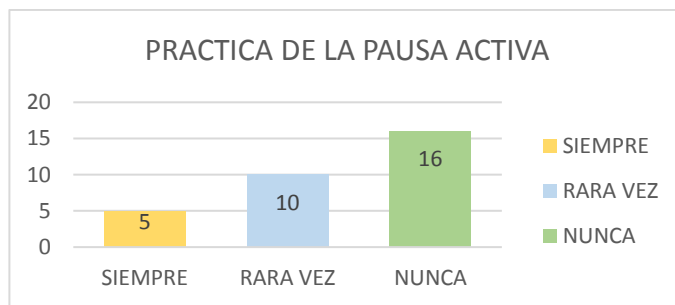
Tabla N° 9: Práctica de la pausa activa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	16
RARA VEZ	10	32
NUNCA	16	52
TOTAL	31	100

Fuente: Encuesta aplicada a Funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Gráfico N° 9: Práctica de la pausa activa



Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Análisis

El 5% manifiestan que siempre realizan entrenamiento de fuerza y ejercicios cardiovascular para tonificar los músculos, mientras que el 10% de los funcionarios manifiestan que rara vez y que nunca dicen 16 personas.

Interpretación

La mayor parte de los encuestados nunca realizan entrenamiento de fuerza y ejercicios cardiovascular para tonificar los músculos dentro de la pausa activa que práctica, aspecto preocupante tomando en cuenta que la parte muscular mediante ejercicios cardiovasculares son el eje para una relajación importante del organismo después de actividades laborales extensas.

6.- ¿Cree que el sistema neuroendocrino se activa como respuesta fisiológica cuando existe estrés laboral?

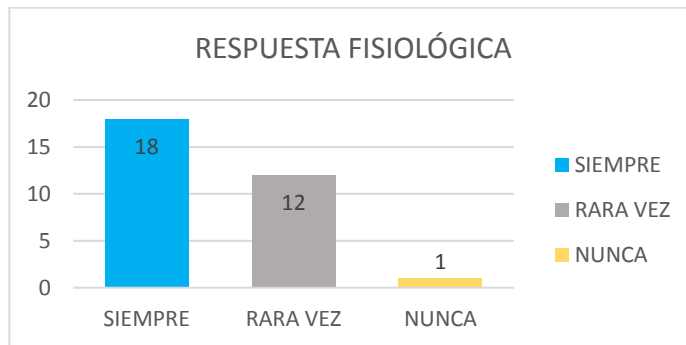
Tabla N° 10: Respuesta fisiológica

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	58
RARA VEZ	12	39
NUNCA	1	3
TOTAL	31	100

Fuente: Encuesta aplicada a Funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Gráfico N° 10: Respuesta fisiológica



Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Análisis

El 18% de los encuestados manifiestan que siempre el sistema neuroendocrino se activa como respuesta fisiológica cuando existe estrés laboral, mientras que el 12% de los funcionarios dicen que rara vez se active el Sistema neuroendocrino y el 1% que nunca.

Interpretación

En su mayoría señalan que siempre creen que el sistema neuroendocrino se activa como respuesta fisiológica cuando existe estrés laboral, por lo que las personas están propensas a adquirir alteraciones en su organismo, es necesario controlar el sistema.

7.- ¿Dentro del estrés laboral, la ansiedad es una respuesta psicológica del organismo de una persona?

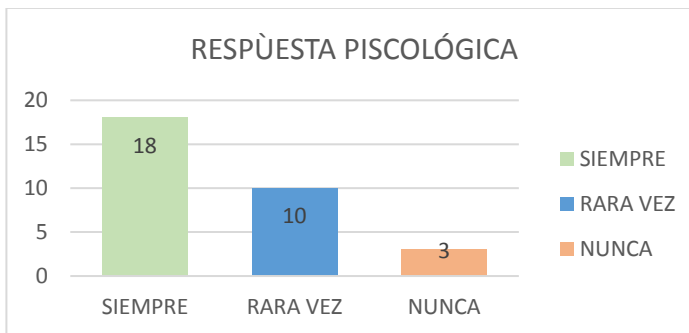
Tabla N° 11: Respuesta Psicológica

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	58
RARA VEZ	10	32
NUNCA	3	10
TOTAL	31	100

Fuente: Encuesta aplicada a Funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Gráfico N° 11: Respuesta Psicológica



Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Análisis

Del total de los encuestados el 18% señala que siempre dentro del estrés laboral, la ansiedad es una respuesta psicológica del organismo de una persona, que rara vez manifiesta el 10% y que nunca dice el 3%.

Interpretación

La mayor parte de los encuestados manifiestan que siempre dentro del estrés laboral, la ansiedad es una respuesta psicológica del organismo de una persona, ante estímulos motivadores que coadyuvan a mantener un equilibrio emocional para de esta forma asegurar la salud mental.

8.- ¿El miedo y la depresión son respuestas psicológicas dentro del estrés laboral que padece una persona?

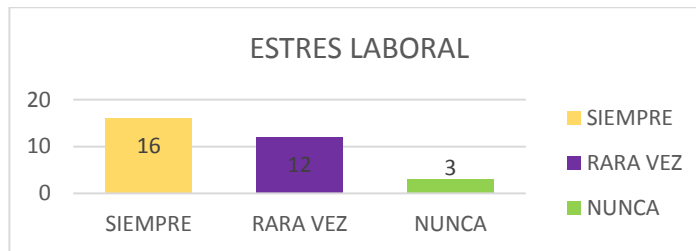
Tabla N° 12: Estrés Laboral

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	16	52
RARA VEZ	12	39
NUNCA	3	10
TOTAL	31	100

Fuente: Encuesta aplicada a Funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Gráfico N° 12: Estrés Laboral



Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Análisis

Los encuestados responden que siempre con el 16% señalan que el miedo y la depresión son respuestas psicológicas dentro del estrés laboral que padece una persona, que rara vez dicen 12 encuestados y que nunca manifiestas 3 personas.

Interpretación

Los encuestados en su mayoría señalan que siempre, el miedo y la depresión son respuestas psicológicas dentro del estrés laboral que padece una persona, por lo que es necesario que los empleados tengan muy en cuenta estos antecedentes y se controlen estos estados para no tener problemas tanto en lo físico como lo emocional, y de esta forma tener empleados dispuestos a cumplir sus metas personales e institucionales.

9.- ¿En el estrés laboral, la personalidad y las actitudes son respuestas del comportamiento de una persona?

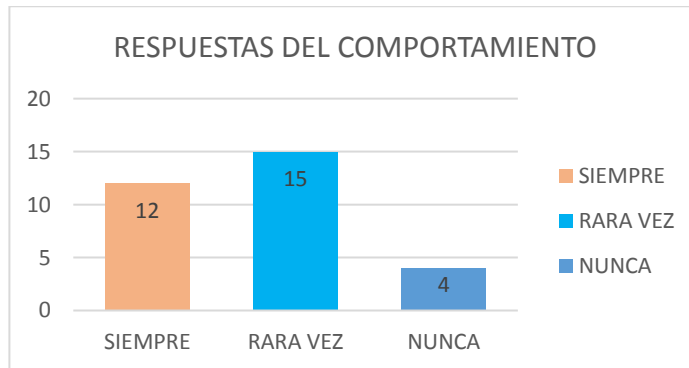
Tabla N° 13: Respuestas del comportamiento

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	12	39
RARA VEZ	15	48
NUNCA	4	13
TOTAL	31	100

Fuente: Encuesta aplicada a Funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Gráfico N° 13: Respuestas del comportamiento



Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Análisis

Manifiestan 12 encuestados que, en el estrés laboral, la personalidad y las actitudes son respuestas del comportamiento de una persona, el 15% manifiesta que rara vez sucede esto y que nunca responde el 4%.

Interpretación

La mitad de los encuestados manifiestan que rara vez el estrés laboral, la personalidad y las actitudes son respuestas del comportamiento de una persona, por lo que hay que tomar en cuenta estos aspectos para tomar y hacer la mejor gimnasia mental en los empleados.

10.- ¿La percepción y los atributos de una persona son respuestas de comportamiento dentro del estrés laboral?

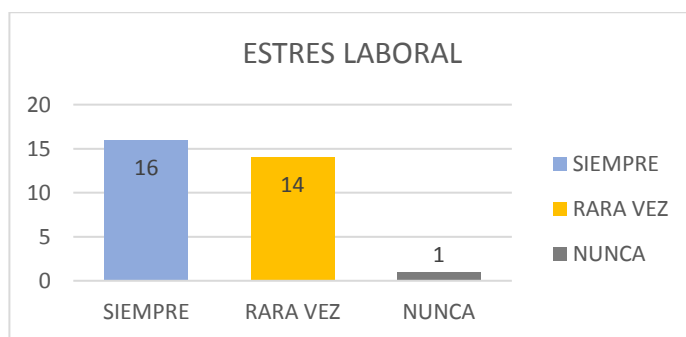
Tabla N° 14: Estrés laboral

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	16	52
RARA VEZ	14	45
NUNCA	1	3
TOTAL	31	100

Fuente: Encuesta aplicada a Funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Gráfico N° 14: Estrés laboral



Fuente: Encuesta aplicada a funcionarios

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

Análisis

Con el 16% dicen que la percepción y los atributos de una persona siempre son respuestas de comportamiento dentro del estrés laboral, que rara vez dicen el 14% y que Nunca 1 persona.

Interpretación

En su mayoría los empleados responden que siempre la percepción y los atributos de una persona son respuestas de comportamiento dentro del estrés laboral, por lo que es necesario que se articulen estos dos factores para determinar el comportamiento normal de una persona y no caer en el estrés laboral.

Verificación de Hipótesis

Nos permite establecer valores observados y esperados, llegando hasta la comparación de distribuciones enteras que permite la comprobación global del grupo de frecuencias esperadas calculadas a partir de la hipótesis que se quiere verificar.

Combinación de Frecuencias

5.- ¿Realiza entrenamiento de fuerza y ejercicios cardiovascular para tonificar los músculos dentro de la pausa activa que practica?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	16
RARA VEZ	10	32
NUNCA	16	52
TOTAL	31	100

6.- ¿Cree que el sistema neuroendocrino se activa como respuesta fisiológica cuando existe estrés laboral?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	58
RARA VEZ	12	39
NUNCA	1	3
TOTAL	31	100

Frecuencias Observadas

ALTERNATIVAS	ALTERNATIVAS			TOTAL
	Siempre	Rara Vez	Nunca	
Pregunta 5	5	10	16	31
Pregunta 6	18	12	1	31
TOTAL	23	22	17	62

Frecuencias Esperadas

ALTERNATIVAS	ALTERNATIVAS			TOTAL
	Siempre	Rara Vez	Nunca	
Pregunta 5	11,5	11,0	8,5	31,0
Pregunta 6	11,5	11,0	8,5	31,0
TOTAL	23,0	22,0	17,0	62,0

Comprobación del Chi Cuadrado

$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$	O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ² E
	Pregunta 5 Siempre	5	11,5	-6,5	42,25
Pregunta 5 Rara Vez	10	11,0	-1,0	1,0	0,09
Pregunta 5 Nunca	16	8,5	7,5	56,25	6,62
Pregunta 6 Siempre	18	11,5	6,5	42,25	3,67
Pregunta 6 Rara Vez	12	11,0	1,0	1,00	0,09
Pregunta 6 Nunca	1	8,5	-7,5	56,25	6,62
TOTAL	62	62,0		x² =	20,76

Modelo Lógico

H₀ = La pausa activa **no** incide en el estrés laboral en los funcionarios de la secretaría nacional de planificación y desarrollo tres centro

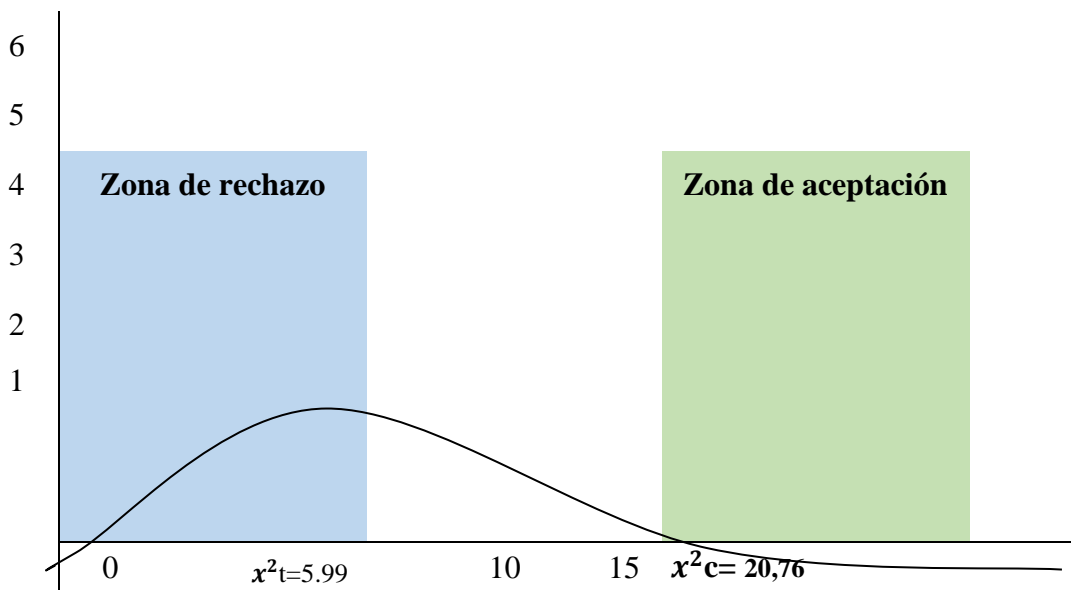
H₁ = La pausa activa si incide en el estrés laboral en los funcionarios de la secretaría nacional de planificación y desarrollo tres centro

Conclusión

El valor de $X^2 t = 5.99$, dando como resultado, $X^2 c = 20.76$, de esta manera se acepta la hipótesis alterna, es decir: La pausa activa si incide en el estrés laboral en los funcionarios de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo Tres Centro

CAMPANA DE GAUS

Grafico N° 15: Campana de Gauss



Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

$$GL = (F-1) (C-1)$$

$$GL = (3-1) (2-1)$$

$$GL = 2(1)$$

$$GL = 2$$

CUADRO DE VERIFICACIÓN DEL CHI-CUADRADO

Probabilidades de un valor superior - Alfa (a)					
Grados Libertad	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,6
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
6	10,64	12,59	14,45	16,81	18,55
7	12,02	14,07	16,01	18,48	20,28
8	13,36	15,51	17,53	20,09	21,95

Elaborado por: Servio Alirio Lugmaña Solís

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo Tres Centro, se estableció que no se realizó la pausa activa con los funcionarios, por lo que va en aumento una serie de desequilibrios físicos y mentales en cada uno de ellos, por cuanto al estar largas jornadas de trabajo sentados o con una rutina establecida cada día, el cuerpo, los músculos y el cerebro tienden a presentar algún tipo de cansancio, lo que se refleja en la condición física y mental de los empleados que presentan cuadros de agotamiento.
- Se determinó que existe un alto nivel de estrés laboral, por cuanto los empleados presentan cansancio, irritabilidad, una comunicación inadecuada con sus compañeros, trastornos alimenticios, entre otras provocados por los largos o extensos horarios de trabajo, rutinas laborales, que desencadenan en enfermedades laborales y afecciones en su organismo por lo que tienen que acudir a especialistas y pierden su gestión laboral o no cumplen con los objetivos planteados.
- La secretaria no cuenta con una herramienta didáctica o metodológica que sirva de apoyo a los directivos para realizar ejercicios de pausa activa, así como no poseen una información científica como trabajos e investigaciones publicados en revistas científicas como apoyo para la lectura, con el fin de evitar que los funcionarios caigan en el estrés laboral con las consecuencias físicas y mentales que pueden ocasionar estos trastornos.

5.2. Recomendaciones

- Se debe realizar pausa activa con los empleados de la Secretaria mediante ejercicios que permita relajar y aflojar todos los músculos del organismo con la finalidad de dar vitalidad a su trabajo, tomando en cuenta que el estar sentado por varias horas o el estar en una misma posición ocasiona cansancio en lo físico y mental.
- Se debe bajar los niveles de estrés laboral de los funcionarios mediante la aplicación de ejercicios físicos y mentales adecuados, que coadyuven a mantener tanto la salud física y mental en óptimas condiciones, y de esta forma los trabajadores no presenten trastornos alimenticios, que provoquen alteraciones en la salud y por ende se llegue a desarrollar enfermedades muy preocupantes como la depresión, obesidad, entre otros.
- Se debe dotar de una herramienta científica de información, para lo cual es necesario que se elabore un paper científicos o artículo que sirva como fuente de información para los directivos, empleados y público en general sobre la aplicación de pausa activa para evitar el estrés laboral en las oficinas públicas y privadas.

Bibliografía

Amechazurra, Olbeida. (2011). “Gestión del Talento Humano”. Editorial Quito, pág. 24.

Arroba, T. y James, K. (1990). “Cómo mejorar la presión en el trabajo: Guía para la supervivencia”, Editorial México, pág. 17.

Barrera, Ernesto. (2011). “La Gestión Empresarial”, Editorial México, p. 488.

Castro, Múnera., Sanmartín, M., Valencia, N., Y González, E. (2011). “Efectos de un programa de pausas activas”. Editorial Universidad Antioquía, pág. 399.

Chau, Conn. (2010). “Pausa activa para ambientes laborales”. Editorial Menezes. Pág. 52.

Chiavenato, Adalberto. (2001). “Administración de Recursos Humanos”, 5º Edición, Editorial Mc. Graw Hill, pág. 415.

Código de Trabajo

Conn, Chau. (2009). “Pausa activa para ambientes laborales”. Editorial Menezes. Pág. 52.

Constitución del Ecuador

Cortés, José. (2007). “Técnicas de prevención de riesgos laborales- Seguridad e Higiene en el trabajo”, Editorial Madrid, 9º Edición, pág. 844.

Diario La Tarde. (2015)

Esparragoza, Alberto. (2009). “Administración de Talento Humano”, Editorial Mc. Graw Hill, pág. 96.

Fonseca, L. y Lima, B. (1973). “Las técnicas de trabajo de grupo”. Editorial Argentina, pág. 140.

Gándara, J. (1998). “Estrés y trabajo: el síndrome de burnout”, Editorial Madrid, pág. 110.

Garay. (2010). “Fundamentación Axiológica”. Editorial Madrid, pág. 36

González, Ángela., Aguirre, Johana. (2012). “Estrategias pedagógicas alternativas en pausas activas”. Editorial Pereira, pág. 120.

Gordillo, Natty. (2007). “Metodología, método y propuestas metodológicas en trabajo social”. Editorial Buenos Aires, pág. 135.

Gordon, Judith. (1997). “Comportamiento Organizacional”, Editorial Prentice Hall, pág. 114.

Guillén, M. (2006). “Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional”. Editorial La Rampa, vol. 22, pág. 36.

Herrera, L. (2008). “Fundamentos de la investigación”. Editorial Madrid, pág. 126.

Ivancevich, J. (1989). “Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial”, 2º Edición, Editorial México, pág. 130.

Jamera, Víctor. (2009). “Salud Ocupacional”, Editorial Iberoamericana, pág. 45.

Loaiza. (2010). “Pausas Activas y de bienestar ocupacional para los empleados de la Empresa PS monitores de la ciudad de Guayaquil.”, Editorial Guayaquil, pág. 146.

López, A. (1969). “Hacia una elaboración técnica y metodológica de un Trabajo Social latinoamericano”. Editorial Argentina, pág. 126.

Pacheco, Adriana. (2014). “Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del Área de Salud 1 Pumapungo”. Editorial Cuenca, pág. 118.

Pascual, José. (1995). “Seguridad e Higiene en el Trabajo”, Editorial Mc. Graw Hill, pág. 942.

Peiró, J. (1992). “Desencadenantes del estrés laboral”, 1º Edición, Editorial Madrid, pág. 405.

Piñales, Kelvin. (2004). “Administración de Recursos Humanos”. Editorial Barcelona, pág. 49.

Pozo, Ana. (2010). “El estrés laboral y su influencia en los conflictos de pareja en el personal de la Cooperativa “Oscus” en el periodo comprendido entre los meses octubre 2010 – julio 2011”. Editorial UTA, pág. 246.

Rodríguez, María. (2007). “El estrés en el desempeño académico de los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato durante el semestre septiembre 2007-febrero de 2008”. Editorial UTA, pág. 774.

Schein, Edgar. (2004). “Psicología de la Organización”, 3º Edición, Editorial México, pág. 55.

Zubiría, Miguel. (1994). “Fundamentos sociológicas”. Editorial Paris. Pág. 83.

Linkografía

<http://www.slideshare.net/alejosax/pausas-activas-blog>

<http://www.finanzaspersonales.com.c>

<http://www.definicion.de/metodologia/>

<http://www.educacioncontinua.utpl.edu.ec/talento-humano>

<http://www.definicion.de/salud-ocupacional>

<http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud>

<http://www.empleo.com/...laboral/enfermedades>

<http://www.estreslaboral.info/>

LA PAUSA LABORAL ACTIVA Y EL ESTRÉS

Lugmaña Solís Servio Alirio
Universidad Técnica de Ambato,
Av. Los Chasquis, campus Huachi, Ecuador
serviolugmaña@hotmail.com

Resumen. El objeto del artículo es dar a conocer como las pausas laborales activas sirven de medio para evitar que se desarrolle el estrés en los funcionarios y trabajadores de las entidades públicas y privadas de todas las ciudades y capitales, y de esta forma mantener personas con una salud física y mental en óptimas condiciones, que puedan cumplir las metas y objetivos individuales, colectivos y a la institución en la cual laboran, obteniendo un rendimiento adecuado dentro de su gestión laboral. Se tiene como punto de partida la formulación de la hipótesis en la cual se plantea que si incide la pausa activa y el estrés laboral. La metodología empleada es una vez planteada el problema reconocer las variables en este caso la Variable Independiente: Pausa Activa, y la Variable Dependiente: Estrés Laboral, se operacionalizan cada una de ellas, determinando las preguntas básicas, para a través de la encuesta aplicarla a los funcionarios de la Secretaría, los resultados permiten obtener información que conlleve a dar un juicio de valor sobre la influencia de las pausas activas y el desempeño laboral, para de esta forma tomar la decisión de plantear una alternativa de solución, que solucione este inconveniente por medio de actividades y ejercicios físicos y mentales para el bienestar de las personas.

Palabras clave: Pausa laboral Activa, desempeño laboral, estrés, Salud mental, salud física, ambiente laboral

1 Introducción

En los tiempos modernos se tiene claro que las pausas activas generan mejor productividad, desarrolla creatividad y cambian las actitudes de los funcionarios de las empresas, ya que se evita con ejercicios direccionados sufrir de atrofiarse o lesionarse algunos miembros corporales. Velásquez, J. (2006) manifiesta que “en el trasegar diario el trabajador debe reponer las fuerzas y energías usadas en la producción, y lo hace mediante el descanso, la alimentación, el uso del tiempo libre, la recreación, el deporte, la educación, entre otros” (pp. 21-46). Según el autor cuando existe una relación entre hombres y mujeres y estos son objetos y la naturaleza, se construyen relaciones de producción, pero también se crea relaciones de salud-enfermedad, lo que ocasiona que se desarrollen fenómenos como fatiga, lesiones, enfermedades,

cansancio, que conducen a ser diagnosticados por el médico, lo que ocasiona un desgaste en el trabajador, y es donde cobra interés las pausas activas.

En la mayoría de los países, después de la Revolución industrial, se generó una serie de cambios conductuales que las personas tuvieron que cambiar sus estilos de vida, tratando de aprovechar los avances tecnológicos, logrando reducir optimización de esfuerzo y tiempo, donde el ser humano empieza a perder la relación que existe entre cuerpo y movimiento, así los destaca Borges, R. (1998). Estas aseveraciones en la actualidad están en su apogeo en la mayoría de las instituciones, ejemplo más claro es el uso de las computadoras que mantienen esclavizadas a las personas en sus trabajos, el movimiento corporal es mínimo, y es ahí donde se producen las alteraciones físicas y mentales, por estar tantos tiempos sentados o pendientes de esos aparatos tecnológicos.

Estos cambios de estilos de vida en el campo laboral han ocasionado muchos problemas en la salud de los trabajadores, como por ejemplo el sedentarismo que es muy común en los integrantes de las empresas, Así lo manifiesta Gonzales, J (2001) “es la falta de movilidad o inactividad mínima necesaria que requiere el organismo para mantenerse saludable, se asume como parte de la vida diaria con las diferentes enfermedades cardiovasculares, estrés” (pp. 479-481). El autor recalca que los estilos de vida que ha llegado la sociedad actual, ha hecho que el sedentarismo afecte significativamente a los músculos esqueléticos, lo que produce el aumento de la masa grasa, además desemboca en otras patologías propias del sistema locomotor como la osteopenia y osteoporosis, así como la afección a los tendones por falta de estímulo o de tensión.

Por lo tanto, es necesario que se realice ejercicios en el intermedio de la jornada laboral, tales como relajantes, traficantes, estimuladores, ejercicios que mejoren la concentración y el rendimiento laboral, impidiendo que desarrolle el estrés laboral muy perjudicial para las personas e instituciones, además permiten quemar grasa, estimula el flujo sanguíneo, y eleva los niveles musculo-esqueléticos. Uno de los problemas que tienen las personas o trabajadores es el dolor del hombro, que puede ser de tratar es

ejercitando los músculos que se encuentran a este nivel, así lo afirma Cárdenas, (2010) el autor sugiere realizar una actividad física activa, como bajar gradas, caminar, y ejercicios que tonifiquen los músculos de la espalda, lo que contribuye a disminuir enfermedades, teniendo en cuenta que estos ejercicios son adecuados para la región lumbar, buscando el fortalecimiento de este grupo de músculos para a corto plazo tener un bienestar físico y mental óptimo.

Las diferentes empresas públicas y privadas están implementando las pausas activas para sus empleados y funcionarios, que tienen cargas elevadas, a quienes permanecen sentados la mayor parte de su jornada laboral, aquellos que pasan la mayor parte del tiempo de pie, para todas estas personas se diseñan ejercicios específicos que trabajan las zonas en las cuales pueden suceder afecciones. Con esto se busca disminuir la fatiga laboral, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y colaboradores, mejorar las relaciones interpersonales, produciendo efectos favorables para la salud, así lo manifiesta De Paula, J (2005). También se implementa las pausas activas de forma integral dentro del desarrollo personal. Rodríguez, M. (2010).

Existe pruebas que la inactividad física que contribuya a muchos desequilibrios en la salud de los trabajadores, produciendo principalmente obesidad y enfermedades crónicas y metabólicas que afectan el rendimiento laboral Blair SN, Brodney, S. (1999). Todo esto sucede como se dijo anteriormente porque pasan los funcionarios un tercio de sus horas de vigilia de trabajo, y este se convierte en actividades sedentarias. Smith, MJ, Conway, FT, Karsh, BT (1999), lo que produce un desgaste menos de energía y quema de calorías de su organismo Hill, JO, Wyatt, HR, Reed, GW, Peters, JC. (2003)

En la Secretaria de Planificación y Desarrollo 3 Centro, la actividad física debe estar pensada en mejorar la calidad de vida de los funcionarios, así como debe servir de prevención para tener una vida saludable, realizando actividad física dentro de la jornada laboral, toda vez que existen personas que pasan sentadas o de pie durante mucho tiempo, por lo que se sugiere que por lo menos 30 minutos al día se dedique a realizar actividades de relajación, para evitar el estrés laboral, así lo manifiesta

Minuchin, (2001). La actividad física es considerada como beneficiosa para tener una vida saludable, toda vez que se tiene una estabilidad física y mental Russel, R. pate, Michael Prantt, Steven M, Blair, et al (2000). Las actividades que se deben realizar no deben ser vigorosas, sino con periodicidad, con una intensidad moderada todos los días en los intervalos de la jornada de trabajo, por lo que no se exige cambio de vestuario, porque se deben realizar subidas de gradas, caminatas, estiramiento del cuerpo, pararse de puntillas, giros de la cabeza, entre otros, con la finalidad de reducir el estrés laboral, la ansiedad, subir la autoestima y mejorar la claridad mental (Informe mundial de la Salud de 2002).

A lo anterior se debe sumar una rutina de ejercicios que permitan los movimientos articulares, estiramiento y relajación de los diferentes grupos musculares como de la espalda, glúteos, tronco, cuello, extremidades, ejercicios que permitan mejorar la circulación sanguínea y la energía corporal, favoreciendo el correcto funcionamiento del cerebro, con lo que se aumenta la productividad laboral, se mejora las relaciones personales, porque es aconsejable realizar bailes, dinámicas grupales, para de esta forma tener un excelente clima laboral (Gimnasia de pausa, 2006)

Por lo tanto, el objetivo de la investigación es dar a conocer las diferentes actividades físicas y mentales mediante la pausa activa para evitar el estrés laboral

2 Método/ Metodología

La investigación tiene un enfoque cuali-cuantitativo que permite mediante la aplicación de técnicas e instrumentos recopilar información acerca del problema de la pausa activa y el estrés laboral, los datos fueron procesados y graficados mediante representaciones de gráficos estadísticos; así como mediante la fundamentación teórica científica de cada variable se pudo tener un juicio de valor, para tomar las decisiones más oportunas sobre la propuesta. Se emplearon los niveles exploratorio, descriptivo y correlacional, para ponerse en contacto, ver el comportamiento y la interacción de las variables del problema presentado.

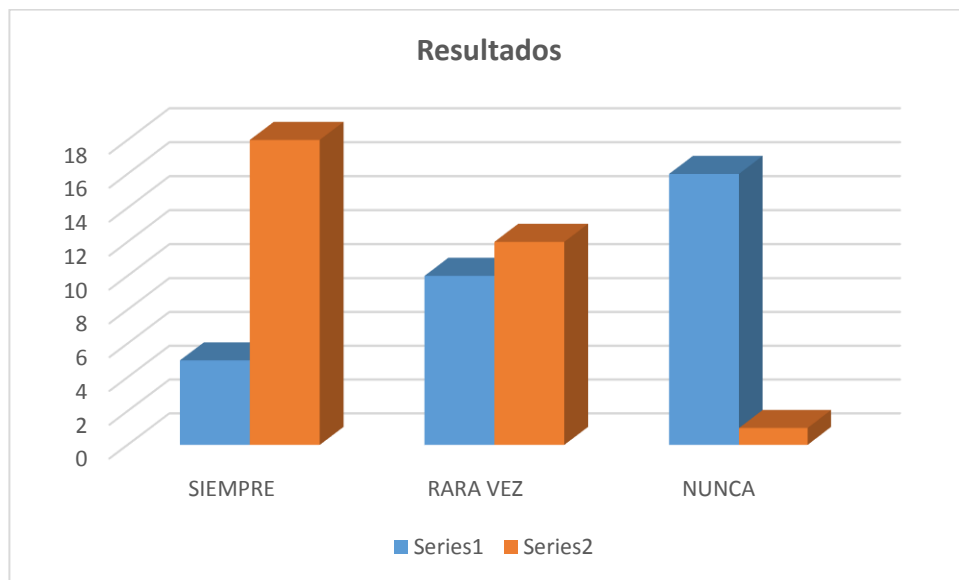
La población considerada fueron 31 funcionarios de la Secretaria de Planificación y Desarrollo 3 Centro, para comprobar los efectos de la pausa activa y el estrés laboral

El cuestionario de la encuesta fue dirigido a los funcionarios y funcionarias, para comprobar los tres objetivos planteados, dicho instrumento fue validado por el Mg. Joffre Venegas, con fundamento ético y profesional por ser al inicio el tutor del mismo.

Se recopiló la información aplicando un plan de recopilación y procesamiento de datos, aplicada la encuesta en la institución, esta información fue comprobada a través de la metodología de la distribución de frecuencias como es el Chi², seleccionando las preguntas 5 y 6 en las cuales se observan las variables planteadas, y se llegó a determinar que si existe una influencia de las pausas activas en el estrés laboral

3 Resultados

Se demuestra la incidencia de la pausa activa en el estrés laboral, tomando en cuenta que en cada pregunta existe las variables de estudio.



Fuente: Encuesta a estudiantes

En la pregunta 5 se interroga si se realiza entrenamiento de fuerza y ejercicios cardiovascular para tonificar los músculos dentro de la pausa activa que práctica, a lo que la mayoría responde que nunca lo hacen, por lo que es preocupante tomando en cuenta la necesidad de realizarlo.

En tanto que en la pregunta 6 sobre si cree que el sistema neuroendocrino se activa como respuesta fisiológica cuando existe estrés laboral, en su mayoría responden que siempre, lo que da la pauta a pensar que los funcionarios tienen conocimiento de las ventajas de la pauta activa para evitar el estrés laboral.

4 Discusión

En los resultados de puede ver como los empleados en la mayoría de las preguntas en relación a la aplicación y conocimiento sobre actividades de pausa activa desconocen en su mayoría, lo que ocasiona el desarrollo de los diferentes aspectos relacionados con el estrés laboral, lo que ocasiona que los funcionarios no rindan a cabalidad dentro de su gestión laboral, no cumplan las metas y objetivos personales e institucionales. Las empresas deben dar información sobre el desarrollo de actividades, a nivel físico, mental, social, organizacional esto aporta niveles de tranquilidad y adecuación al desarrollo de las labores así lo manifiestan (Díaz, Mardones, Mena, Rebolledo & Castillo, Revista Cubana, julio, 2011)

Los funcionarios de la secretaria no realizan actividades físicas y mentales que no desarrollen el estrés laboral, comenzando por el sedentarismo, la ansiedad, la depresión, la irritabilidad con sus compañeros, todo esto provocado porque pasan la mayor parte de la jornada sentados o bien parados, lo que ocasiona una fatiga muscular, un dolor de espalda, entre otros. Las técnicas, pueden ser aplicadas por cada persona, esto empodera a la persona y le da al paciente un sentido de auto-control. El desarrollo de este sentido de control es una actitud y una creencia que va asociada al mejoramiento de la salud y la longevidad. (Jacobs, 2001)

En la Secretaria la falta de aplicación de la pausa activa no permite a los empleados que desarrollen todo su potencial humano, y por consiguiente no se llega a cumplir con las metas propuestas, es así como el desempeño laboral decrece por la ausencia de los trabajadores a sus puestos de trabajo, ya sea por qué fueron a hacerse atender sus dolencias, ya sea por los trastornos alimenticios que empiezan a presentar. Los estilos de vida, ambientes, estímulos, situación económica, infraestructura, el desarrollo de potencialidades, nos afectan nuestra salud. (CCSS,1999).

Los funcionarios de la secretaria presentan síntomas de estrés laboral, toda vez que al ser requeridos en las respuestas del cuestionario responden que presentan fatiga, cansancio mental, estrés, irritabilidad, acompañados de trastornos alimenticios, sedentarismo, todo esto hace suponer, que existes problemas de esta índole por el desconocimiento de actividades o ejercicios físicos y mentales que coadyuven para que los trabajadores tengan una muy buena salud mental. Coincidiendo con lo que manifiesta (Hohnke, Ramme 1999), cuando hace relación a que el estado psíquico de cada persona tiene una gran influencia en la tensión de la musculatura. Los nervios, la excitación o el miedo aumentan de forma automática el tono muscular.

Es importante realizar una reflexión sobre la falta de conocimiento de una planificación de actividades de pausa activa en la Secretaria, toda vez que nadie se da cuenta o no quieren darse cuenta en la actual sociedad que se vive en el aspecto laboral, donde las tecnología y la ciencia a tomado en puesto del hombre en cuanto a los movimientos corporales, esto es hoy por hoy las maquinas, las computadoras hacen más que el hombre que se sienta tras de ellas y pasa horas de horas tratando de resolver los problemas y asuntos institucionales. “Se examinaron el efecto de la postura en el sistema músculo-esquelético y concluyeron que el mantener la misma postura por un período largo de tiempo lleva a la fatiga por medio de la disminución de fluido sanguíneo en los músculos.” (James y otros 1999)

5 Conclusiones

La pausa activa es una herramienta laboral que toda institución debe aplicar, pero que lastimosamente en la Secretaria de Planificación y Desarrollo se desconoce por completo de todos los beneficios que esta conlleva a mantener una buena salud mental y aprovechar el potencial laboral de los trabajadores para cumplir con las metas y objetivos individuales e institucionales, y de esta forma en un buen clima laboral el trabajo en equipo siempre estará presente, con personas motivadas para sacar adelante a la institución y al país.

Los niveles de estrés laboral en la institución son preocupantes, tomando en cuenta que no realizan ninguna actividad física ni mental durante las jornadas de trabajo, lo que ocasiona cansancio físico y mental, estrés, ansiedad, dolores musculares de cintura, espalda, planta de los pies entre otros, así mismo por las alteraciones en sus comidas diarias y la irritabilidad que tienen, sus horarios habituales se ven alterados, lo que provoca gastritis, úlceras, problemas gastrointestinales, que tarde o temprano desembocan en enfermedades laborales, que si no son controladas a tiempo pueden afectar gravemente en la salud de las personas.

La pausa activa contribuye mediante sus ejercicios y actividades que los funcionarios no desarrollen estrés laboral, tomando en cuenta que en la actualidad los médicos, nutricionistas, psicólogos aconsejan a las personas que practiquen deporte por lo menos unos 200 minutos a la semana, ya sea caminando, trotando, mediante la rumba terapia, la natación, entre otros, pero donde se debe empezar en los trabajos realizando ejercicios físicos y mentales en media jornada de trabajo, con lo cual la persona va desarrollando hábitos de ejercitarse, y empieza a cuidar su salud física y mental, para estar siempre activos, así tengan que laborar solo sentados o solo parados en largas jornadas, pero estas actividades deben ir desde las más simples hasta desarrollar ejercicios específicos para cada región del cuerpo.

No existe una planificación de jornadas de pausa activa dirigido a los funcionarios de la Secretaria por su desconocimiento de aplicación, inclusive sabiendo que tienen un

sustento legal aprobado por el Ministerio del Deporte, lo que sigue ocasionando los problemas descritos anteriormente, los cuales serán fáciles de solucionarlos, también se debe tomar en cuenta las edades de cada personas, ya que existen trabajadores que ya están entrando a la vejez y con ellos hay que trabajar de una manera diferente sabiendo que por naturaleza ya empiezan con problemas de presión arterial, Alzheimer, y problemas digestivos, por lo que los ejercicios deber ser diferenciados de acuerdo a la edad.

La inexistencia de material teórico referencial limito un poco la investigación, porque a pesar de ser un tema aplicado hacía décadas atrás, no se encontró trabajos relevantes sobre el tema de la pausa activa y el estrés laboral en las diferentes fuentes de consulta como revistas científicas, artículos, tesis, entre otros, pero la constancia y sacrificio del investigador permiten poner en consideración este trabajo con fundamento científico.

Bibliografía

Borges, R. (1998). El Sedentarismo, Factor de Riesgo Contrario a la Esencia Humana. Revista Cubana Medicina General Integral. PP. 210-212.

Blair SN, Brodney S. (1999). Effects of physical inactivity and obesity on morbidity and mortality: current evidence and research issues. Med Sci Sports Exerc. Nov 1999; 31(11 Suppl):S646-662.

Cárdenas, J. Pausas activas o gimnasia laboral. Documento Web:http://www.elportaldelasalud.com/index.php?option=com_content&task=view&id=466&Itemid=148. Publicado mayo 10 de 2010.

Dastres M. (2006). Responsabilidad Social Empresarial. Ejemplos a imitar; lugares de trabajo saludables [citado 2 Sept 2009]. Disponible en: <http://atinachile.bligoo.com/content/view/16822/Responsabilidad-Social-Empresarial-Ejemplos-a-imitarLugares-de-Trabajo-Saludables.html>

De Paula, J. (2005) Hábitos y ejercicios en bien de la salud.

Gonzales J. (2001). Steroid injection and splinting in treatment of carpal tunnel syndrome. *Orthopedics* PP. 479-481

Gimnasia de pausa. Ejercicios compensatorios y pausas activas (2009). Chile: Instituto de Normalización Provisional; [citado 15 Sept 2009]. Disponible en: http://transparencia-activa-vm.inp.cl/portal/Documentos/gimnasiapausa_alumno.pdf

Harma M. (2002). Worksite physical activity--a useful, but not sufficient action for promoting work-related health and productivity. *Scand J Work Environ Health*. Apr 2002; 28(2):73-74

Hill JO, Wyatt HR, Reed GW, Peters JC. (2003). Obesity and the environment: where do we go from here? *Science*. Feb 7 2003; 299(5608):853-855.

El informe mundial de la Salud de 2002-Reducir los riesgos y promover una vida sana [Internet]. Ginebra: OMS; 2002 [citado 2 Sept 2009]. Disponible en: <http://www.femeba.org.ar/fundacion/quienessomos/Novedades/informesaludmundooms.pdf>

Jacoby ER, Bull F, Neiman A. (2009). Cambios acelerados del estilo de vida obligan a fomentar la actividad física como prioridad en la Región de Las Américas. *Revista Panamericana Salud Pública*. [citado 30 Sept 2009]. Disponible en: : http://journal.paho.org/?a_ID=56

Levine JA, Lanningham-Foster LM, McCrady SK, et al. (2005) Interindividual variation in posture allocation: possible role in human obesity. *Science*. Jan 28 2005; 307(5709):584-586.

Minuchin P. (2001). Actividad Física y Salud [citado 10 de Sept 2009]. Disponible en: <http://www.nutrinfo.com.ar/pagina/info/actfisic.html>

- Nutrirse (2009). Chile: Empresas por un Chile Sano y Activo; [citado 10 de Sept 2009].
Disponible en:
<http://www.accionrse.cl/app01/home/pdf/documentos/BrochureNutrirse2009.pdf>
- Pate RR, Pratt M, Blair SN, et al. (1995) Physical activity and public health. A recommendation from the Centers for Disease Control and Prevention and the American College of Sports Medicine. *Jama*. Feb 1 1995; 273(5):402-407.
- Rodríguez, M. (2010) Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del Burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño. Madrid-España.
- Russel R, Pate, Michael Pratt, Steven M., Blair, et al (2009). Actividad física y salud pública. Recomendaciones. Chile: centros para el control y prevención de enfermedades; San Diego, California: American Collage of Sports Medicine; 2000[citado 15 Sept 2009]. Disponible en:
http://www.minsal.cl/ici/.../Actividad_Fisica_Salud_Publica_Pate_otros.doc
- Smith MJ, Conway FT, Karsh BT. (1999). Occupational stress in human computer interaction. *Ind Health*. Apr 1999; 37(2):157-173.
- Velásquez, J. C. (2006). Carga Física de Trabajo. Centauro Artes Gráficas. Pereira-Colombia. P. 245.
- Zimmet P, Alberti KG, Shaw J. (2001). Global and societal implications of the diabetes epidemic. *Nature*. Dec 13 2001; 414(6865):782-787.

Anexos

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE CULTURA FÍSICA

Encuesta dirigida a los Funcionarios de la Subsecretaria Zonal de Planificación y Desarrollo 3 Centro.

Objetivo:

Recabar información acerca de la pausa activa y el estrés laboral

Fecha:

Indicaciones

Responda la encuesta con toda sinceridad y autonomía, toda vez que es anónima

Marque con una X dentro del paréntesis en la respuesta que considere la correcta.

Cuestionario

1.- ¿Considera que dentro de la pausa activa se deben realizar ejercicios de movilidad de los hombros, cuello?

SIEMPRE (20)

RARA VEZ (8)

NUNCA (3)

2.- ¿En la aplicación de la pausa activa se debe realizar ejercicios de movilidad de las rodillas y tobillos?

SIEMPRE (22)

RARA VEZ (8)

NUNCA (1)

3.- ¿En la realización de la pauta activa realiza la posición elefante como un ejercicio de estiramiento?

SIEMPRE (12)

RARA VEZ (15)

NUNCA (4)

4.- ¿Realiza el estiramiento de la cintura escapular como un ejercicio dentro de la pausa activa?

SIEMPRE (10)

RARA VEZ (16)

NUNCA (5)

5.- ¿Realiza entrenamiento de fuerza y ejercicios cardiovascular para tonificar los músculos dentro de la pausa activa que práctica?

SIEMPRE (5)

RARA VEZ (10)

NUNCA (16)

6.- ¿Cree que el sistema neuroendocrino se activa como respuesta fisiológica cuando existe estrés laboral?

SIEMPRE (18)

RARA VEZ (12)

NUNCA (1)

7.- ¿Dentro del estrés laboral, la ansiedad es una respuesta psicológica del organismo de una persona?

SIEMPRE (18)

RARA VEZ (10)

NUNCA (3)

8.- ¿El miedo y la depresión son respuestas psicológicas dentro del estrés laboral que padece una persona?

SIEMPRE (16)

RARA VEZ (12)

NUNCA (3)

9.- ¿En el estrés laboral, la personalidad y las actitudes son respuestas del comportamiento de una persona?

SIEMPRE (12)

RARA VEZ (15)

NUNCA (4)

10.- ¿La percepción y los atributos de una persona son respuestas de comportamiento dentro del estrés laboral?

SIEMPRE (16)

RARA VEZ (14)

NUNCA (1)

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexos 2

Fotografías del proceso



