



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL TRABAJO SOCIAL

**EFFECTIVIDAD DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA
LA REDUCCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL
PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL
NACIONAL HIPÓLITO UNANUE**

**PRESENTADO POR
ANA JULIA FERNÁNDEZ ZEVALLOS**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO
SOCIAL**

LIMA – PERÚ

2019



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

La autora sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**EFFECTIVIDAD DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA LA
REDUCCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL
ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE**

PARA OPTAR

EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PRESENTADO POR

ANA JULIA FERNÁNDEZ ZEVALLOS

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Quiero dedicar el presente trabajo a Dios en retribución a su inmenso e incondicional amor.

A mis nietos Stephanie, Mia, Janney y Jaden para que nunca duden de que el cielo es el límite.

A mis hijos Ninoska y Eddy y a mi madre Julia, que hacen que diariamente levante mi cabeza y le dé gracias a Dios.

A mi tío Carlos, que me acompaña desde allá arriba.

A ti mi amor, por ser paciente conmigo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la oportunidad de culminar una etapa inconclusa de estudios y obtener mi título profesional.

Gracias a mi familia, amigos, profesores y compañeros por darme aliento y no dejarme desfallecer, por su paciencia, por su tiempo, muchas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	5
INTRODUCCIÓN.....	6
MARCO TEÓRICO.....	8
METODOLOGÍA.....	16
RESULTADOS.....	19
ANÁLISIS DE RESULTADOS E IMPACTOS.....	31
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	57

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo de suficiencia profesional que se ha elaborado ha sido sobre la base en experiencia de los problemas que presenta el Hospital Nacional Hipólito Unanue, debido a que el clima laboral es un factor primordial en cualquier centro de trabajo, más aun tratándose de un hospital tan concurrido. Por ello, enfocándonos en esta problemática, propondremos un Programa de Pausas Activas en el personal del área administrativa a fin de que puedan manejar el estrés con el que lidian cotidianamente. Así, hicimos un recorrido panorámico de la institución y por medio de la revisión de constantes permisos de salida, evidenciamos que suelen ser atribuidos a constantes dolores y malestares en el cuerpo. En consecuencia, se realizó un análisis de los resultados mediante un instrumento que se elaboró (cuestionario), a fin de recoger las experiencias de los trabajadores administrativos. Finalmente, luego del procesamiento de datos, se creó el Programa de Pausas Activas, a fin de desarrollar un programa que sea efectivo contra el estrés; ya que los resultados evidenciaron elevado cansancio y padecimiento en los trabajadores. Entonces, se concluyó que este programa será efectivo para combatir el estrés y se logrará que se optimice el desempeño de los colaboradores del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Palabras claves: Estrés, Programa de Pausas Activas, personal administrativo.

INTRODUCCIÓN

En el año 2000 egresé de la Escuela de Trabajo Social y empecé a laborar en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en el área de planificación familiar del departamento de Ginecología y Obstetricia. Dentro de mis funciones estaban; realizar evaluaciones sociales a las usuarias para que puedan acceder a descuentos sociales, descuentos parciales o totales dependiendo el caso. En esta actividad era necesario desempeñar un minucioso seguimiento de caso, ser perseverante en las visitas domiciliarias, coordinar entrevistas y el uso de distintas herramientas de investigación y muestra.

Entre otras de las funciones que se llevaban a cabo, se desarrollaban charlas de planificación familiar y psicoprofilaxis, así como también recolección y actualización de datos de todos y cada uno de los usuarios del área.

Para el año 2003, mis labores concluyeron en Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Ese mismo año me traslade a trabajar en Instituto Nacional de Bienestar Familiar (INABIF) en la Unidad de servicios de protección de niños, niñas y adolescentes. En este nuevo puesto mis funciones consistían en organizar, dirigir, ejecutar y supervisar servicios y programas que tenían como finalidad lograr la prevención, protección, atención y apoyo de los niños, niñas, adolescentes en situación de riesgo y/o abandono.

Dentro del Instituto Nacional de Bienestar Familiar (INABIF) tuve también la oportunidad de trabajar en la unidad de desarrollo integral de las familias. En esta área tenía por función ejecutar acciones de desarrollo de capacidades de la comunidad en materias de promoción y fortalecimiento familiar. El objetivo era promover la participación de la comunidad, en actividades orientadas a mejorar las condiciones socioeconómicas y culturales de las familias y sus miembros. Permanecí en esta institución hasta finales del año 2009 de la cuál tengo el recuerdo de una experiencia enriquecedora.

En el año 2011, la experiencia en el sector salud y social, cambiaría en dirección al sector educación. En esta ocasión, ingresé a trabajar en la Institución

Educativa Mixta “Los libertadores de Ayacucho 046” de la UGEL 5. Las funciones del cargo buscaban que organizara actividades con los estudiantes y padres de familia. También me encargaba de la elaboración e implementación del plan de tutoría.

Desde mi visión de trabajadora social y por las responsabilidades del área, debía identificar, diagnosticar los problemas y necesidades de los estudiantes, para contribuir a su desarrollo integral. Esta actividad me permitía comprender cuál o cuáles eran las problemáticas que requerían de mayor atención en la Institución educativa.

Mis funciones eran extensivas hasta garantizar que se proporcionen las condiciones para que los estudiantes alcancen sus metas, se sientan satisfechos con su entorno, y sobre todo motivados. Este trabajo fue una experiencia distinta, pero no menos fructífera e interesante. Las labores mencionadas fueron desempeñadas hasta el año 2016.

El año 2016, me propuse volver al sector salud. En esta oportunidad ingresé a trabajar al Hospital Nacional Hipolito Unanue. A pesar de mi experiencia anterior en un hospital, el grupo de personas con el que ahora tenía que trabajar me permitieron vivir una experiencia distinta. Entre mis principales responsabilidades tenía la labor, como profesional del trabajo social en el campo de la salud ocupacional en las organizaciones. Este trabajo implicaba desarrollar funciones administrativas como la planeación y organización de los programas, de acuerdo con las metas y políticas de la organización. En el desarrollo de esta actividad se desarrolló el programa de pautas activas para los trabajadores de distintas áreas administrativas. Dicho programa busca por medio de la evaluación y de servicios gratuitos que el empleado concilie mejor la vida familiar y laboral. Adicional a ello que pueda prevenir accidentes de trabajo, evitar el absentismo (por una depresión, por ejemplo) y aumentar la producción en general.

MARCO TEÓRICO

Teorías de la investigación

Pausas Activas

La implementación de programas de pausas activa busca, no solo una simple alteración de la rutina de cada cual, sino despertar en los trabajadores la necesidad de cambiar su estilo de vida. Precisamente, este constituye un valor notable que le hace portador de un mensaje estimulador para emprender modificaciones del estilo de vida que favorezcan el mejoramiento sostenible de las condiciones físicas y espirituales de los trabajadores. (Dias, Silva, Silva, & Barroso Beltrão, 2006)

Las pausas activas son descritas como la práctica de ejercicios físicos realizados colectivamente durante la jornada de trabajo, prescritos de acuerdo con la función ejercida por el trabajador. Esa práctica tiene como finalidad prevenir enfermedades ocupacionales y promover el bienestar individual por intermedio de la consciencia corporal: conociendo, respetando, amando y estimulando el propio cuerpo. (Casierra Bautista, 2015)

Contribuye de manera significativa a la promoción de salud y de la calidad de vida, porque el ejercicio físico prescrito correctamente es considerado el mayor promotor no-medicamentoso de la salud. (Mendes & Leite, 2012)

Beneficios

Maciel (2008) dice que las modificaciones ocurridas en el cuerpo con las clases de gimnasia laboral ocurren en mayor énfasis en el sistema anaeróbico debido a la baja intensidad de sus ejercicios. De acuerdo con Alves (2000), los ejercicios de pausas activas activan la circulación periférica con el calentamiento tisular y neuromuscular, que son imprescindibles en las actividades que exijan atención y tomas de decisión que resultan actos motores, promoviendo la ganancia de fuerza por el estiramiento muscular, restaurador del potencial contráctil, mejorando el retorno venoso, la capacidad de ventilación, la postura y reduciendo el estrés.

Momentos de las pausas activas

- **Pausas activas de introducción**

Es la que se realiza antes del comienzo de la jornada laboral, Además una actividad de estiramiento que da preferencia preparar las estructuras musculares que serán solicitadas durante las tareas, calentándolas y despertándolas para mejorar la disposición para el trabajo dentro de la empresa y actuando de forma preventiva y terapéutica. (Brito & Ciccotti, 2017)

- **Pausas activas compensatoria**

Es una actividad de estiramiento orientada a compensar las estructuras que pueden haber sido sobrecargadas durante las actividades laborales. Es realizada en intervalos de la jornada de trabajo, con una duración aproximadamente de diez minutos, interrumpiendo la monotonía operacional. Este tipo de actividad prevé disminuir las tensiones del ambiente de trabajo, los vicios posturales, proporcionar una compensación a los esfuerzos repetitivos y al equilibrio funcional, así como a la recuperación activa de forma que se pueda aprovechar las pausas regulares durante la jornada de trabajo para ejercitar los músculos correspondientes y relajar los grupos musculares que están contraídos durante el trabajo. (Dias, Silva, Silva, & Barroso Beltrão, 2006)

- **Pausas activas de relajamiento**

La pausa activa de relajamiento es practicada luego de la jornada de trabajo, propiciando el relajamiento muscular y mental de los funcionarios. Es una actividad que provee el alivio de la sensación de cansancio y de la tensión muscular y también auxiliar en la actividad respiratoria. Es realizada al final de la jornada laboral con duración generalmente de diez minutos. El objetivo es oxigenar las estructuras musculares involucradas en la tarea diaria, evitando la acumulación de ácido láctico y previniendo las posibles ocurrencias de lesiones la pausa activa de relajamiento es indicada para los funcionarios que atienden al público, como bancarios y los que reciben de informaciones o los de servicio de atención al cliente. Los trabajadores necesitan estar en un estado de relajamiento de todo el cuerpo y liberación de las tensiones acumuladas en las

regiones dorsal, cervical, lumbar, hombros y la planta de los pies. (Casierra Bautista, 2015)

- **Pausas activas y estrés**

Un programa de ejercicio adecuado fortalece la psiquis humana, produciendo moderados efectos, pero positivos sobre estados depresivos, ansiedad, estrés y bienestar psicológico, atenúa la sensación de fatiga. Las personas que han adoptado como estilo de vida la gimnasia, generalmente duermen mejor, tienen menor nivel de ansiedad y tensión.

Estrés laboral

Para la Organización Internacional del Trabajo OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales. (Organización Internacional del trabajo, 2016)

Estas reacciones pueden ser fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales y por lo general van acompañadas de agotamiento físico y mental, angustia y sensación de impotencia o frustración ante la incapacidad del individuo para hacer frente a las situaciones que generan estrés. (Autor del blog, 2017)

Se establecen tres etapas del estrés:

- **Alerta:** Es el estado inicial de la condición de estrés y se considera una de las más importantes en el cual se da las primeras alteraciones significativas una vez y se afronta al estresor, activándose de este modo el sistema del estrés en todo el organismo y ocasionando probablemente cambios hormonales, glandulares, digestivos y respiratorios, entre otros.
- **Resistencia:** Cuando la situación estresante se mantiene y la persona trata de lograr una adaptación a esta. Realmente se produce un deterioro físico y psíquico lento, es decir, el estresor no es efímero y puede

sobrellevar o adaptarse; sin embargo, se ejerce una resistencia al estresor mayor que la normal.

- Agotamiento: Se presenta cuando la exposición al estresor o situación estresante es prolongada y continua, agotando la energía de adaptación del individuo y haciéndolo que este sucumba frente al estrés, generando probablemente una enfermedad. (Vargas, 2011)

Estrés psicológico

Las demandas psicológicas son presiones emocionales, psicológicas o mentales que se dan en una persona. El estrés ocurre cuando estas presiones exceden la capacidad individual para hacer frente a ellas. El estrés no es fácil medir y por lo tanto no puede determinarse en cualquier unidad estándar. Aunque pueda afectar a la salud y el rendimiento, el resultado del estrés varía de individuo a individuo.

Estrés fisiológico

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

Estresores

Podemos definir como estresores cualquier suceso, situación, persona u objeto, que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en la persona evaluada. Cualquier evento que cause impacto o impresión en el organismo humano. (Mansilla, 2018)

Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Ibáñez (2019), en su tesis titulada *Pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018*, para optar

el título profesional de licenciado en Enfermería en la Universidad Peruana Unión, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el nivel de práctica de Pausa Activa y Clima Laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión. Entre las conclusiones se destaca que que no existe relación en ambas variables, ni en tres dimensiones (organización, comunicación y condiciones de trabajo), solo en dos de ellas (interacción social e identidad y pertenencia). Asimismo, se concluyó que la mayoría del personal académico y administrativo de la Universidad Peruana Unión realiza a veces la pausa activa en el área laboral, donde hay un clima determinado como bueno. (Ibáñez, 2019)

Balladares & Vergara (2017), en su tesis *Diagnóstico y estrategias para reducir el estrés laboral en los colaboradores del área de consultas generales de banca por teléfono del Banco de Crédito del Perú, distrito La Esperanza -provincia Trujillo - año 2016*, para obtener el título profesional de licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego, planteó como objetivo principal diagnosticar y proponer estrategias para reducir el nivel de estrés laboral alcanzado por los colaboradores del área de consultas generales de banca por teléfono del BCP –distrito de La Esperanza provincia de Trujillo en el año 2016. Se concluyó que el nivel de estrés laboral se diagnosticó en 6.1% de estrés bajo, 3.1% de estrés medio y 90.6% de los colaboradores presentaron un estrés alto. Por lo que se elaboró, a nivel de propuesta, un programa de pausas activas o recreación laboral durante la jornada, consistente en la realización de ejercicios de movilidad, estiramiento y aeróbicos leves y moderados como estrategia para reducir el estrés laboral en los colaboradores del área. (Balladares & Vergara, 2017)

Ariza (2016) en su tesis *Eficacia de un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la Clínica Sanna. Octubre 2014-Febrero 2015*, para optar el título de licenciado Tecnóloga Médico en el área de Terapia Física y Rehabilitación, en la Universidad Alas Peruanas, tuvo como objetivo general determinar la eficacia de los programas de pausa activa para disminuir el estrés laboral en los trabajadores de la clínica SANNA – Trujillo, teniendo como población a 30 trabajadores administrativos. Los resultados obtenidos en la investigación antes de aplicar el programa de pausas

activas al personal administrativo de la clínica SANNA fue de 26.7% nivel de estrés laboral leve, 46.7% con nivel de estrés laboral moderado y 26.7% con estrés severo; luego de aplicar el programa de pausas activas por un periodo de dos meses se obtuvo que el 76.7% presenta estrés laboral leve, 16.7% presenta estrés moderado y 6.7% estrés laboral severo. A raíz de estos resultados, y al 95% de confianza, se pudo concluir que el programa de pausas activas es eficaz para disminuir el estrés laboral en trabajadores administrativos de la clínica SANNA – Trujillo. (Ariza, 2016)

Gutiérrez, Torres, & Zavaleta (2018), en su trabajo de investigación *Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima*, previo a la obtención del título de Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional, en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, tuvo como ojetivo principal Determinar la efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo del área de atención al cliente en la Clínica Centenario Peruano Japonesa de Lima. Por tal motivo, plantearon un programa de ejercicios básicos en pausa activa para distintas partes del cuerpo. (Gutiérrez, Torres, & Zavaleta, 2018)

Antecedentes Internacionales

Carrillo & Hernández (2017), en su tesis *Las pausas activas como estrategia de disminución y prevención de estrés laboral en el personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador, San Salvador 2015*, para optar el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación en la Universidad de El Salvador, tuvo como propósito general determinar si el programa de Pausas Activas y gimnasia laboral reduce el nivel de estrés al personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador. Los autores concluyeron que no se mejoró completamente el nivel de estrés igualmente no mejoró el estilo de vida, en cada una de las personas, que se sometieron al proceso, la cual se desarrolló con el personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador. Esto debido al poco conocimiento de los beneficios de realizar las

pausas activas, así como la falta de tiempo e interés. (Carrillo & Hernández, 2017)

Aguas (2017), en su trabajo de investigación *Reducir la fatiga y estrés laboral en trabajadores de la asociación Solidaridad y Acción a través de talleres de ergonomía y pausas activas en el trabajo DM Quito 2016-2017*, previo a la obtención del título de Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos- Personal en el Instituto Tecnológico Cordillera-Ecuador, tuvo como objetivo general encontrar una solución factible al problema central que se ha determinado en la Asociación Solidaridad y Acción sobre la fatiga y el estrés laboral que genera algunos inconvenientes en la salud de sus trabajadores. Entre sus conclusiones destaca que en la Asociación Solidaridad y Acción la fatiga y el estrés laboral ha disminuido entre sus colaboradores, mediante la aplicación de ergonomía y pausas activas en los puestos de trabajo. La información impartida a los empleados acerca de la ergonomía y el diseño del puesto de trabajo ha permitido que existan ciertos cambios en cada departamento que son beneficiosos para la salud de los trabajadores y mejoran el espacio físico. Esto además fomenta un mayor compañerismo con la realización de los diferentes ejercicios grupales. (Aguas, 2017)

Mosquera (2016), en su tesis *Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua*, previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial en la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, planteó como objetivo principal Determinar la incidencia de las Pausas Activas Laborales en el rendimiento de los trabajadores del área de Ahorro y Crédito de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato. Y a partir de ello, crear consciencia sobre tal situación acerca de los trastornos físicos y psicológicos debidos a la carga laboral. La autora concluyó consecuentemente que existe mucho desconocimiento por parte de las autoridades y colaboradores sobre la incidencia que tiene el hacer pausas activas durante la jornada laboral en el desempeño de sus actividades, al cual, se ha descubierto, afectan factores de riesgo tales como la fatiga, cansancio, falta de motivación y los movimientos

repetitivos, los mismos que crean un ambiente de monotonía e inestabilidad. (Mosquera, 2016)

Ortiz (2016), en su tesis *Las pausas activas y el clima laboral en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza*, previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial en la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, planteó como objetivo general determinar la influencia que existe entre las pausas activas y el clima laboral en los trabajadores de los talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza. Sus conclusiones indican que La implementación de pausas activas, como un segmento de descansos activos durante las actividades laborales, si ejerce una influencia en el clima laboral. También se halló que existe mucho desconocimiento por parte de las autoridades y trabajadores sobre la importancia de realizar pausas activas durante la jornada laboral. Es evidente la necesidad de ambientes y acciones favorables que permitan asumira la actividad física como una necesidad de bienestar y salud. (Ortiz, 2016)

Pacheco & Tenorio (2015), en su tesis *Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de Salud No. 1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Azuay en el año 2014*, previa a la obtención del título de Licenciada en Psicología del Trabajo en la Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador), tuvo como objetivo demostrar los beneficios que prestan la aplicación de pausas activas dentro de la jornada laboral a fin de mejorar las condiciones psicológicas, sociales, fisiológicas y laborales del personal. Las conclusiones indican que la diferencia entre la pre y post encuesta relizada se lograron cambios en el nivel de morbilidad, consiguiendo con esto el objetivo planteado de promover consciencia sobre los beneficios que trae aplicar pausas activas. Especificando, la aplicación de pausas activas ha permitido que, en un corto tiempo, quienes prestan su contingente en el Centro de Salud Uncovia, la condición física, emocional y las relaciones interpersonales han mejorado. (Pacheco & Tenorio, 2015)

METODOLOGÍA

Diseño de estudio

El estudio fue de enfoque cuantitativo y transversal, porque la información será recolectada en un momento determinado y la información procesada en un programa estadístico. Asimismo, este proyecto fue cuasi experimental; ya que se utilizó un grupo de control y otro experimental.

La presente investigación se desarrollará bajo un enfoque metodológico enmarcado dentro de la modalidad de investigación de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo.

Alfaro (2012) indica que las investigaciones descriptivas son “las características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo concreto y determinado” (p.19).

La investigación según el enfoque es cuantitativa, porque asigna valores para el manejo y sistematización de los datos recogidos. Los estudios de enfoque cuantitativo buscan hallar con exactitud las mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar los resultados.

Contexto de estudio

El estudio se llevó a cabo en el Hospital Nacional Hipólito Unanue el cual brinda atención de emergencia, farmacia, cirugía, hospitalización y de diversas especialidades.

Población y muestra

La población estará conformada por el personal administrativo del Hospital Nacional Hipólito Unanue, siendo de un total de 277 trabajadores administrativos.

La muestra estará conformada por el personal administrativo del Hospital Nacional Hipólito Unanue, siendo de un total de 161 trabajadores administrativos.

Técnica y procedimiento de recolección de datos

La técnica utilizada para recoger la información de la variable de estudio fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario para determinar la efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal del área administrativa del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

El cuestionario servirá para medir el nivel de estrés en el personal del área administrativa del Hospital Nacional Hipólito Unanue, que permitirá proponer un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral.

Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.

RESULTADOS

CAPÍTULO 1. CONTEXTO LABORAL

Datos generales de la empresa

Misión:

Prevenir los riesgos, proteger del daño, recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes en condiciones de plena accesibilidad y de atención a la persona desde su concepción hasta su muerte natural.

Visión:

Ser un Complejo Hospitalario de Categoría III-1, acreditado, líder y de referencia nacional que brinda atención integral humanista con personal altamente calificado, tecnología sanitaria innovadora y altos estándares de calidad.

Principios:

Valores

- **Honestidad:** Es una cualidad de la calidad humana del trabajador del Hospital, que consiste en comportarse con coherencia y sinceridad.
- **Responsabilidad:** Los trabajadores asumimos libre y conscientemente las obligaciones y derechos que derivan de la visión y misión del hospital.
- **Compromiso Institucional:** Se traduce en la identidad que el trabajador debe tener con la institución.
- **Trabajo En Equipo:** Mejorar relaciones interpersonales e interacción de [as capacidades personales para lograr buenos resultados.
- **Innovación:** Es generar o encontrar ideas seleccionarlas, implementarlas a investigación y el desarrollo, la competencia, las exposiciones, los usuarios y cada trabajador del Hospital son potenciales proveedores de nuevas ideas generando las entradas para el proceso de innovación.
- **Mejoramiento Continuo:** A través de la gestión de la calidad se buscará siempre la excelencia y la innovación que nos permita ser eficientes, orientando nuestros esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de las personas que acuden al hospital.

Descripción de la actividad de la empresa:

El Hospital Nacional Hipólito Unanue se encuentra situado, en la zona Este de la Ciudad de Lima, exactamente en la Av. Cesar Vallejo N.º 1390 distrito de El Agustino. Desarrolla su actividad dentro de la jurisdicción asignada por la Dirección de Salud Lima – Este como Hospital de Nivel III-1, cabeza de red de Lima - Este. Recibe en forma permanente pacientes referidos por los hospitales, centros y postas de salud de la jurisdicción que presentan problemas de alta complejidad en las diversas especialidades con que cuenta.

Está ubicado en una zona estratégica, con grandes facilidades de acceso. Tiene un área construida de 15,161m², cuenta con 660 camas distribuidas en los diversos pabellones con que cuenta, 104 consultorios físicos y 121 consultorios funcionales. Atiende a una población que supera los 2 millones de personas procedentes principalmente de los Distritos de El Agustino, Ate - Vitarte, Santa Anita, La Molina, Cercado de Lima, Lurigancho, Cieneguilla, Pachacamac y San Juan de Lurigancho.

La historia del Hospital Nacional Hipólito Unanue guarda estrecha relación con los esfuerzos por brindar atención y tratamiento a los enfermos de tuberculosis en el país, propulsados a comienzos de la década de los 40 por la entonces División de Lucha Antituberculosa del Ministerio de Salud, mediante la construcción de una red de Hospitales Sanatorios para la TBC. Es así que, con el objetivo de brindar tratamiento a los enfermos de Tuberculosis Pulmonar, la División de Lucha Antituberculosa del Ministerio de Salud proyecta la construcción de una red de Hospitales Sanatorios exclusivos para tal fin, siendo el Sanatorio N.º 1 el que se construiría en Lima. Para ello se emite la RM N.º 1492 del 28 de mayo de 1943 que declara el Fundo “Bravo Chico” de utilidad pública y se autoriza a la Dirección General de Salubridad para que gestione su expropiación. Esta se produce de conformidad con la RS N.º 1138 de 15 de diciembre de 1943, abarcando los potreros “28 de julio”, “Tarapacá”, “Santa Elena”, “Salaverry”, “San José”, “Huáscar”, “Huamachuco” del mencionado fundo. Con RS N.º 1363 del 3 de mayo de 1944 se aprueba el contrato para la construcción del Hospital Sanatorio N.º 1 para Tuberculosos, en el Fundo Bravo Chico; con una extensión de 23,59 hectáreas de terrenos de cultivo, colocándose

la primera piedra el 20 de junio del mismo año con la asistencia del Jefe de Estado Dr. Manuel Prado. Inicialmente la zona de localización del Hospital estaba comprendida en el Distrito de la Victoria.

En 1948 la Comisión de Vigilancia y Control, nombrada por el gobierno de don Manuel Prado al cabo de 90 sesiones hace entrega de la planta física e instalaciones al Dr. EMILIO BLANCO TORRES, Superintendente del Hospital, quien conjuntamente con una comisión ad hoc conformada por los Doctores: OVIDIO GARCIA ROSELL, SEGUNDO HUACO VIZCARRA Y JORGE CAMPOS REY DE CASTRO, asume la organización y equipamiento del HOSPITAL SANATORIO N.º 1 PARA PACIENTES CON TUBERCULOSIS.

Fue inaugurado el 24 de febrero de 1949 por el presidente de la Junta Militar de Gobierno, General de Brigada Manuel A. Odría con la asistencia del entonces Ministro de Salud Pública y Asistencia Social, Coronel de Sanidad Dr. Alberto López Flores. Comenzó a funcionar en un área construida de 15,161m², con 418 camas. Este Hospital fue diseñado bajo un estilo francés y de tipo horizontal.

En 1962 se le nombra HOSPITAL DEL TORAX, creándose sus principales Departamentos: Neumología, Cirugía de Tórax, Gineco-Obstetricia, Anatomía Patológica, Laboratorio, Radiología, Nutrición y nuevos servicios como Cardiología, Otorrinolaringología y Oftalmología.

En 1968 se transforma en Hospital General ampliando sus funciones con nuevos Departamentos: Medicina General, Cirugía General, Pediatría y nuevos Servicios de Traumatología, Nefrología, Neurocirugía, Urología, Gastroenterología, Cirugía Plástica, Psiquiatría y Dermatología. Al año siguiente, en 1,969, se convierte en Hospital General Base Centro de Salud Hipólito Unanue Área Hospitalaria N.º 3 La Victoria, bajo la Dirección del Dr. Alfredo Heinzelmann, asumiendo las siguientes funciones:

1. A nivel nacional, diagnóstico y tratamiento de enfermedades torácicas.
2. Diagnóstico y tratamiento de enfermedades del niño, adulto y madre.

En 1972 se convierte en Hospital Base Docente, de acuerdo al Convenio firmado entre el Ministerio de Salud y la Universidad Nacional Federico Villarreal. En 1984 se crea por Ley 23864 el INSTITUTO NACIONAL DE CIRUGIA DE TORAX Y CARDIOVASCULAR, (que funciona dentro del Hospital Hipólito Unanue), donde además de realizar cirugía pulmonar se realiza operaciones de corazón con circulación extracorpórea, siendo el Hospital Nacional con mayor experiencia en aneurismas de la arteria aorta y traumatismos vasculares. En 1,988 se inaugura el primer Laboratorio Docente a Nivel Nacional, de Microcirugía de Oído y la Unidad de Cuidados Intensivos.

Desde el 15 de marzo de 1991 mediante R.M. 027-91-SA-DM se le asigna la denominación de HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE, concibiéndose una nueva orientación de sus acciones bajo un criterio gerencial en busca de la Calidad y la de lograr Excelencia en la Atención a la Población que acuden a él. En 1992 se crean nuevos servicios: la Unidad de Capacitación, de Enfermedades Diarreicas Agudas, la nueva Unidad de UCI y dos nuevos quirófanos.

En 1995 se inaugura el nuevo Servicio de Neonatología, se construye una Rampa para el acceso de Consultorios Externos.

En 1996 se crea el nuevo Servicio de Cirugía Pediátrica, se adquieren Equipos de Última Generación, como son: un Angiógrafo, Central de Comunicaciones, Equipo Computarizado para la Medida de la Vista, equipo de Esterilización, etc.

En 1997 se inauguran los nuevos servicios de Consultorios Externos de Gineco-Obstetricia y Banco de Sangre.

En 1999 implementación de la Unidad de Emergencia Materno Infantil, para brindar atención oportuna y de calidad a Madres y Niños; apertura de nuevos Tópicos en Medicina y Cirugía y de una Farmacia Satélite en la Unidad de Emergencia.

El 02 de abril del 2001, con Resolución Directoral 315-01-HNHU se crea la Unidad de Administración de Archivos.

En el 2004 se remodela el Pabellón Materno Perinatal, conformada por El Servicio de Neonatología – incluye la UCI neonatal, Centro Obstétrico y 01 Sala de Operaciones.

En el 2010, se remodela el Pabellón de Cirugía de Tórax y Cardiovascular, los trabajos de remodelación se desarrollaron en base a un análisis, evaluación y diagnóstico trabajado sobre los parámetros determinados por el Reglamento Nacional de Edificaciones y el Ministerio de Salud.

En marzo del 2012 base se inaugura el Centro de Excelencia para el control y Transmisión de la Tuberculosis (CENEX).

En el Año 2014 se inauguró la Primera Planta Ecológica de Residuos Sólidos Hospitalarios, además de los Laboratorios de Microbiología y Biología Molecular que forman parte del Primer Laboratorio de Micro bacterias del Perú dentro de una institución hospitalaria. También se inaugura el primer Centro Operativo de Emergencias (COE) Hospitalario que cuenta con un Helipuerto, ahora denominada EMED (Espacio de Monitoreo de Emergencias y Desastres) logrando abrir un puente Aero médico para la Atención de Pacientes en Estado Crítico durante las 24 horas del día.

En el año 2017 el Departamento de Medicina Interna inicia dos nuevos servicios, La Unidad de Cuidados Paliativos Oncológicos y no Oncológicos y El consultorio Cardiometabólico. En el año 2019 se inaugurará la Primera Sala Quirúrgica para pacientes con TB en un centro Hospitalario del Ministerio de Salud, bajo los más exigentes estándares de bioseguridad y equipamiento de última generación, de gran importancia en la lucha contra esta enfermedad.

Actualmente es una Institución que se encuentra en Cambio y Renovación con un Plan de Desarrollo Arquitectónico y Catastro del equipamiento que ha servido de base para una serie de proyectos de inversión que mejorarán estas áreas a corto, mediano y largo plazo. Esto aunado a un intensivo plan de capacitación de personal y una sistematización informática de los procesos del área

administrativa, trabajando así para convertirse en el Hospital del Ministerio de Salud de más alta diversidad y complejidad de atención en el Perú.

CAPÍTULO 2. DETERMINACIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA

Motivo

El individuo, en distintos ámbitos de su vida, se ve sometido a múltiples presiones que le generan estrés. Uno de los ámbitos más importantes está relacionado con el desarrollo de su trabajo. Actualmente los constantes cambios que se producen en el entorno laboral y las nuevas tecnologías provocan variación en la naturaleza del trabajo; esto implica nuevos retos e incremento laboral, enfrentándose diariamente para estar a la altura de la exigencia en su área de trabajo. Si estas demandas superan su conocimiento o habilidades ocurre el estrés laboral; el cual conlleva un costo personal, social y económico notable, ya que las consecuencias del estrés laboral no solo se dan en el ámbito profesional, sino que se llega a extender a menudo en la vida personal y familiar del trabajador.

Para la Organización internacional del Trabajo (OIT), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, recursos y capacidades percibidos por el trabajador para hacer frente a la demanda laboral. El estrés laboral está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo o área laboral y relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Si nos enfocamos en el ámbito organizacional, el estrés laboral es un fenómeno que afecta un alto porcentaje de trabajadores en todo el mundo, y que conlleva un costo personal, psicosocial y económico muy importante en la empresa. Las causas más comunes del estrés laboral es la presencia de conflictos interpersonales entre los miembros del centro laboral y la falta de reciprocidad entre todos. Es importante actuar sobre esta problemática debido a que niveles altos de estrés laboral podrían perjudicar las funciones cognitivas, es decir, la

capacidad de atención, concentración, análisis y asociación de ideas, lo que repercute en su eficiencia y eficacia en el trabajo.

Por ello, es importante implementar prácticas que permitan reducir el estrés laboral, brindando técnicas al trabajador para reducir el estrés laboral y permitir la recuperación física y mental en el ambiente de trabajo. La realización de un programa de pausa activa, permitirá desarrollar periodos de descanso en la cual se realizará una serie de movimientos y estiramientos musculares en diferentes partes del cuerpo por cortos periodos de tiempo, permitiendo disminuir la sensación de agotamiento mental, aumentando la productividad y desempeño del trabajador.

Por esta razón, se plantea el desarrollo de un Programa de Pausas Activas con el objetivo de brindar a los trabajadores técnicas que le permitan manejar adecuadamente el estrés laboral.

Diagnóstico del área funcional

La Organización internacional del Trabajo (OIT), define al estrés como la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, recursos y capacidades percibidos por el trabajador para hacer frente a la demanda laboral.

Hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado de su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales. Asimismo, resaltar que este programa pueda mitigar los problemas conjuntamente con diferentes profesionales de la salud como psicólogos o psiquiatras.

En el Perú, el 70% de los trabajadores de empresas privadas y estatales padecen de estrés; pero pocas empresas adoptan una solución al respecto.

Según un estudio, el 61,6% de los empleadores refiere que en sus empresas no se realizan actividades o para reducir el estrés. Un factor importante es que muchas empresas no tienen programas para disminuir el estrés dentro de sus políticas.

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), resulta necesario el diseño de políticas de trabajo y programas de prevención de salud y seguridad laboral encaminados a prevenir el estrés y dirigido a aumentar la satisfacción de los trabajadores. En este complejo contexto, el lugar de trabajo constituye al mismo tiempo una importante fuente de factores de riesgo psicosocial y el escenario ideal para abordarlos con el objeto de proteger la salud y bienestar de los trabajadores a través de medidas colectivas.

Cabe resaltar que según la R.M. 375-2008-TR Norma básica de ergonomía y de procedimientos de evaluación de riesgo disergonómico refiere en el numeral 37, literal e): Se deben incluir las pausas para el descanso; son más aconsejables las pausas cortas y frecuentes que las largas y escasas.

Por esta razón, se ha puesto un creciente énfasis en mejorar las medidas prácticas para reducir el estrés laboral y de esta manera hacer frente a situaciones de trabajo estresantes que están asociadas con una reducción de la productividad en las empresas, pudiendo incluso ser motivo de baja laboral en los casos más graves.

Por lo tanto, la Pausa Activa es una herramienta destinada a compensar el esfuerzo diario realizado por las personas entregando un espacio destinado a la educación, recuperación y formación de hábitos hacia una vida saludable. Siendo importante que la Institución fomente estas actividades para mejorar la calidad de vida del trabajador.

En efecto de lo anterior podríamos decir que un programa de pausas activas es aquel en el que se realizan periodos de recuperación mediante ejercicios de movilidad, estiramiento y tonificación muscular por periodos cortos de tiempo, la

cual alivian situaciones de tensión de carácter fisiológico y psicológico generado por el trabajo, con ello se pretende mejorar el estado de ánimo y evitar la fatiga. En las experiencias previas se están implementando el programa de pausas activas dirigidas a grupos con cargas elevadas de trabajo, diseñando ejercicios específicos los cuales buscan disminuir la fatiga por las horas laborales, se menciona que el ejercicio, aun por periodos cortos, puede hacer que se eleven los niveles sanguíneos de endorfinas por encima de lo normal, durante varias horas.

La cual mejora del estado de ánimo, nos distrae del estrés diario, debido a que simplemente mejora nuestro carácter como resultado de la satisfacción que alcanzamos al lograr una meta. A consecuencia de ello las endorfinas son las responsables de que el ejercicio nos procure una sensación de bienestar, euforia y hasta felicidad. Mejorando así las relaciones interpersonales y el estrés, teniendo en cuenta que el ejercicio físico produce efectos favorables a la salud. Uno de los grupos ocupacionales de mayor riesgo a estrés es aquellos que tienen un alto nivel de sedentarismo o de posturas repetitivas durante largos periodos laborales, como el personal administrativo, cuyas tareas y actividades son consisten, generalmente, en un área de trabajo en la que coexisten varios puestos dedicados a la misma tarea: recibir y facilitar información. Considerándose un trabajo con alto riesgo a estrés ya que las actividades exigen mantener una constante atención en la tarea.

Por lo tanto, surge la motivación de las investigadoras desde la experiencia laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue donde los trabajadores administrativos tienen un régimen laboral de ocho horas diarias, turnos rotativos, seguro social, contratos trimestrales de acuerdo a su desempeño laboral y su salario se encuentra un 20% por encima del sueldo mínimo más asignación familiar si fuera el caso. Se evidencia que durante su jornada laboral el trato directo y constante que mantiene trabajador deriva a un agotamiento, deshumanización del trato a largo plazo y sentimiento de insatisfacción laboral; siendo importante la implementación de un programa de pausas activas en el nivel de estrés pudiendo así aumentar su desempeño laboral, productivo, bienestar físico y mental.

Particular importancia del área funcional para la empresa

Al realizar las pausas activas nuestro cuerpo liberara endorfinas las cuales nos ayudaran a reducir la fatiga y el estrés laboral, mediante ello evitaremos que el estrés laboral afecte negativamente la salud psicológica y física de los trabajadores administrativos; un trabajador estresado va estar poco motivado y suele enfermarse más seguido, asimismo está determinado por la organización del trabajo, el diseño y las relaciones laborales, donde las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador que se alejan de las expectativas de la cultura organizacional.

Además, beneficiará a cada uno de los trabajadores que participen en el programa de pausas activas, debido a que muchos de ellos no saben qué acciones tomar para manejar el estrés a los que están expuestos, presentando fatiga, irritabilidad y agotamiento mental incrementando la posibilidad de que ocurran accidentes laborales. El beneficio para la institución será la implementación de un programa de pausas activas que como una técnica saludable para el trabajador pues mejora el rendimiento físico y mental, disminuye el riesgo de que ocurran enfermedades profesionales, mejora la relación interpersonal, disminuye el estrés, mejora la adaptación al puesto, el estado de salud, el trabajo en equipo, la comunicación, la ergonomía y el clima laboral.

CAPÍTULO 3. PROYECTO DE SOLUCIÓN

Objetivos:

General:

Determinar la efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal del área administrativa del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Específicos:

- Evaluar el nivel de estrés laboral antes de la aplicación del programa de pausas activas en el personal del área administrativa del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

- Evaluar el nivel de estrés laboral después de la aplicación del programa de pausas activas en el personal del área administrativa del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Requerimientos para mejorar y priorizar:

El sedentarismo la escasa actividad diaria y las actividades rutinarias o actividades repetitivas, así como también el sobre peso del trabajo, son los problemas más comunes hoy en día en nuestra sociedad, seguido de los malos hábitos alimenticios y ritmos de vida son los que vienen provocando en nuestro país, problemas con nuestra salud emocional, física y mental.

En lo que refiere a salud y seguridad ocupacional es muy importante la prevención de todo tipo de riesgos dentro de la Institución donde laboramos, así como también de las enfermedades ocupacionales y otros problemas, para poder sostener el recurso humano de la Institución motivado, y con un rendimiento individual y grupal al máximo.

Por eso es de mucha utilidad encontrar un plan para el Hospital Nacional Hipólito Unanue, que permita el rendimiento físico y mental a tope de los trabajadores, de manera práctica y optimizando recursos económicos para la organización.

CAPÍTULO 4. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Existen varios Beneficios para el trabajado enfocados al trabajador varios autores los describen de la siguiente manera: Núñez & Haro (2013) en su propuesta de un plan de prevención de riesgos laborales muestran las ventajas de las pausas activas.

Relaja los segmentos corporales más exigidos en el trabajo y reactiva los más utilizados.

- Rompe rutinas de trabajo y por lo tanto reactiva a la persona, física e intelectualmente de manera que su estado de alerta mejora y puede estar más atento a los riesgos de su trabajo.
- Afecta positivamente la relación entre los compañeros, al participar en conjunto una actividad fuera de lo común y recreativa.
- Prevenir lesiones osteomusculares especialmente al iniciar la jornada laboral.

Lograr la productividad y el rendimiento deseados; preservando la salud y el bienestar de los trabajadores.

Desde la óptica de la Prevención de Riesgos Laborales y desde un conocimiento del desarrollo del Trabajo Social, expongo de modo claro y resumido, algunos de aquellos aspectos a los que, como Trabajadora Social, en el desempeño de mis funciones requiere tener las siguientes habilidades, de mayor a menor:

- Conocimiento de informática.
- Gestión de Proyectos y de la Información.
- Actitud de servicio.
- Trabajo en equipo.
- Resolución de problemas.
- Autoconfianza.
- Buen humor.
- Toma de Decisiones.
- Impacto e Influencia.
- Delegación.
- Creatividad.
- Organización del trabajo.
- Integridad.
- Visión estratégica.
- Responsabilidad y compromiso.

ANÁLISIS DE RESULTADOS E IMPACTOS

Tabla 1

1.- ¿Siente usted agotamiento o letargo durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	64	39,8	39,8	59,6
	A menudo	49	30,4	30,4	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

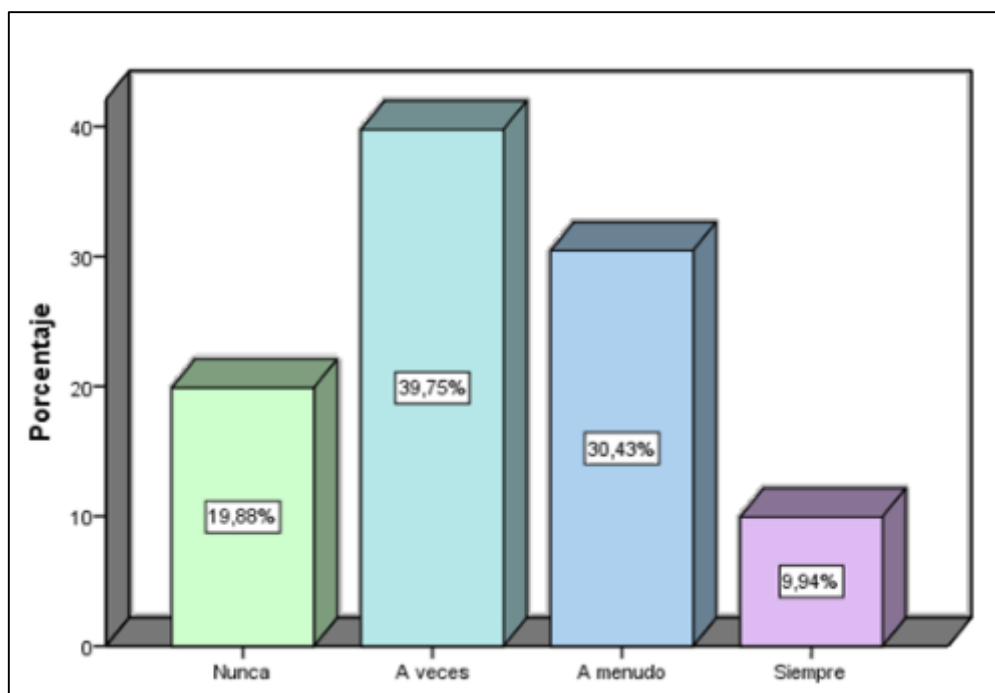


Figura 2

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma "Nunca", un 39.75% indica "A veces", el 30.43% expresa "A menudo" y el 9.94% "Siempre" siente agotamiento o letargo durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 2

2.- ¿Siente usted tensión muscular cuando realiza sus labores en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	64	39,8	39,8	59,6
	A menudo	49	30,4	30,4	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

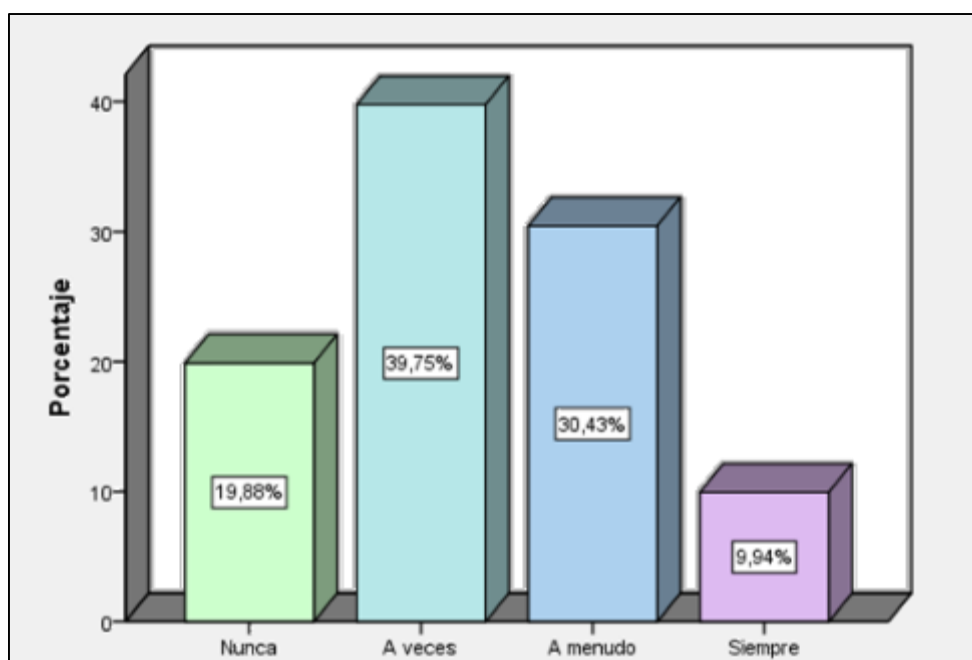


Figura 3

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma “Nunca”, un 39.75% indica “A veces”, el 30.43% expresa “A menudo” y el 9.94% “Siempre” siente tensión muscular cuando realiza las labores en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 3

3.- ¿Cuándo está realizando diversas actividades siente alteraciones intestinales durante su jornada en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	48	29,8	29,8	29,8
	A veces	48	29,8	29,8	59,6
	A menudo	48	29,8	29,8	89,4
	Siempre	17	10,6	10,6	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

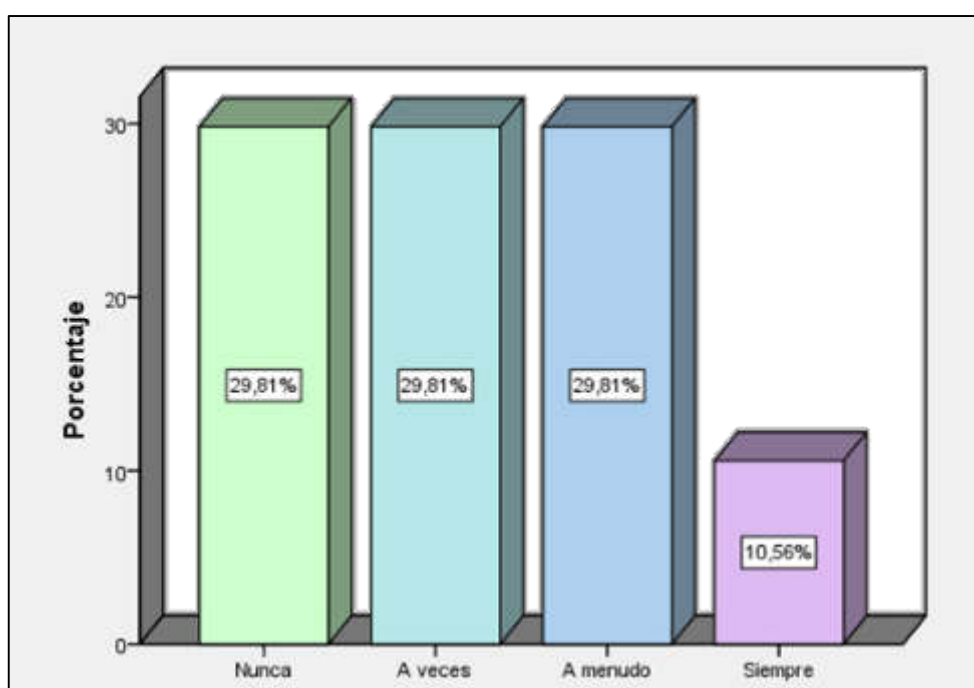


Figura 4

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 29.81% de los encuestados afirma “Nunca”, un 29.81% indica “A veces”, el 29.81% expresa “A menudo” y el 10.56% “Siempre” cuándo está realizando diversas actividades siente alteraciones intestinales durante la jornada en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 4

4.- ¿Durante la noche luego de su jornada laboral se interrumpen sus patrones alterados de sueño debido al estrés laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	64	39,8	39,8	59,6
	A menudo	49	30,4	30,4	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

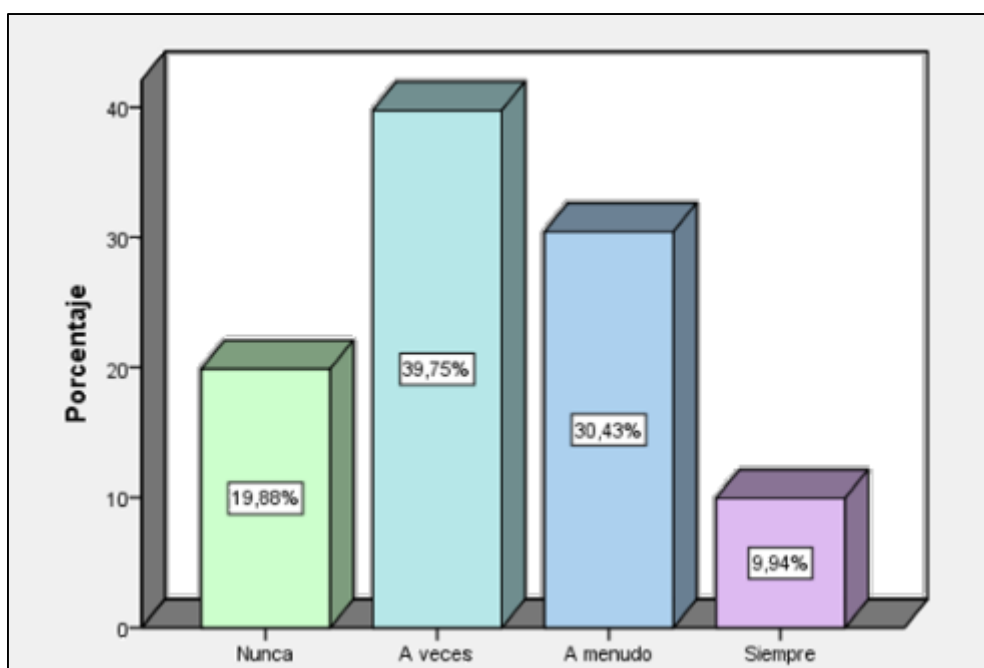


Figura 5

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma “Nunca”, un 39.75% indica “A veces”, el 30.43% expresa “A menudo” y el 9.94% “Siempre” durante la noche luego de su jornada laboral interrumpe sus patrones alterados de sueño debido al estrés laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 5

5.- ¿Siente que se ahoga o le falta el aire durante su jornada laboral?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	65	40,4	40,4	60,2
	A menudo	48	29,8	29,8	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

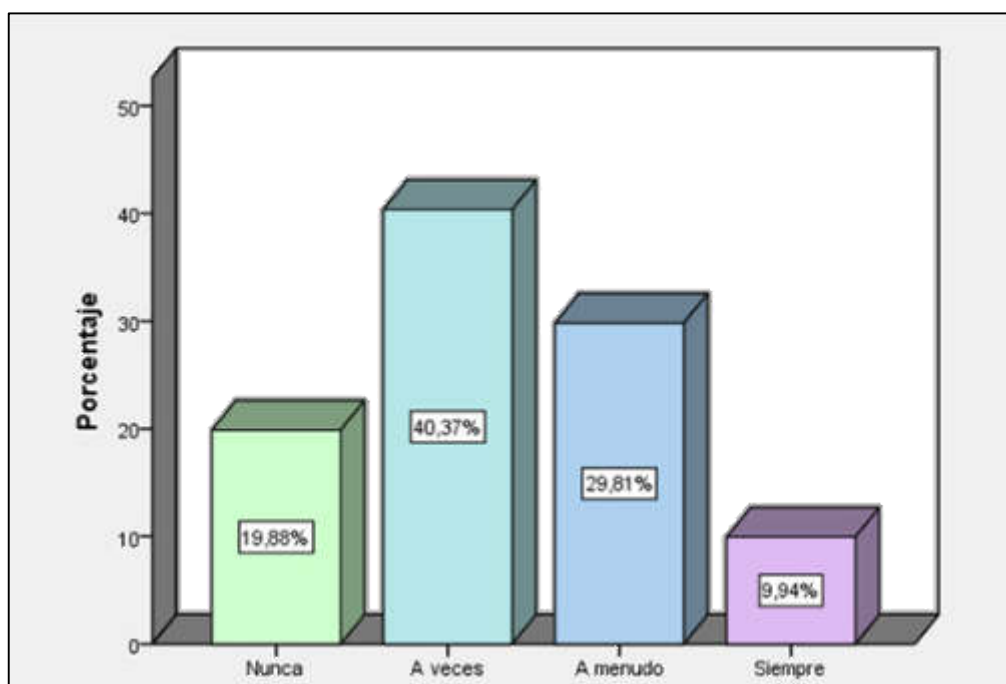


Figura 6

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma “Nunca”, un 40.37% indica “A veces”, el 29.81% expresa “A menudo” y el 9.94% “Siempre” siente que se ahoga o le falta el aire durante la jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 6

6.- ¿Tiene molestias estomacales o digestivos durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	48	29,8	29,8	29,8
	A veces	49	30,4	30,4	60,2
	A menudo	48	29,8	29,8	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
Total		161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

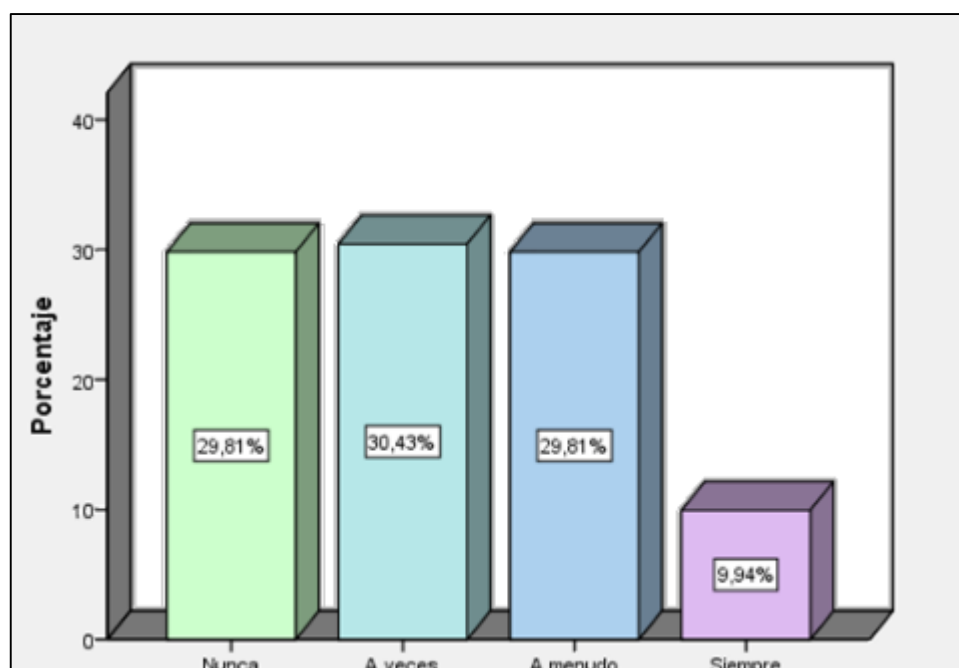


Figura 7

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 29.81% de los encuestados afirma “Nunca”, un 30.43% indica “A veces”, el 29.81% expresa “A menudo” y el 9.94% “Siempre” tiene molestias estomacales o digestivos durante la jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 7

7.- ¿Siente dolores en el cuello, hombro, caderas durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	65	40,4	40,4	60,2
	A menudo	48	29,8	29,8	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

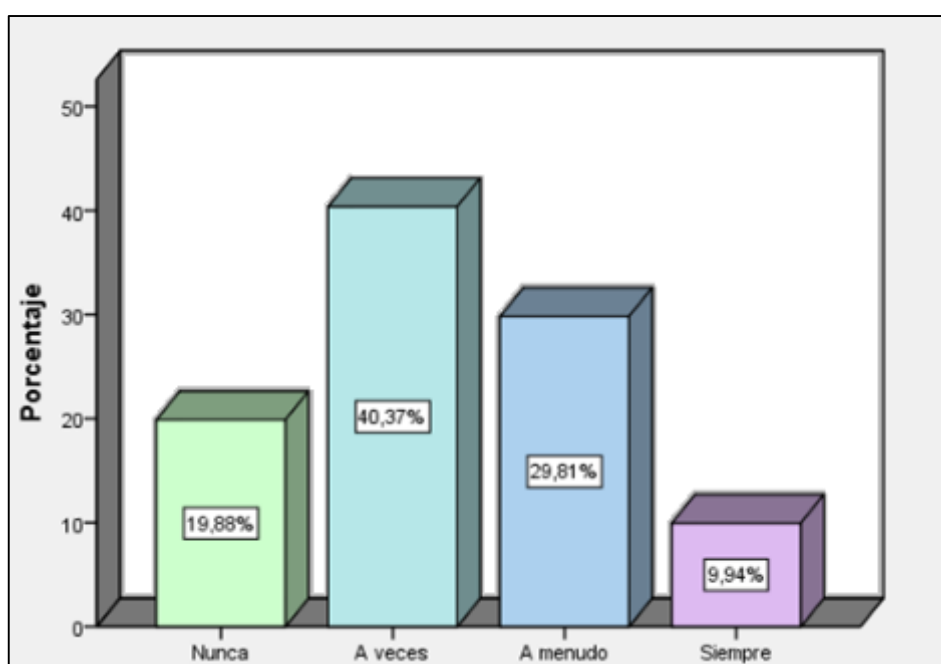


Figura 8

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma “Nunca”, un 40.37% indica “A veces”, el 29.81% expresa “A menudo” y el 9.94% “Siempre” siente dolores en el cuello, hombro, caderas durante la jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 8

8.- ¿Presenta palpitaciones o que el corazón late más rápido durante su jornada laboral?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	65	40,4	40,4	60,2
	A menudo	48	29,8	29,8	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

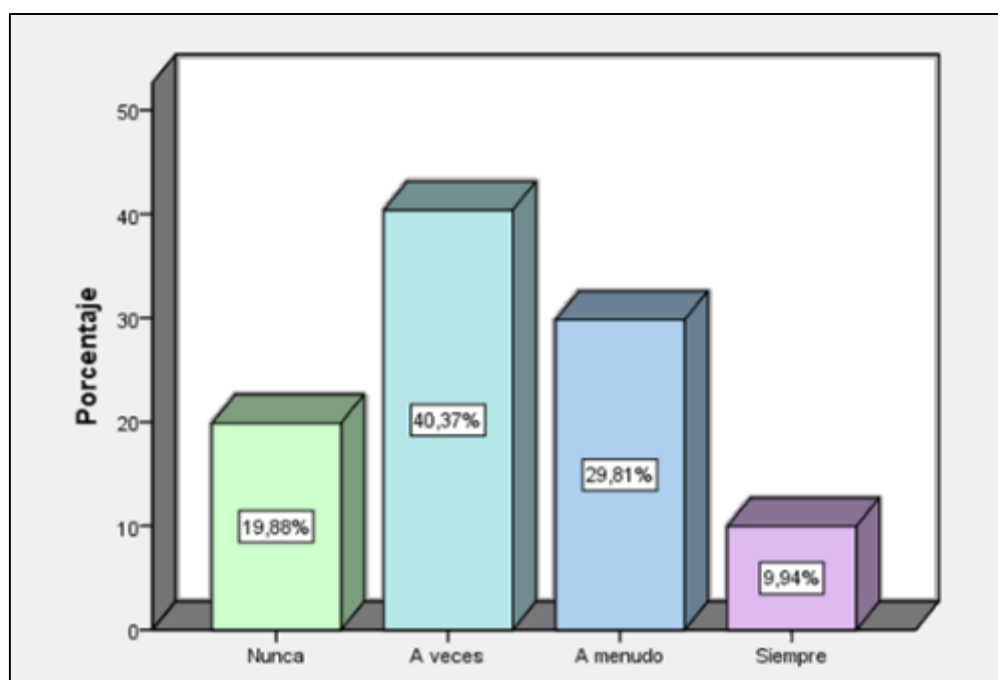


Figura 9

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma “Nunca”, un 40.37% indica “A veces”, el 29.81% expresa “A menudo” y el 9.94% “Siempre” presenta palpitaciones o que el corazón late más rápido durante la jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 9

9.- ¿Los cambios y variaciones del estado de ánimo influyen en su comportamiento durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	64	39,8	39,8	59,6
	A menudo	49	30,4	30,4	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

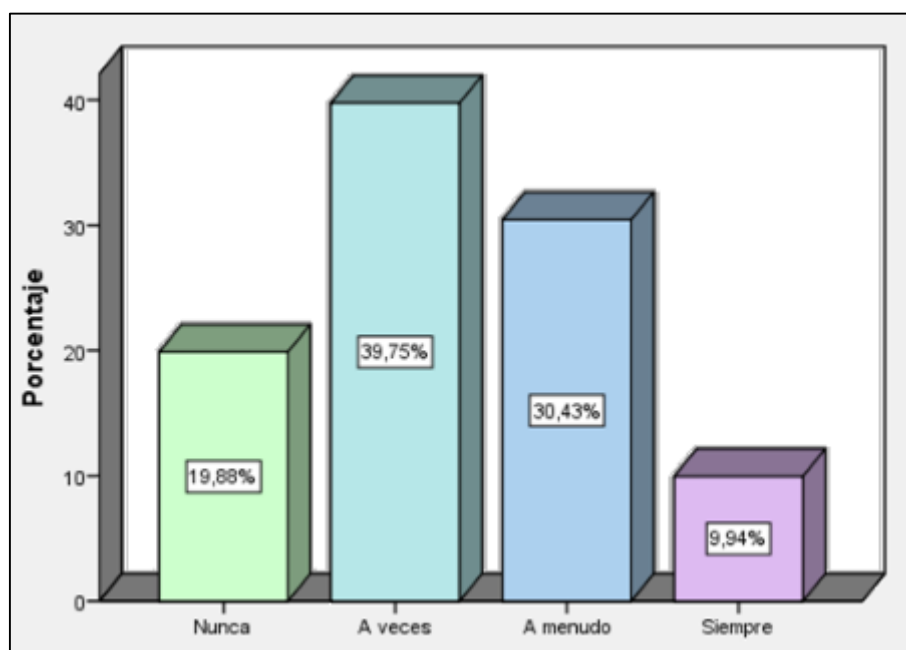


Figura 10

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma “Nunca”, un 39.75% indica “A veces”, el 30.43% expresa “A menudo” y el 9.94% “Siempre” siente cambios y variaciones del estado de ánimo influyen en el comportamiento durante la jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 10

10.- ¿Usted siente ansiedad y temor durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	64	39,8	39,8	59,6
	A menudo	49	30,4	30,4	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

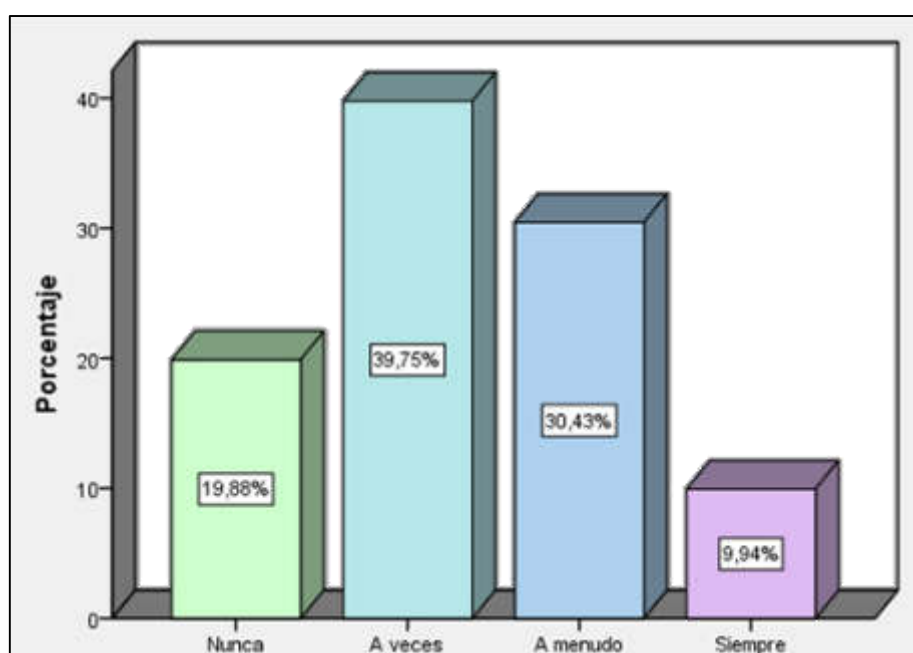


Figura 11

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma "Nunca", un 39.75% indica "A veces", el 30.43% expresa "A menudo" y el 9.94% "Siempre" siente ansiedad y temor durante la jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 11

11.- ¿Presenta dificultades en la concentración al cumplir su jornada laboral en el Hospital Unanue?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	48	29,8	29,8	29,8
	A veces	48	29,8	29,8	59,6
	A menudo	48	29,8	29,8	89,4
	Siempre	17	10,6	10,6	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

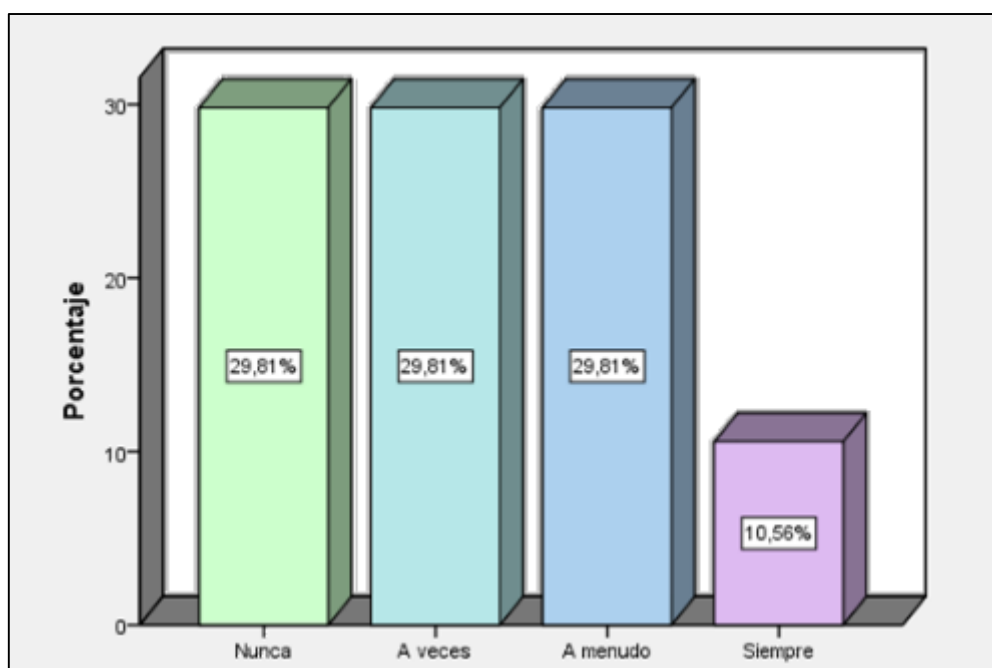


Figura 12

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 29.81% de los encuestados afirma “Nunca”, un 29.81% indica “A veces”, el 29.81% expresa “A menudo” y el 10.56% “Siempre” presenta dificultades en la concentración al cumplir la jornada laboral en el Hospital Unanue.

Tabla 12

12.- ¿Siente dificultad de afrontamiento cuando se relaciona con otros colegas en su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	65	40,4	40,4	60,2
	A menudo	48	29,8	29,8	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

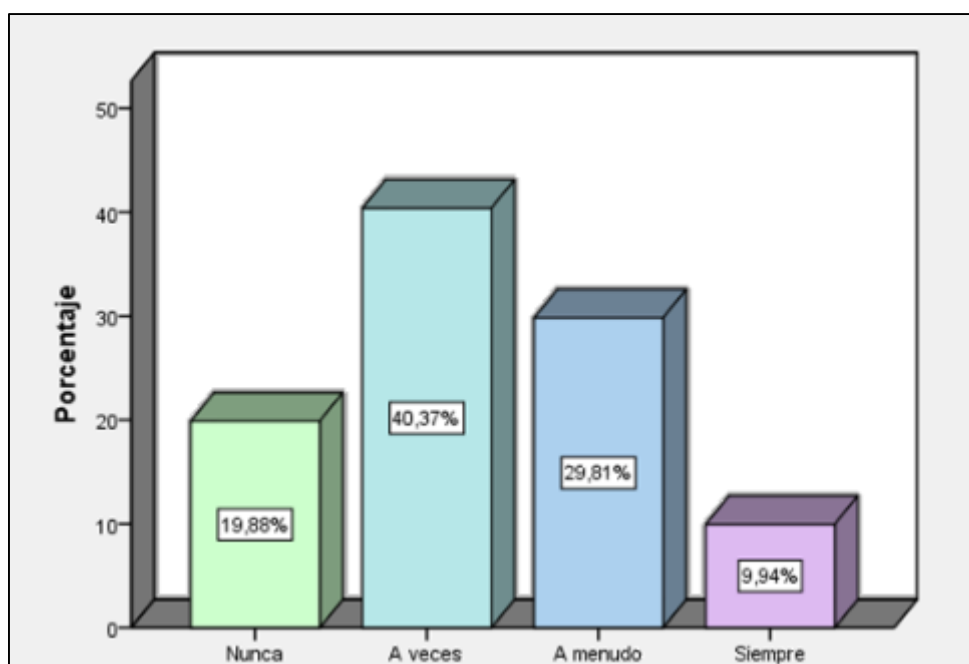


Figura 13

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma “Nunca”, un 40.37% indica “A veces”, el 29.81% expresa “A menudo” y el 9.94% “Siempre” siente dificultad de afrontamiento cuando se relaciona con otros colegas en la jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 13

13.- ¿Disfruta de las actividades diarias en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	48	29,8	29,8	29,8
	A veces	49	30,4	30,4	60,2
	A menudo	48	29,8	29,8	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

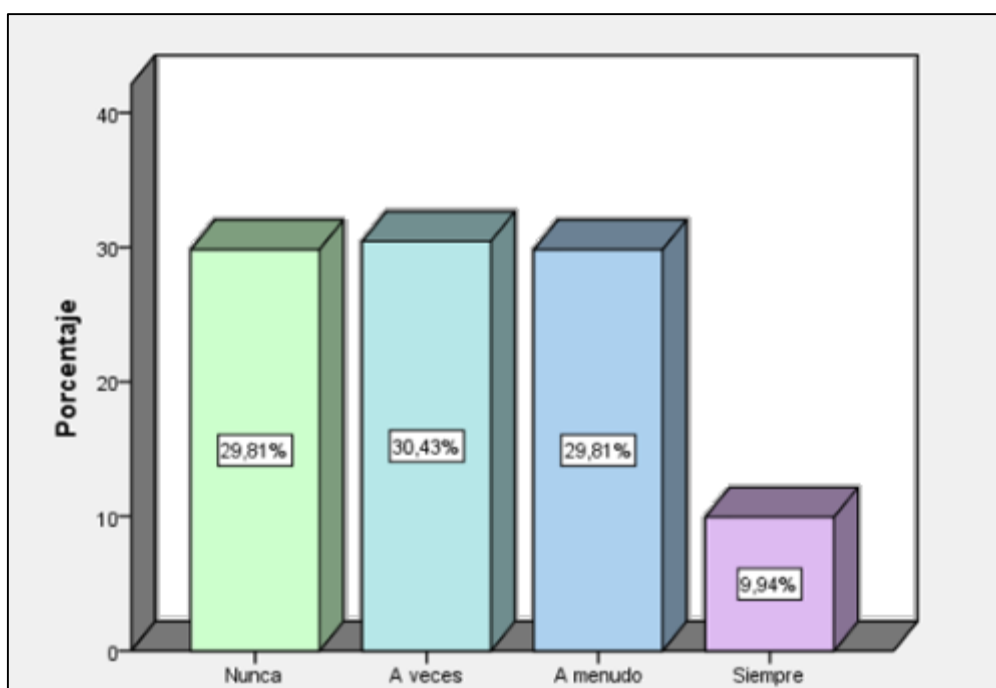


Figura 14

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 29.81% de los encuestados afirma “Nunca”, un 30.43% indica “A veces”, el 29.81% expresa “A menudo” y el 9.94% “Siempre” disfruta de las actividades diarias en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 14

14.- ¿Se ha sentido triste y deprimido durante su jornada laboral?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	64	39,8	39,8	59,6
	A menudo	49	30,4	30,4	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

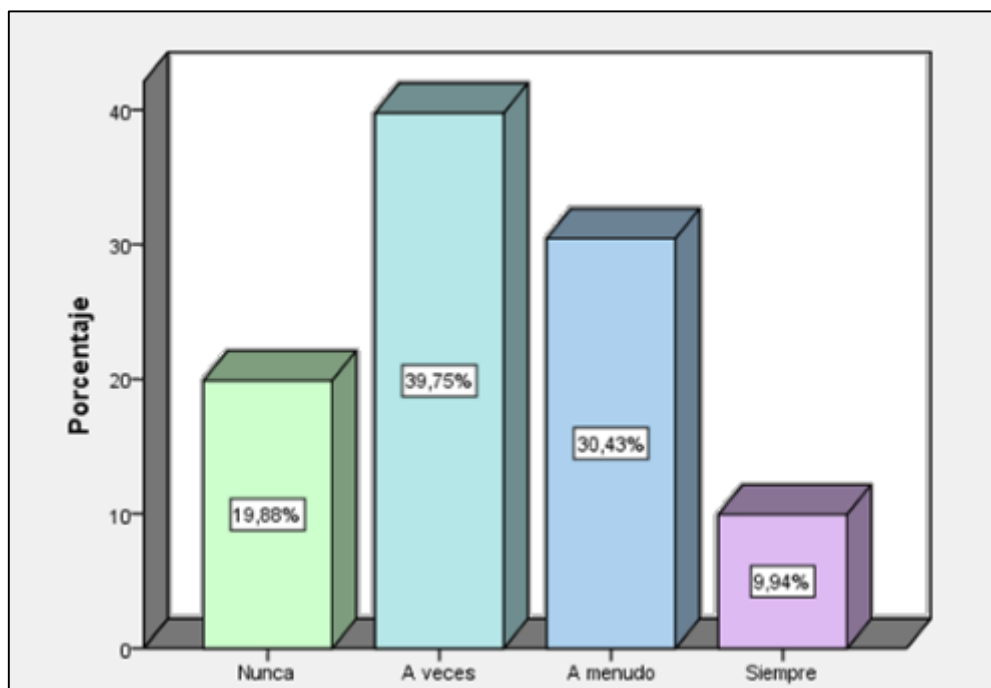


Figura 15

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma “Nunca”, un 39.75% indica “A veces”, el 30.43% expresa “A menudo” y el 9.94% “Siempre” se ha sentido triste y deprimido durante la jornada laboral.

Tabla 15

15.- ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones durante su jornada laboral?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	64	39,8	39,8	59,6
	A menudo	49	30,4	30,4	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

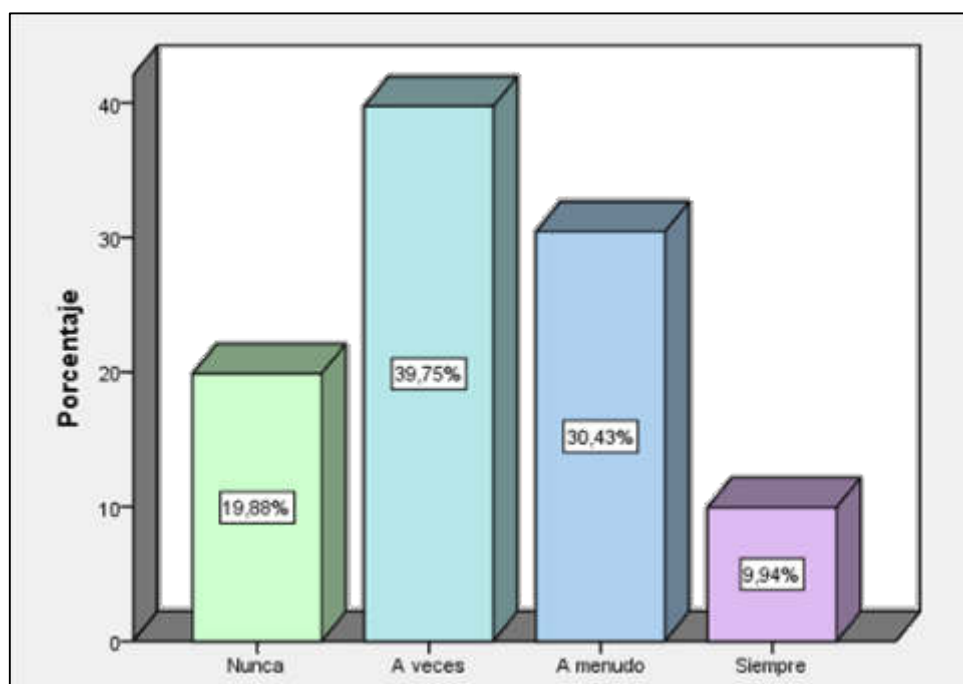


Figura 16

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma “Nunca”, un 39.75% indica “A veces”, el 30.43% expresa “A menudo” y el 9.94% “Siempre” se ha sentido capaz de tomar decisiones durante la jornada laboral.

Tabla 16

16.- ¿Siente estrés durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	48	29,8	29,8	29,8
	A veces	48	29,8	29,8	59,6
	A menudo	48	29,8	29,8	89,4
	Siempre	17	10,6	10,6	100,0
Total		161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

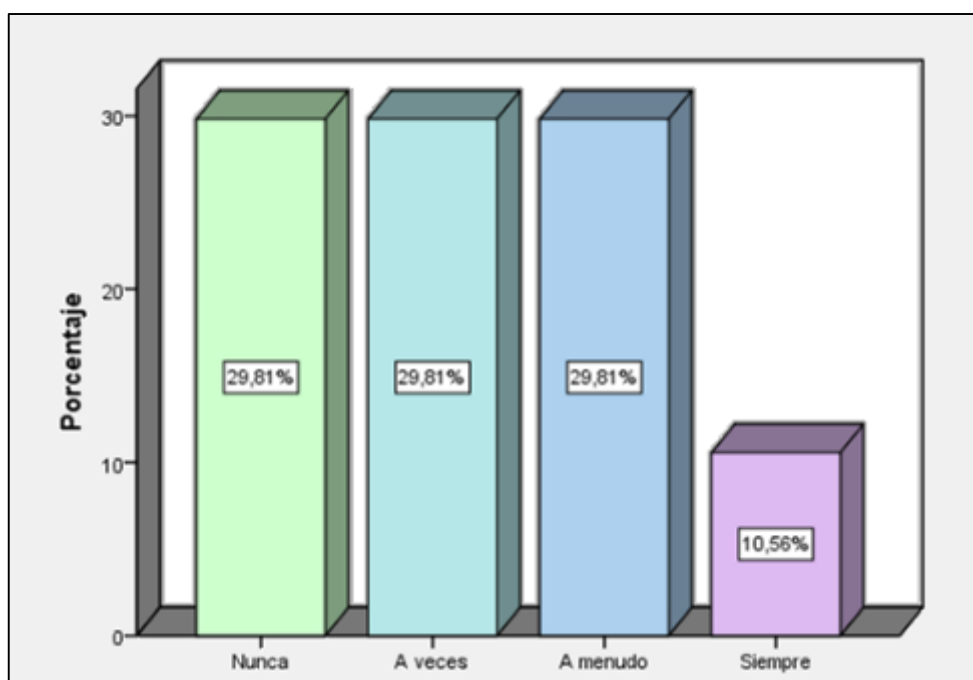


Figura 17

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 29.81% de los encuestados afirma “Nunca”, un 29.81% indica “A veces”, el 29.81% expresa “A menudo” y el 10.56% “Siempre” siente estrés durante la jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 17

17.- ¿Los estresores del ambiente físico influyen en su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	64	39,8	39,8	59,6
	A menudo	49	30,4	30,4	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

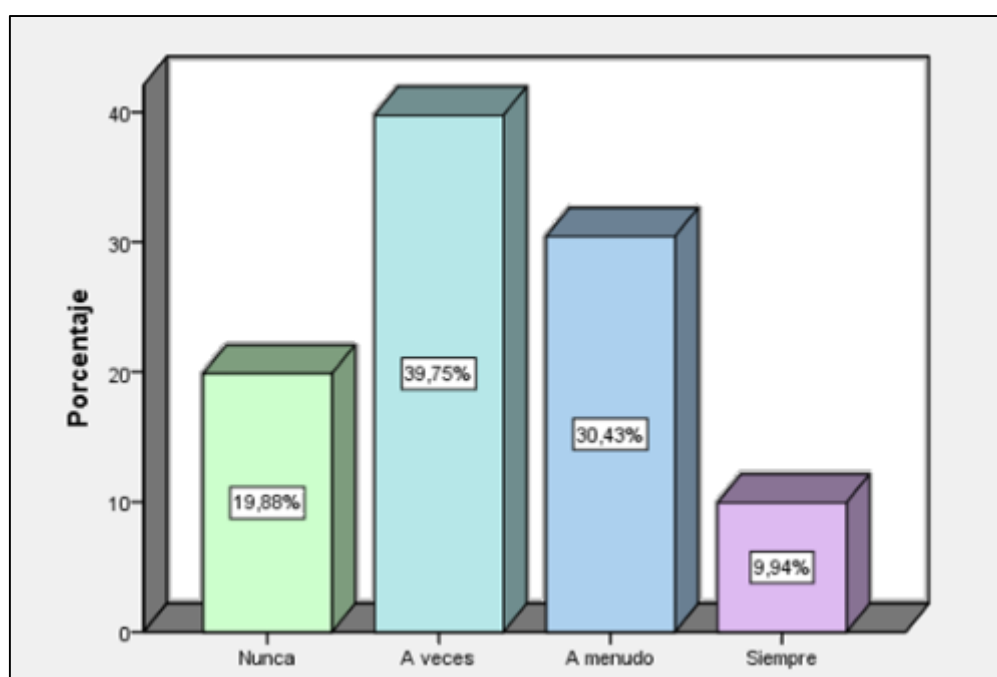


Figura 18

Fuente: Elaborado por SPPS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma "Nunca", un 39.75% indica "A veces", el 30.43% expresa "A menudo" y el 9.94% "Siempre" considera que los estresores del ambiente físico influyen en la jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 18

18.- ¿Siente que debido a los múltiples estresores de la tarea durante su jornada laboral provoca estrés durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	65	40,4	40,4	60,2
	A menudo	48	29,8	29,8	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

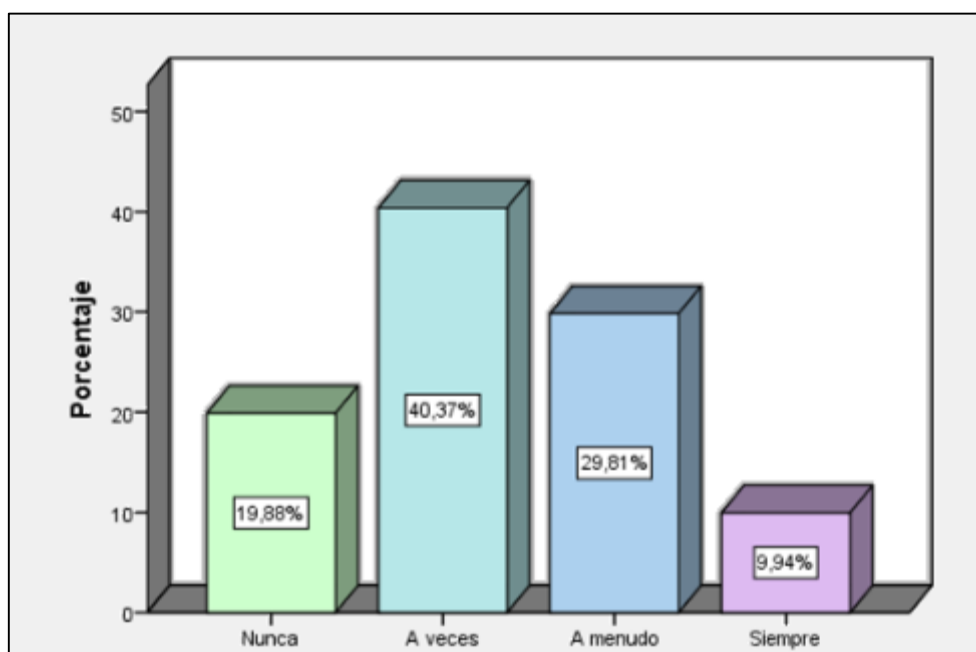


Figura 19

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma “Nunca”, un 40.37% indica “A veces”, el 29.81% expresa “A menudo” y el 9.94% “Siempre” siente que debido a los múltiples estresores de la tarea durante la jornada laboral provoca estrés durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 19

19.- ¿Consideras que los estresores de la organización provocan estrés durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	19,9	19,9	19,9
	A veces	64	39,8	39,8	59,6
	A menudo	49	30,4	30,4	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

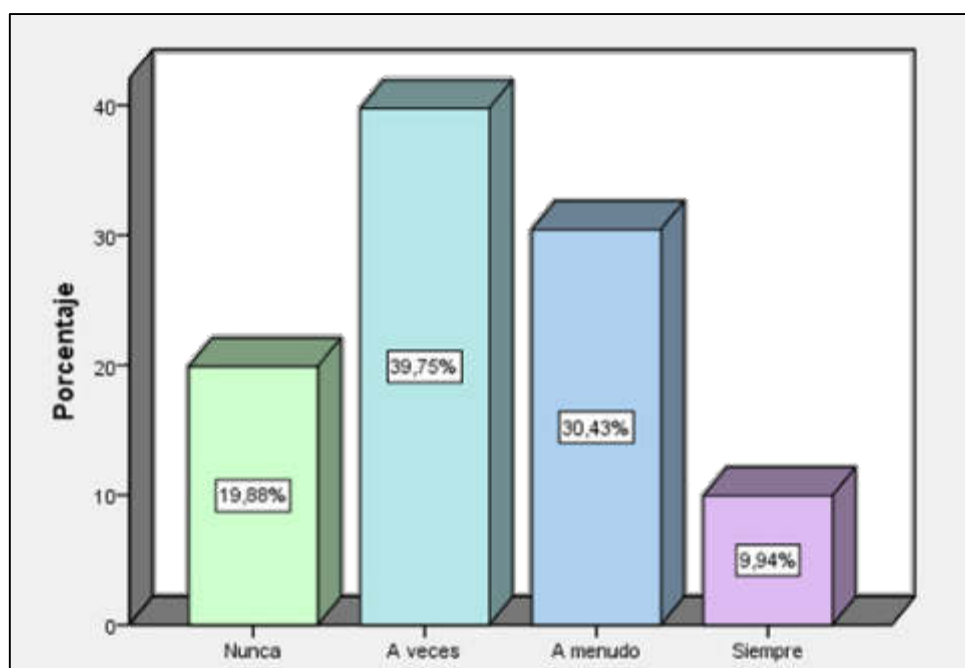


Figura 20

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 19.88% de los encuestados afirma "Nunca", un 39.75% indica "A veces", el 30.43% expresa "A menudo" y el 9.94% "Siempre" considera que los estresores de la organización provocan estrés durante la jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Tabla 20

20.- ¿Me provoca estrés no saber que opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	48	29,8	29,8	29,8
	A veces	49	30,4	30,4	60,2
	A menudo	48	29,8	29,8	90,1
	Siempre	16	9,9	9,9	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

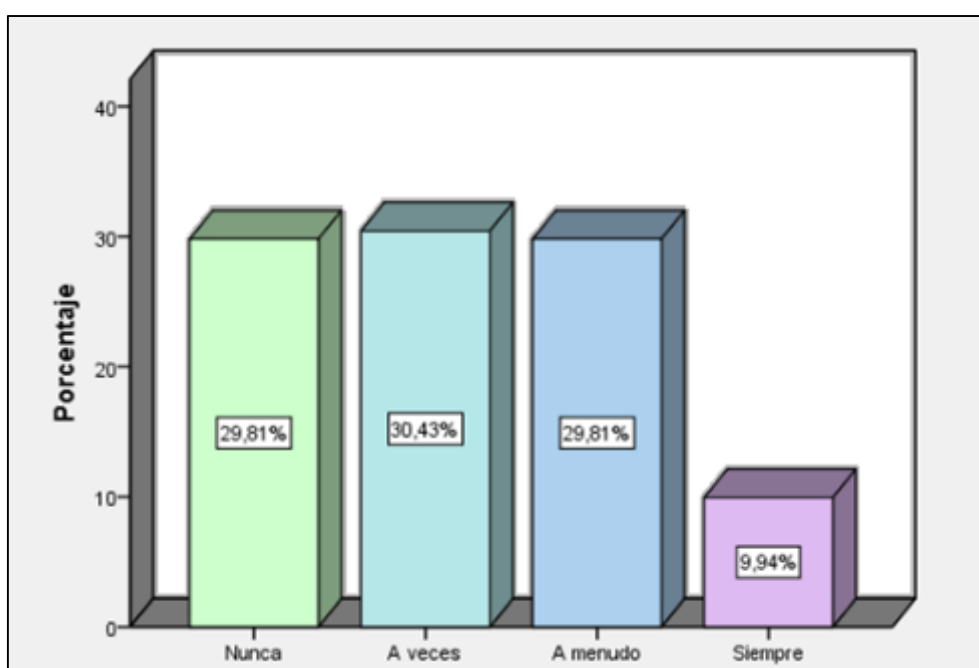


Figura 21

Fuente: Elaborado por SPSS v. 24.

Interpretación:

Este resultado estadístico muestra que en nuestra investigación el 29.81% de los encuestados afirma “Nunca”, un 30.43% indica “A veces”, el 29.81% expresa “A menudo” y el 9.94% “Siempre” siente agotamiento o letargo durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

CONCLUSIONES

- Evidenciamos a través de la revisión bibliográfica y sistemática que existen múltiples casos de estudios en diversas organizaciones donde sus trabajadores han sentido o sienten múltiples falencias, siendo entre ellas, las principales, dolores de cabeza, desanimo, estrés, etc. Por ello, nuestra investigación abordó desde la perspectiva de la trabajadora social como sucede en nuestra realidad.
- Asimismo, hemos analizado los diversos casos que se presentaron durante el periodo del trabajo de investigación, reforzando por medio de diversos documentos que presentaron los trabajadores del Hospital Nacional Hipólito Unanue donde observamos que adolecen y expresan múltiples dolores: estomacales, cabeza, hombros, extremidades inferiores, etc. Por ello, consideramos el estrés como un factor de riesgo que influye sobre ellos y están siempre expuestos.
- Se presentará un Programa de Pausas Activas a fin de mejorar la calidad laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue y los trabajadores y colaboradores pueden optimizar y mejorar en sus respectivos cargos, en este caso, el personal administrativo será el principal beneficiado.

RECOMENDACIONES

- Implementar el Programa de Pausas Activas en el Hospital Nacional Hipólito Unanue a fin de mejorar la calidad de vida del personal que trabaja en esas instalaciones.
- Corroborar, luego de transcurrido un tiempo, si el programa aplicado fue efectivo; ya que se podrá actualizar y/o reajustar coherentemente con la condición de ser útil y servir al propósito que se propuso de manera inicial, que es ejercerlo a fin de calmar y disminuir el estrés en el personal administrativo de Hospital Nacional Hipólito Unanue.
- Si el Programa de Pausas Activas funciona de manera eficiente y eficaz, se podrá extender a otras áreas del hospital, a fin de que también se beneficien de este. Logrando mejores resultados en sus respectivos empleos y en consecuencia un mejor clima laboral para la empresa, siendo este el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

REFERENCIAS

Aguas, J. (2017). *Reducir la fatiga y estrés laboral en trabajadores de la asociación Solidaridad y Acción a través de talleres de ergonomía y pausas activas en el trabajo DM Quito 2016-2017*. Quito: Instituto Tecnológico Cordillera. Obtenido de <http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2501/1/RHP-16-17-1717790594.pdf>

Alfaro, C. (2012). *Metodología de investigación científica aplicado a la Ingeniería*. Lima: Universidad Nacional del Callao.

Ariza, C. (2016). *Eficacia de un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la Clínica Sanna. Octubre 2014-Febrero 2015*. Trujillo: Universidad Alas Peruanas. Obtenido de <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/2564>

Autor del blog. (2017). Recuperado el 2019 de junio de 28, de Estrés laboral: <http://www.estreslaboral.info/index.html>

Balladares, C., & Vergara, Y. (2017). *Diagnóstico y estrategias para reducir el estrés laboral en los colaboradores del área de consultas generales de banca por teléfono del Banco de Crédito del Perú, distrito La Esperanza -provincia Trujillo- año 2016*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3459/1/RE_ADMI_CHRISTIAN.BALLADARES_KAROL.VERGARA_DATOS.PDF

Brito, F., & Ciccotti, A. (2017). *Efectos de la satisfacción laboral y nivel jerárquico sobre el estrés laboral en una empresa del sector salud en Caracas*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello, Carabobo.

- Carrillo, M., & Hernández, K. (2017). *Las pausas activas como estrategia de disminución y prevención de estrés laboral en el personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador, San Salvador 2015*. San Salvador: Universidad de El Salvador. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/15666/1/14103275.pdf>
- Casierra Bautista, L. E. (2015). *Gimnasia laboral para la prevención del sedentarismo en los trabajadores administrativos titulares de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2014*. Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad. Obtenido de <http://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/2088>
- Dias, Â. G., Silva, I. A., Silva, V. F., & Barroso Beltrão, F. (setiembre-octubre de 2006). La contribución de uno programa de gimnasia laboral para la adherencia al ejercicio físico fuera de la jornada de trabajo. *Fitness Performance*, 5(5), 325-332. Obtenido de <http://www.fpjjournal.org.br/painel/arquivos/654-10%20Ginastica%20laboral%20Rev%205%202006%20Espanhol.pdf>
- Gutiérrez, C., Torres, K., & Zavaleta, K. (2018). *Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3626>
- Ibáñez, Á. (2019). *Pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018*. Lima: Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1756/Agata_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Mansilla, F. (2018). Recuperado el 5 de junio de 2019, de Psicología On-line:
Disponible en:

Mendes, R. A., & Leite, N. (2012). *Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas*. Barueri: Manole.

Mosquera, V. (2016). *Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22910>

Organización Internacional del trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Recuperado el 12 de junio de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Ortiz, M. (2016). *Las pausas activas y el clima laboral en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/24118?mode=full>

Pacheco, A., & Tenorio, M. (2015). *Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de Salud No. 1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Azuay en el año 2014*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>

Vargas, R. (2011). *Estrés laboral en el personal de una empresa de estudios a distancia*. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Urdaneta, Cali.

ANEXOS

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE

Estimados trabajadores les pedimos a usted que responda sinceramente las preguntas. Además, mencionar que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por supuesto, le agradecemos por su colaboración.

Instrucciones:

- A continuación, se entrega un cuestionario con 20 preguntas relacionadas al tema de estudio, cada uno tiene 4 alternativas de respuesta, por ello, lea cada una y luego marque con X la alternativa correcta.
- Consulte con la investigadora si tuviera alguna duda con alguna pregunta.

I. DATOS DEL PARTICIPANTE:

Código: _____

Edad: 18-29 () 30-40 () 41-50 () 51 a más ()

Sexo: Femenino () Masculino ()

Tiempo en el puesto laboral: 6 meses-1año () 1- 2 años () 2 años a más ()

Puesto de trabajo: _____

II. CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

A. Estrés fisiológico

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. ¿Siente usted agotamiento o letargo durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				
2. ¿Siente usted tensión muscular cuando realiza sus labores en				

el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				
3. ¿Cuándo está realizando diversas actividades siente alteraciones intestinales durante su jornada en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				
4. ¿Durante la noche luego de su jornada laboral se interrumpen sus patrones alterados de sueño debido al estrés laboral?				
5. ¿Siente que se ahoga o le falta el aire durante su jornada laboral?				
6. ¿Tiene molestias estomacales o digestivos durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				
7. ¿Siente dolores en el cuello, hombro, caderas durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				
8. ¿Presenta palpitaciones o que el corazón late más rápido durante su jornada laboral?				

B. Estrés psicológico

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
9. ¿Los cambios y variaciones del estado de ánimo influyen en su comportamiento durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				

10. ¿Usted siente ansiedad y temor durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				
11. ¿Presenta dificultades en la concentración al cumplir su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				
12. ¿Siente dificultad de afrontamiento cuando se relaciona con otros colegas en su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				
13. ¿Disfruta de las actividades diarias en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				
14. ¿Se ha sentido triste y deprimido durante su jornada laboral?				
15. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones durante su jornada laboral?				
16. ¿Siente estrés durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				

C. Estresores

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
17. ¿Los estresores del ambiente físico influyen en su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				
18. ¿Siente que debido a los múltiples estresores de la tarea durante su jornada laboral provoca estrés				

durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				
19. ¿Consideras que los estresores de la organización provocan estrés durante su jornada laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				
20. ¿Me provoca estrés no saber que opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores en el Hospital Nacional Hipólito Unanue?				

PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS

HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE

ÍNDICE

Introducción.....	63
1. Descripción del problema	63
2. Base Legal	63
3. Objetivos	63
4. Planificación	64
4.1. Pausas Activas Compensatorias.....	64
4.2. Beneficios	64
4.3. Pautas.....	64
4.3.1. Ejercicios de pausa activa compensatoria	64
5. Metodología.....	64
6. Desarrollo del programa	65
7. Ejecución.....	65
7.1. Programación.....	65
7.1.1. Opción uno	65
7.1.2. Opción dos.....	66
7.1.3. Opción tres	68
7.1.4. Opción cuatro	69
8. Cronograma	70
9. Responsables.....	70

Introducción

El programa de pausas activas tiene como finalidad crear conciencia en los empleados del Hospital Nacional Hipólito Unanue sobre la importancia de tener hábitos saludables dentro de la jornada laboral y la vida personal; se buscan promover hábitos preventivos de tal manera que podamos evitar la adquisición de enfermedades profesionales, el ausentismo y las incapacidades generadas por estas.

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

1. Descripción del problema

Toda organización está en riesgo de que su personal sufra diversos tipos de enfermedades según la actividad que realiza, por ello, con el fin de prevenir la aparición de este tipo de afecciones laborales, en el Hospital Nacional Hipólito Unanue se debe crear un espacio para sus trabajadores laboren en un ambiente adecuado y el estrés, que es el principal problema, pueda ser manejado de mejor manera.

2. Base Legal

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

3. Objetivos

- Fomentar el autocuidado y la prevención de estrés laboral en los trabajadores.
- Prevenir enfermedades y desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental.

- Evitar la monotonía durante la jornada laboral y mejorar el ambiente laboral.
- Disminuir dolor corporal en los trabajadores e incapacidades médicas en los trabajadores.

4. Planificación

4.1. Pausas Activas Compensatorias

Consiste en la utilización de variadas técnicas en períodos cortos (máximo 15 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral.

4.2. Beneficios

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

4.3. Pautas

4.3.1. Ejercicios de pausa activa compensatoria

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

5. Metodología

La investigación busca promover la participación de los trabajadores para lograr identificar la necesidad de las pausas activas por medio de los testimonios y experiencias de cada miembro del entorno laboral. Así, esta metodología de

estudio se fundamenta a fin de solucionar estos problemas. Por tanto, el diseño, ejecución y evaluación de los programas y acciones se hacen a partir del diálogo entre quienes intervienen y la investigadora.

6. Desarrollo del programa

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

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

7. Ejecución

7.1. Programación

Hora: 12 p.m. / 3 p.m.

Tiempo de duración: 5 minutos

Frecuencia: 3 veces por semana

Intensidad: 2 vez al día (mañana y tarde)

7.1.1. Opción uno

Movimiento articular

Como el nombre lo indica ayuda a ejercitar todas las articulaciones. Los movimientos que podemos realizar son flexión, extensión, abducción y aducción.

Cada movimiento se puede repetir 8 veces.

- Movimiento de cabeza y cuello
- Movimiento de hombros
- Movimiento de muñecas y dedos
- Movimiento de caderas
- Movimiento y fortalecimiento de rodilla
- Movimiento de pies



7.1.2. Opción dos

Estiramiento

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



7.1.3. Opción tres

Ejercicios de estiramiento

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



7.1.4. Opción cuatro

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

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



8. Cronograma

N.º	TEMAS	MES	TIEMPO	PARTICIPANTES	GRUPO DE ESTUDIO
1	Pausas activas compensatorias	Agosto (2019)	5 minutos	161	Personal administrativo

9. Responsable

- Autora: Fernández Zevallos, Ana Julia.
- Participantes: Todos los trabajadores del área administrativa del Hospital Nacional Hipólito Unanue considerados para el estudio.

APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS			
Aplicación: Se realizará según las horas programadas de dos maneras: en la mañana (actividad 1, 2 y 3); en la tarde (actividad 4, 5 y 6).			
ACTIVIDADES			
Actividad 1	Actividad 2	Actividad 3	Actividad 4
ACEPTACIÓN Y ADAPTACIÓN	INTERIORIZACIÓN Y MEJORAMIENTO DE DOLORES LUMBARES	MANEJO DE ESTRÉS	DOLORES MUSCULO ESQUELÉTICOS
OBJETIVO			
Buscar la interiorización en cada trabajador, así como la necesidad de buscar mejorar los estándares de satisfacción al interior del hospital, los cuales se logran si cada trabajador siente apoyo por parte de la institución; tanto a nivel personal como laboral.	Buscar que cada uno de los trabajadores sientan la necesidad de realizar los ejercicios y sean ellos quienes pidan la realización de las pausas activas. Así, este proceso ayudará no solo a trabajar los movimientos con más efectividad, sino a llevar mejor postura en la jornada laboral y que necesariamente disminuirán los dolores musculares por posturas inadecuadas.	Reducir los niveles de estrés causados por la jornada laboral y que necesariamente conllevan a generar dolor de cabeza y agotamiento físico y mental.	Prevenir y disminuir el dolor lumbar por causa de actividades laborales tales como cargas inadecuadas, posiciones no ergonómicas y otros factores que puedan causar la sensación de dolor durante la jornada laboral.
ACTIVIDADES			
1) Ejercicios de estiramiento a los grupos musculares de miembros inferiores.	2) Ejercicios de fortalecimiento de los músculos de la espalda. a. Sentados en la silla levantar los antebrazos a la altura del pecho	3) Reuniones grupales en las cuales se utilice música ambiental y/o situaciones que generen risa.	5) Los ejercicios adecuados son de fortalecimiento para la espalda baja y los cuales son necesarios realizar bajo la

<p>a. De pie piernas separadas al ancho de las caderas manos en la cintura, llevar la punta de un pie hacia la parte lateral y dirigir el cuerpo hacia el otro lado manteniendo una pierna flexionada y la otra en extensión, llevando la cadera hacia a otras en la medida que flexiono la pierna.</p> <p>b. De pie y se coloca de lado cerca de una pared haciendo la extensión del brazo que esta contiguo a la pared y a la altura del hombro y apoyando el cuerpo sobre la mano llevando la cadera hacia la misma, las piernas siempre estiradas.</p> <p>c. De pie una pierna sobre la otra con las piernas estiradas y flexionar el cuerpo a los lados.</p>	<p>y realizar el movimiento de las escapulas hacia atrás.</p> <p>b. En la misma posición sentados llevando los brazos hacia arriba y enlazando las manos detrás de la cabeza realizar el mismo ejercicio.</p> <p>c. Sentado y erguido en la silla, llevar la parte superior hacia las piernas hasta tocar los tobillos y sostener.</p> <p>d. Sentados llevar los brazos hacia arriba y detrás de la cabeza, luego realizar el movimiento de juntarlos adelante y sostener.</p>	<p>4) Se puede proyectar en cada computadora videos de interiorización personal y como ayudar a disminuir el estrés cambiando los hábitos de vida y pequeños momentos de relajación con música adecuada.</p>	<p>supervisión del especialista del hospital. Además, requieren de ropa cómoda y por lo general corresponden a ejercicios acostados.</p>
---	--	--	--

<p>d. De pie una pierna cruza la otra flexionar el cuerpo hacia la pierna que cruza y tratar de tocar el tobillo.</p>			
<p>e. De pie llevar una pierna hacia arriba y doblar hasta a tratar de tocar con el talón la parte de los glúteos sin tocarlo, dejando alineadas las piernas en la parte anterior.</p>			
<p>f. De pie llevar la pierna hacia delante y arriba tomando por la parte de la rodilla y sostener.</p>			