

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Enfermería



Una Institución Adventista

Pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018

Por:

Ágata Samantha Ibáñez Asto

Asesora:

Dra. Keila Miranda Limachi

Lima, enero de 2019

**DECLARACION JURADA
DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS**

Dra. Keila Miranda Limachi, de la Facultad de ciencias de la salud, de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Peruana Unión.

Declaro:

Que el presente informe de investigación titulado: *"Pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión"* constituye la memoria que presenta la *Bachiller Ágata Samantha Ibáñez Asto* para aspirar al título de Profesional de Enfermería ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Ñaña, 11 de Diciembre, 2018.



Dra. Keila Miranda Limachi

Asesora

“Pausa activa y clima laboral en áreas académica y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018”

TESIS

Presentada para optar el título profesional de
Licenciado en Enfermería

JURADO CALIFICADOR


Mg. Francis Gamarra Bernal
Presidente


Dra. Luz Victoria Castillo Zamora
Secretaria


Lic. Raquel Betty Silva Beraún
Vocal


MSc Mary Luz Solórzano Aparicio
Vocal


Dra. Keila Ester Miranda Limachi
Asesora

UPeU, 09 de enero de 2019

Dedicatoria

A Dios

Por su gran ayuda e inspiración en realizar
este trabajo investigativo, dándome las fuerzas
y capacidad para lograr el objetivo.

A mi madre

Por ser una bendición que Dios me ha dado, por sus oraciones
y perseverancia, por ser la gran amiga y
consejera en los momentos difíciles,
por su paciencia y comprensión.

Agradecimientos

A Dios, por ser el maestro de maestros, quien me orientó y me dio la sabiduría para realizar con mucha paciencia este trabajo investigativo.

A la Universidad por el apoyo y aporte en este gran saber.

A mis asesores la Dra. Keila Miranda Limachi y al Mg. David Javier Aliaga, quienes me mostraron paciencia y consideración en el desarrollo y culminación de este trabajo.

Al final deseo que este trabajo sea de gran beneficio y ayuda para aquellos que están aprendiendo y descubriendo sobre los avances de la investigación en la salud.

INDICE GENERAL

| | |
|--|------|
| Dedicatoria..... | IV |
| Agradecimientos | V |
| Resumen..... | XIII |
| Abstract..... | XIV |
| Capítulo I..... | 1 |
| El Problema | 1 |
| 1. Planteamiento del Problema | 1 |
| 2. Formulación del Problema..... | 6 |
| 2.1. Problema General. | 6 |
| 3. Objetivos..... | 6 |
| 3.1. Objetivo General. | 6 |
| 3.2. Objetivos específicos. | 6 |
| 4. Justificación..... | 7 |
| 4.1. Justificación Teórica. | 7 |
| 4.2. Justificación Practico – Social..... | 7 |
| 4.3. Justificación Metodológica..... | 8 |
| 5. Presuposición filosófica..... | 8 |
| Capitulo II..... | 10 |
| Marco Teórico | 10 |

| | | |
|---------------------------|--|----|
| 1. | Antecedentes | 10 |
| 2. | Marco teórico | 19 |
| 2.1. | Salud Ocupacional..... | 19 |
| 2.1.1. | Historia..... | 19 |
| 2.1.2. | Definición..... | 20 |
| 2.1.3. | Objetivos de la Salud Ocupacional..... | 20 |
| 2.1.4. | Importancia de la salud de los trabajadores..... | 21 |
| 2.1.5. | Enfermedades Laborales..... | 21 |
| 2.1.6. | Ley N 29783: Ley de seguridad y Salud en el Trabajo..... | 24 |
| 2.2. | Pausa Activa..... | 24 |
| 2.3. | Clima Laboral..... | 31 |
| 2.4. | Modelos teóricos de enfermería..... | 39 |
| 2.5. | Definición de términos..... | 41 |
| Capítulo III..... | | 45 |
| Métodos y Materiales..... | | 45 |
| 1. | Diseño y tipo de estudio..... | 45 |
| 2. | Descripción del lugar de ejecución..... | 45 |
| 3. | Población y muestra | 46 |
| 3.1. | Población..... | 46 |
| 3.2. | Muestra..... | 46 |
| 3.2.1. | <i>Criterios inclusión</i> | 46 |

| | | |
|--------|---|----|
| 3.2.2. | <i>Criterios exclusión</i> | 46 |
| 3.3. | Características de la muestra..... | 47 |
| 4. | Hipótesis de la investigación..... | 48 |
| 4.1. | Hipótesis General..... | 48 |
| 4.2. | Hipótesis Específicas. | 48 |
| 5. | Identificación de variables | 50 |
| 5.1. | Variable I. | 50 |
| 5.2. | Variable II. | 50 |
| | Operacionalización de variables. | 51 |
| 1.1. | Variable I: PAUSA ACTIVA..... | 51 |
| 1.2. | Variable II: Clima Laboral. | 55 |
| 6. | Técnicas de recolección de datos | 66 |
| 7. | Procesamiento y análisis de datos..... | 68 |
| 8. | Aspectos éticos..... | 69 |
| | Capitulo IV | 70 |
| | Resultados y discusión | 70 |
| 1. | Resultados descriptivos | 70 |
| 1.1. | Niveles de práctica de pausa activa. | 70 |
| 1.2. | Tablas de correlación. | 71 |
| 2. | Discusión | 77 |
| | Capítulo V | 86 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| Conclusiones y recomendaciones | 86 |
| 1. Conclusiones..... | 86 |
| 2. Recomendaciones | 86 |
| Referencias bibliográficas | 88 |
| Anexos | 95 |

Índice de anexos

| | |
|--|-----|
| Anexos | 95 |
| Anexo N° 1: Consentimiento informado | 95 |
| Anexo N° 2: Ficha de datos generales..... | 97 |
| Anexo N° 4: Cuestionario de Percepción de clima laboral..... | 100 |
| Anexo N° 5: Cartas dirigida a juez para validar encuesta. | 102 |
| Anexo N° 6: Formato de validez de contenido del instrumento. | 103 |
| Anexo N° 7: Datos de la prueba de confiabilidad..... | 105 |
| Anexo N° 8: Carta de autorización del comité de ética para aplicar instrumento. | 112 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 | 47 |
| Distribución de las variables sociodemográficas del personal de áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018. | 47 |
| Tabla 2..... | 70 |
| Niveles de práctica de pausa activa en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018. | 70 |
| Tabla 3..... | 71 |
| Niveles del clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018. | 71 |
| Tabla 4 | 71 |
| Coefficiente de correlación entre pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018 | 71 |
| Tabla 5 | 72 |
| Pausa activa y la dimensión de Organización del clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018. | 72 |
| Tabla 6 | 73 |
| Pausa activa y la dimensión de Interacción social del clima laboral del personal en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018. | 73 |
| Tabla 7 | 74 |
| Pausa activa y la dimensión de Comunicación del clima laboral del personal de áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018. | 74 |
| Tabla 8 | 75 |

Pausa activa y la dimensión de Condiciones de trabajo del personal de áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018. 75

Tabla 9 76

Pausa activa y la dimensión de Identidad y pertenencia del personal de áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018. 76

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el nivel de práctica de Pausa Activa y Clima Laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión. El diseño de estudio fue cuantitativo no probabilístico, tipo descriptivo, correlacional de corte transversal; se aplicó la encuesta sobre pausa activa y el clima laboral a 200 personas que participaron anteriormente del programa “Pausa activa en la Universidad Peruana Unión”. Los resultados muestran que un 59.5% a veces practica la pausa activa y el 86% mantienen un clima laboral bueno, en el análisis estadístico de correlación Tau-b de Kendall tuvo un puntaje p-valor = 0,307, lo que indica que no existe relación entre pausa activa y el clima laboral, al igual que las dimensiones de Organización p-valor = 0,178, Comunicación p-valor = 0,525, Condiciones de trabajo p-valor = 0,376 que tampoco tienen relación significativa, a diferencia de las dimensiones de Interacción social p-valor = 0,038 y el de Identidad y pertenencia p-valor = 0,025, que tienen relación significativa con la variable de pausa activa. Se concluye 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).

Palabras clave: Pausa activa, Salud ocupacional, Clima laboral, Clima organizacional.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the level of practice of Active Pause and Working Climate in academic and administrative areas of the Universidad Peruana Unión. The study design was non-probabilistic quantitative, descriptive, cross-sectional correlation; The survey on the active pause and the work climate was applied to 200 people who previously participated in the program "Active Pause at the Universidad Peruana Unión". The results show that 59.5% sometimes practice the active pause and 86% maintain a good working climate, in the statistical analysis of correlation Tau-b of Kendall had a p-value score = 0.307, which indicates that there is no relationship between active pause and work climate, as well as the dimensions of Organization p-value = 0.178, Communication p-value = 0.525, Working conditions p-value = 0.376 which also have no significant relationship, unlike the dimensions of Social interaction p-value = 0.038 and that of Identity and belonging p-value = 0.025, which have a significant relationship with the active pause variable. It is concluded that there is no relationship in both variables, nor in three dimensions (organization, communication and working conditions), only in two of them (social interaction and identity and belonging).

Keywords: Active pause, Occupational health, Work climate, Organizational

Capítulo I

El Problema

1. Planteamiento del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014), refiere que muchos de los problemas laborales en el trabajo de oficina son procesos que cursan con el desgaste del trabajador en conjunto con el aumento considerable de inactividad física además del estrés, formando uno de los principales problemas del siglo 21, provocando así la muerte de más de 35 millones de personas a nivel mundial.

Los síntomas de discomfort y/o dolor muscular se presentan entre los motivos principales de enfermedades ocupacionales en diversos países. En los países como Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, la carga relacionada a esta causa se presenta alrededor del 2,7% con el 5,2% del Producto Bruto Interno (PBI).

En un estudio de investigación, Corcuera (2016), señala que gran parte de los síntomas que se presentan en el sistema músculo esquelético produciendo malestares en ciertas áreas del cuerpo, impiden ciertos movimientos que pueden afectar al desarrollo normal de la actividad laboral que se realizan a diario. Además, Corcuera (2016), argumenta sobre las enfermedades profesionales propiamente dichas, tienen una asociación para causa y efecto entre lo que concierne al factor de riesgo y la patología; muchas de ellas están asociadas con la actividad laboral, en donde el medio laboral y la forma como se realizan las labores, son causa principal de estas patologías.

Según una investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), el número de trabajadores con enfermedades profesionales ascienden a

los 35'000.000 anualmente, de las cuales el 35 % se manifiestan como crónicas, el 10% desarrolla incapacidad continua y el 1% es causante de muerte. En Venezuela el porcentaje de las enfermedades profesionales, se elevan al 76% de trastornos músculo esqueléticos, 14% de tipo mental y de comportamiento, y el 13% por 10 afecciones pulmonares.

En Colombia el 80.8% de las enfermedades profesionales corresponden a síntomas músculo-esqueléticos las cuales el 44.8% es consultada por personas del sexo masculino, lo que muestra que las féminas colombianas están frecuentemente expuestas a sufrir este tipo de enfermedades profesionales como consecuencias de las diversas cargas a las que están expuestas en su trabajo.

La OIT (2013), informa que, en el Perú, trece de cada 100 trabajadores corren el riesgo de accidentes laborales; no se encuentran cifras estadísticas de accidentes e incidentes ocupacionales ya que no existe una agencia que centraliza estos datos. Si se presentara un accidente ocupacional, la información se registra al Ministerio de Trabajo y la atención médica se comunica al Ministerio de Salud. Pero, algunas entidades cuentan con instalaciones de atención médica en sus centros laborales y no informan de la atención realizada en dicha sede.

El ejecutivo dijo que para promover políticas de prevención es importante tener toda la documentación e informes de accidentes e incidentes laborales, y el Ministerio de Trabajo debe conducir esta unificación, como accidentes en los centros de trabajo. Como parte de los avances realizados en la nación en este rubro, actualmente se publicó el Reglamento de la Ley N° 29783 de Seguridad en el Trabajo, que señala que el responsable de la empresa debe brindar capacitaciones a los trabajadores en cuanto a prevención, sobre los peligros, procesos y precauciones existentes. Por lo cual la OIT (2013), manifiesta que es una norma muy importante que debe ser

cumplida por las empresas y constituye un instrumento para realizar la medición de la eficiencia y efectividad de los sistemas de gestión de la seguridad.

Bernúi (2013), refiere que las universidades no están ajenas a esta realidad y, principalmente, el personal administrativo y de oficina son los que viven sedentariamente, trayendo consigo una serie de malestares. La falta de actividad física es uno de los principales factores de riesgo de enfermedades cardiovasculares en hombres y mujeres de todas las edades.

Las actividades académicas, intelectuales o manuales son permanentes, por lo tanto, es importante que los trabajadores enfrenten los desafíos laborales, con herramientas no solamente académicas, sino que, en su vida presente, incorporen hábitos saludables que les permitan gozar de una mejor calidad de vida.

El análisis realizado por Díaz, Mena y Rebolledo (2012) muestra que el 60% de la población mundial no realiza suficiente actividad física, antecedentes que se incrementa en algunos países, como Chile, donde el sedentarismo aumentó en todos los grupos etáreos, a cifras que alcanzan hasta un 91% constituyendo, hoy en día un problema epidemiológico.

En base a estos datos alarmantes, Vallejo (2013), señala que se han tomado medidas para instalar estilos de vida saludables, entre ellos la promoción de los beneficios del ejercicio, pero este análisis queda solo en el simple concepto, ya que la mayoría de las personas conocen los beneficios de la actividad física, sin embargo, no la practican, provocado una transición epidemiológica asociada a enfermedades y lesiones, además de alterar la capacidad de desarrollo del individuo.

Esta corriente de inmovilidad mundial, no deja de lado al personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión, que forman parte de esta gran elite y conviven laboralmente muchos años.

La actividad física, el ejercicio y el deporte son elementos preventivos, que permitirán cooperar en unión con otros hábitos de vida sana para una mejor sociedad, más sana, fuerte y saludable, según refiere Gutiérrez (2012). Así, que, es necesario combatir la inactividad física, elaborando un programa de actividad física, todo esto efectuado en conjunto con el programa de salud ocupacional, para así mostrar a sus empleados la importancia de la actividad física y establecerla como un hábito. Uno de los malos hábitos que se pueden identificar en la población objetivo es la falta de compromiso para cumplir con las pausas activas a pesar de que la Oficina de Proyección Social y Promoción de la Salud de la Universidad Peruana Unión ha establecido su realización a través del programa Universidad Saludable y cuenta con el respaldo total de dicha institución.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), el 60% de la población mundial no realiza actividades físicas necesarias para obtener un buen estilo de vida saludable. Esto se debe a la insuficiente participación en la actividad física durante el tiempo de ocio y al aumento de comportamientos sedentarios durante las actividades laborales.

En un trabajo de investigación por Ortiz (2016), Titulado “Las Pausas Activas y el Clima Laboral en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza”, se puede afirmar que la implementación de pausas activas, como un segmento de descansos activos durante las actividades laborales, si ejerció una influencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pastaza.

Esta excursión por la investigación de las pausas activas y el clima laboral, muestra que hoy existe una comprensión sobre este tipo de actividad, como facilitadora en la formación de hábitos saludables, la práctica de actividad física para un estilo de vida

activo, la socialización y la mejora de cualidades en el trabajador que como consecuencia ofrecen un tributo a la empresa.

También, ha resultado evidente la necesidad de ambientes favorables y acciones que permitan asumir la actividad física como una necesidad de bienestar y salud para la persona que contribuya a la motivación por realizarla, lo cual permite una mejor disposición y toma de conciencia en el proceso a desarrollar e influye en la incorporación de la práctica de ejercicios físicos como un hábito de vida.

Bernúi (2013), en su estudio titulado: “Programa Pausa Activa para fortalecimiento del personal no docente de la Universidad Peruana Unión, año 2012”, mencionan los efectos que produjo este programa; se encontró que, si existía estrés laboral en el personal no docente, en la categoría de bajo, moderado y alto, tal es así que el 31 % experimentó un nivel bajo de estrés laboral, el 48% moderado y el 21 % un nivel alto de estrés en el trabajo. En cuanto a la eficacia del programa, los hallazgos obtenidos permiten afirmar que los que participaron de las sesiones, el agotamiento laboral disminuyó, lo que significó un mejor desempeño dentro de su ambiente laboral.

Finalmente, se ha encontrado que el programa Pausa Activa, contribuye a disminuir el agotamiento y los dolores osteomusculares; asimismo, el estrés que se genera naturalmente por el trabajo diario, se ve disminuido significativamente. Por lo tanto, el programa pausa activa debe de constituirse en una política permanente de toda empresa que esté preocupada por la salud de su personal.

Además, Vallejo (2013), señala que las pausas activas no solo son un aspecto importante en la promoción de la salud de los trabajadores, sino, en un aspecto práctico y objetivo para prevenir futuras enfermedades profesionales.

De no ponerse en práctica la aplicación del Programa de Pausas Activas en la Universidad Peruana Unión, la calidad de vida de los trabajadores, no será la

adecuada, evidentemente se producirá un estrés laboral en la realización de las tareas asignadas, cambios de humor, agotamiento, mismas que forman parte del constante movimiento que ya existe dentro de la institución, de tal forma que se alejaran de su meta y objetivo a cumplir; podremos observar el decaimiento del rendimiento y desempeño de los empleados, generando fracasos, desmotivación e inseguridad laboral afectando de esta manera el cumplimiento de los objetivos institucionales. Con esto se deja en claro que dar descansos como pausas activas para mejorar las condiciones en el trabajo es necesario para el futuro de esta institución.

Bajo esta situación problemática, se plante la siguiente pregunta:

2. Formulación del Problema

2.1. Problema General.

¿Cuál es la relación que existe entre Pausa Activa y Clima Laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre el nivel de práctica de Pausa Activa y Clima Laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018.

3.2. Objetivos específicos.

Determinar la relación que existe entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de organización del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

Determinar la relación que existe entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de Interacción Social del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

Determinar la relación que existe entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de Comunicación del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

Determinar la relación que existe entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de Condiciones de trabajo del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

Determinar la relación que existe entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de Identidad y pertenencia del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

4. Justificación

4.1. Justificación Teórica.

Este trabajo de investigación aportará con la creación de un marco teórico actualizado y sistematizado sobre Pausa Activa, definición, importancia, su relación y aporte positivo en el Clima laboral, mediante revisiones bibliográficas sobre promoción y prevención de la salud, generando nuevas ideas de investigación para la comunidad del área de salud y universitaria, según señala Corcuera (2016).

4.2. Justificación Practico – Social.

Desde el punto de vista práctico, Ruiz y Alarcón (2016), indican que el aporte que brindará a los profesionales de enfermería será de realizar las medidas de promoción y prevención de la salud y así disminuir el riesgo de enfermedades profesionales, estrés y problemas osteomusculares.

Desde el punto de vista social, los resultados de la presente investigación dieron a conocer sobre la importancia de la “Pausa Activa”, los beneficios en la salud de los empleados y así poder plantear estrategias para la prevención de enfermedades profesionales.

4.3. Justificación Metodológica.

Desde el punto de vista metodológica este estudio quedara como un aporte a la universidad para un estudio en lo posterior, con un cuestionario evaluativo de preguntas, los cuales estarán a disposición del personal de manera que pueda ser usada en el momento requerido.

5. Presuposición filosófica

Dios concede al ser humano el don de la vida y la fuerza necesaria para trabajar, de manera que pueda conservar las mismas mediante el autocuidado. Sin embargo, hoy en día la vida agitada hace el ser humano trabaje extralimitándose de sus fuerzas, y como consecuencia tiene problemas en el área física y mental.

White (1968), en su libro Consejos sobre Salud, mencionó que muchas personas se mantienen muy ocupados en el trabajo por esa razón sobrecargan los huesos, los músculos y el cerebro, hasta el extremo que ya no tienen más fuerza porque trabajan hasta altas horas de la noche este trabajo constituirá una carga adicional impuesta al organismo, por lo cual se pagará las consecuencias, pierden más de los que ganan, pierden energías sus nervios están muy excitados que no piensan que están acabando con sus organismos, también dejan de lado a su familia.

Por otro lado, White (1968) refiere que la temperancia en el trabajo es muy importante conocer ya que las personas se esfuerzan por realizar una gran cantidad de trabajo en un tiempo limitado y continúan trabajando cuando deberían optar por descansar porque que gastan todas sus energías en el presente las fuerzas vitales

que necesitarán en el futuro, tarde o temprano, experimentará sufrimiento en mayor o menor grado. Asimismo, Handyside (2010) mencionó que la temperancia nos enseña a abstenernos por completo de todo lo que perjudica nuestra salud y moderación de las cosas que son buenas, también se puede decir que es controlarse uno mismo, no de controlar a los demás, es el resultado de permitir que nuestras vidas estén controladas totalmente por el Espíritu Santo.

En Éxodo 15: 26 muestra la importancia de obedecer sus mandamientos y hacer lo correcto ante sus ojos y ninguna enfermedad vendrá sobre nosotros, porque Jehová es nuestro sanador.

Capítulo II

Marco Teórico

1. Antecedentes

En un estudio investigativo realizado por Morcillo (2017) en Riobamba - Ecuador, sobre: “Plan de pausas activas para mejorar la salud postural del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Chambo”, el objetivo fue aplicar un plan de pausas activas como acciones correctivas para mejorar la salud postural en el personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chambo. La metodología empleada fue cuasi-experimental, se realizó test de evaluación postural rápido inicial y final, al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Chambo ingresando los datos obtenidos software de la Universidad Politécnica de Valencia que dio los siguientes resultados, de las 60 personas realizadas la evaluación inicial, dieron los siguiente resultados; en el nivel 1 se encontraban 10 personas que representaban (17%), en el nivel 2 se encontraban 12 personas representaban (20%), en el nivel 3 se encontraban 28 personas representaban (47%), y el nivel 4 se encontraban 10 personas representan (17%). Al realizar la evaluación final nos dieron los siguientes resultados en el nivel 1 se encontraron 40 personas representa (67%), el nivel 2 se encuentran 8 personas que representan (13%), en el nivel 3 se encuentra 10 personas que representa el (17%), y en el nivel 4 se encuentran 2 personas que representan (3%), logrando tener una mejora en la salud postural y disminución del dolor que se comprobó al aplicar la escala visual analógica que mide el grado del

dolor, al terminar el proyecto se logró una gran disminución del dolor en el personal administrativo gracias a las pausas activas.

Ortiz (2016), desarrolló un trabajo de investigación en Ecuador titulado: “Las pausas activas y el clima laboral en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza”; el objetivo fue determinar la influencia que existe entre las Pausas Activas y el Clima Laboral. En la metodología se realizó un estudio cuantitativo - cualitativo, cuyo análisis describió sobre los beneficios que poseen las Pausas Activas en el Clima Laboral de los empleados de la institución y determino los posibles índices de problemas que se hallaron para llegar a la comprobación de la hipótesis planteada. Finalmente, en los resultados se utilizó la prueba de Chi cuadrado, en atención a las características de la muestra, con el 95 % de nivel de confianza, 2 grados de libertad, a un nivel de 0,05 se obtiene en la tabla 5.99, dando como resultado 73,03 que se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alternativa que dice: “Las pausas activas influyen en el clima laboral”.

También, Gavio (2014), realizo una investigación en Argentina sobre: “Implicancias de la Pausa Activa Laboral en empleados de la ciudad de La Rioja”; el objetivo fue detectar los principales trastornos psíquicos y físicos en el ámbito laboral, evaluar la existencia de beneficios en los empleados que realizan pausa activa laboral y, a su vez, proponer un plan de Pausa Activa Laboral para mejorar y prevenir enfermedades, en la metodología se realizó un estudio de tipo descriptivo transversal, se trabajó con una encuesta con preguntas cerradas, con el fin de recoger información relacionada a las características físicas de los empleados y las consecuencias que se manifiestan en la jornada laboral, teniendo como resultados que todos los empleados presentan síntomas asociados a la jornada laboral. Los empleados con pausa activa

laboral poseen mayores molestias en espalda que en brazos y piernas ($p=0,001$) y mayor cantidad de empleados realizan actividades físicas fuera del establecimiento ($p=0,031$) en relación a los que no están sujetos a la pausa activa laboral. El 100% reconoce beneficios en la jornada laboral y el 83% en actividades de la vida diaria, llegando a la conclusión que el medio laboral está lleno de presiones de todo tipo y los empleados sufren molestias y síntomas del tipo de las asociadas a las jornadas laborales.

Domínguez, Ramírez y García (2013), en su investigación “El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional, México”, su objetivo consiste en identificar si existe una relación significativa entre los dos parámetros, desarrollaron un estudio de enfoque cuantitativo correlacional de corte transversal, el estudio estuvo conformada cinco instituciones de puerto Vallarta con un mínimo de 12 trabajadores y un máximo de 261. Utilizaron un muestreo aleatorio y estratificado. Para la recolección de datos emplearon una encuesta y como instrumento un cuestionario, teniendo para ambas variables el clima organizacional un instrumento conformado por siete dimensiones que tuvieron 20 variables para el clima organizacional y 15 para la variable del compromiso. La muestra estuvo conformada por 384 trabajadores del personal administrativo. Los resultados que obtuvieron de los encuestado es que reportaron una estructura organizacional favorable, esquemas de comunicación y herramientas motivacionales también adecuados y estilos de dirección altamente favorables. Pero en el variable compromiso; como el compromiso calculado y el normativo se reportan como un nivel medio y un nivel medio alto en el compromiso afectivo. Estos resultados según los autores Considerados parecen mostrar que el clima organizacional es percibido por los trabajadores como que la dirección los apoya y les estimula a seguir un trabajo en equipo y apoyarse entre sí, además al mismo

tiempo se les permite cierto grado de autonomía y auto organización; bajo normas claras de actuación y la admisión de nuevas propuestas. Con respecto al compromiso, en términos generales se hayo colaboradores medianamente comprometidos, aparentemente por un cierto grado de insatisfacción con y esto sería por falta de reconocimiento. En lo referente a las correlaciones entre las dimensiones de clima organizacional y las del compromiso, los resultados sugieren que ambas variables son complejas con cierta dependencia una de la otra, que mantienen relaciones entre sí de moderada dimensión, teniendo esta correlación de 0,789 entre de las herramientas motivacionales y el compromiso afectivo, 0,649 entre la estructura con compromiso afectivo , 0,582, entre la comunicación y el compromiso afectivo entre las herramientas motivacionales y el compromiso normativo hay una correlación de 0,448, entre la estructura y el normativo 0,335 y por último 0,319 entre la comunicación con el compromiso normativo. El resto de las variables no se relacionan significativamente. Con estos resultados sugieren los autores que cuanto más positivo se percibe el factor de motivación, estructura y comunicación del clima organizacional, mayor será el compromiso en su parte afectiva y normativa. Por otro lado, manifestaron que básicamente compromiso y clima son dos variables que pueden representar a una empresa que muestre un clima organizacional positivo y, al mismo tiempo una buena parte de sus empleados manifieste cierto grado de lealtad hacia la institución donde trabajan.

Alcantar, Maldonado y Arcos (2012), En su investigación “Clima laboral y compromiso organizacional de los empleados administrativos de una universidad pública, México”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima y el compromiso organizacional de los empleados administrativos, realizaron un estudio transversal con diseño no experimental, de tipo descriptivo - correlacional , para la

recolección de datos realizaron un muestreo censal de 112 empleados del área financiera de la universidad, teniendo como instrumentos: la escala CPCL (la escala multidimensional de Percepción del Clima Laboral) que consto de 27 items , con cinco variables (Organización, integración social, comunicación, condiciones de trabajo e identidad y pertenecía); para la variable atributos de la organización (CATO), utilizaron la encuesta de por Allen y Meyer (1990) , consto de 20 items con tres variables (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo). Los resultados que obtuvieron una media del clima laboral de 111.52 y afirmaron tener un nivel de clima bueno, los resultados de compromiso organizacional fue en la dimensión compromiso afectivo que tuvieron una media de 4,38 y como mínima la dimensión de continuidad con 2.93 es decir los trabajadores tienen una fuerte identificación con la universidad. La correlación entre ambas variables fue positiva con un grado de asociación de 56.2% es decir moderada se espera que un buen Clima laboral incremente el Compromiso Organizacional de los empleados administrativos.

Villamil y Sánchez (2012), En su investigación “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad de Choloma-Honduras”, realizaron una investigación correlacional causal, de enfoque cualitativo y diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de datos se emplearon encuestas teniendo como instrumento el cuestionario de 65 preguntas y respuestas de tipo Likert, para medir la variable de clima organizacional, tomaron como base ocho dimensiones, tales como; autonomía, cohesión, confianza, presión, poyo, reconocimiento, equidad e innovación, y para la variable de satisfacción laboral seis dimensiones que son ; satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en que realiza su trabajo, con la oportunidad de desarrollo, con la

relación jefe/subordinado y con la remuneración. De una población de 355 empleados, tomaron una muestra de 154 empleados para ser encuestados, de los cuales se reportó que el 61% de los empleados de la municipalidad de Choloma, califican que el clima organizacional de manera desfavorable y que mantienen un grado de insatisfacción de 55%. Estos resultados obtenidos permitieron concluir que existen un 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad de Choloma con un coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio de +0.80.

Díaz, Mena y Rebolledo (2012) realizaron un trabajo de investigación en Chile, cuyo título fue: “Propuesta de un programa de promoción de la salud con actividad física en funcionarios públicos”, donde se propuso el programa “Muévete” teniendo como objetivos: aumentar el nivel de actividad física y conocer su opinión sobre el programa de pausas activas. En la metodología se aplicó el Cuestionario Internacional de Actividad Física, y un cuestionario de elaboración propia para evaluar el programa de pausas activas. Al término de la intervención en los resultados se registró un aumento significativo en el nivel de AF ($t=-1.391$) con un 95% de nivel de confianza.

La población que inicialmente clasificó en nivel de AF Leve 68.9% baja a un 59%, los Moderados pasan de un 18.3% a un 16.9%, y los clasificados con AF intensa que son un 17,8% aumentaron a un 24%. Fue altamente valorado el programa de pausas activas obteniendo más de un 90% de aprobación por parte de los funcionarios.

Uchuypoma (2017) realizó una investigación en Lima – Perú, sobre: “Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-Lima”, el objetivo fue determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores, el tipo de investigación es básica de nivel correlacional, tipo de diseño no experimental de corte transversal y enfoque

cuantitativo. La muestra fue de 242 trabajadores. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el cuestionario. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach siendo para ambas variables muy altas: 0.956 para la variable del clima organizacional y 0.791 para el variable compromiso laboral. Para el análisis descriptivo se utilizaron tablas de distribución de frecuencias y el gráfico de barras. En la presente investigación se arribó a los siguientes resultados descriptivo inferencial, donde se tiene un coeficiente de correlación de 0,426** que indica una positiva y moderada correlación y la significativa dado que $p: 0,000 < \alpha: 0,05$, permite afirmarse existe moderada correlación positiva entre ambas variables, clima organizacional y compromiso laboral por tanto se infiere que se relacionan el clima organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos -Lima. 2016.

En otra investigación realizada por Corcuera (2016) en Trujillo - Perú, titulada: “Eficacia de la implementación de un programa de pausas activas en la disminución de síntomas músculo-esqueléticos en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de saneamiento”, tiene como objetivo mejorar el estilo de vida, bienestar y rendimiento laboral del empleado, con el cual se permitirá disminuir los síntomas músculo-esqueléticos en trabajadores administrativos de una empresa de saneamiento. La metodología fue de diseño pre experimental, se aplicó el Cuestionario Nórdico Estandarizado para los síntomas músculo-esqueléticos. Al ser evaluados los resultados del pre test (97.33%) y post test (presencia de síntomas después de la intervención: 48.00%) con la prueba de comparación de medias para muestras grandes (prueba Z) se encontró que existe diferencia significativa entre ambos resultados, lo que nos está indicando que el programa de pausas activas fue

eficaz debido a la disminución de los síntomas musculoesqueléticos en los resultados del post test. Después de la implementación de un Programa de pausas activas se disminuye en un 52% los síntomas musculoesqueléticos en trabajadores administrativos. Los resultados (52%) nos están indicando que el programa de pausas activas disminuyó significativamente en cuello, espalda alta y espalda baja ($p < 0.05$); sin embargo, no se encontró mejoras significativas en hombros, codos, muñecas, caderas, rodillas y tobillos/pies ($p > 0.05$). Al comparar la prevalencia de síntomas musculoesqueléticos de los trabajadores administrativos según género, encontrándose en varones una disminución significativa en cuello y en mujeres en cuello y espalda alta después de la implementación de un programa de pausas activas.

Otro estudio realizado por Chávez y Ríos (2015) en Trujillo – Perú, sobre: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echeagaray”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal, donde se trabajó con una población universo de 27 enfermeras; los instrumentos utilizados fueron: El primero, para medir el clima organizacional por Hackman y Oldham y el segundo para medir la satisfacción laboral fue elaborado por Sonia Palma Carrillo. Los resultados muestran un 41% en el nivel alto y un 59% en el nivel medio en clima organizacional y en satisfacción laboral se obtuvo un nivel alto con 52% y un nivel medio con 41% y nivel bajo 7%. Concluyendo que el clima organizacional tiene relación altamente significativa con la satisfacción laboral según la prueba de Pearson $P=0.76$.

Ortega (2015), realizó un estudio en Lima – Perú, titulado: “Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en la Universidades tecnológicas privadas de Lima”, que tiene por objetivo estudiar la influencia existente entre las competencias laborales y el clima organizacional en las universidades tecnológicas privadas de Lima, y la relación entre el clima y las diferentes dimensiones del desempeño laboral. Mediante un tipo de investigación correlacional y diseño no experimental se aplicó a una muestra de 161 trabajadores administrativos, seleccionados mediante muestreo aleatorio. Se aplicaron dos instrumentos: la escala de clima organizacional de Sonia Palma y una escala de desempeño laboral. Ambas pruebas fueron sometidas a validez y confiabilidad, así como análisis factorial confirmatorio con importantes niveles de covarianza. Los datos fueron procesados mediante estadísticos descriptivos e inferenciales. Se llegó a las siguientes conclusiones: existe correlación directa, positiva y significativa entre las competencias laborales y el clima organizacional, así como entre todas y cada una de las dimensiones de las competencias laborales con el clima organizacional: (p-valor < 0.001).

En un estudio de investigación realizado por Bernúi (2013) en Lima - Perú, titulado: “Programa pausa activa para fortalecimiento del personal no docente de la Universidad Peruana Unión, año 2012”, tuvo como objetivo establecer el efecto de un programa denominado Pausa Activa (PA), sobre el nivel de estrés laboral, en el personal no docente de la Universidad Peruana Unión, (Lima, Perú). La metodología se intervino a 6 áreas de trabajo durante 3 meses, con frecuencias de 9 sesiones de pausa activa durante el primer mes y 12 sesiones durante los 2 últimos meses, siendo la duración de cada rutina de ejercicios en promedio de 8 a 10 minutos. Al aplicar el pretest, la mayoría de la población presentó estrés laboral en dos dimensiones,

agotamiento físico o mental y dolores osteomusculares en tres o cuatro segmentos corporales como cuello, espalda y muñeca. Los resultados presentaron al aplicar el posttest, los valores hallados de la t de Student fueron significativos ($p < 0,05$) es decir, el programa Pausa Activa disminuyó el agotamiento y dolores osteomusculares en los 3 meses que duró el programa.

2. Marco teórico

2.1. Salud Ocupacional.

2.1.1. Historia.

De acuerdo a Mazzáfero, V. (1999) se ha observado las condiciones de trabajo desde épocas antiguas en las cuales se han determinado tanto el aspecto de la salud como las enfermedades adquiridas en el proceso, esto data de la época de Aristóteles y Platón en Grecia, Plutarco y Galeno en Roma, ya que se recuerda una época de esclavitud y sufrimiento por parte de los trabajadores.

En el año de 1700 el médico italiano de Bernardini Ramazzini publicó la obra "De Morbis Artificum diatriba" (Disertación en torno a las enfermedades de los artesanos) y por el cual se lo considera el padre de la medicina del trabajo, en este libro se instaura una constante investigación de campo que se realizó durante varios años, directamente con los trabajadores y el ambiente en que estos se desenvolvían, esta investigación se volcaba a un método que comprendía bases las cuales fueron:

- La observación de la supuesta causa de daño profesional.
- Un examen clínico del trabajador para determinar la influencia sobre la salud.
- Las normas higiénicas y médicas de prevención individual y colectiva.

La importancia que se puede dar a las enfermedades profesionales dentro de las instituciones, fábricas u organizaciones, se establece en presentar las patologías laborales más relevantes que se muestran sobre los trabajadores, según sea su

aportación a la empresa, con la finalidad de dar las pautas que promuevan a generar caminos en pro de su salud laboral y como finalidad principal el reducir los problemas de descenso en la producción.

2.1.2. Definición.

“De acuerdo a la OMS la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y control de enfermedades, accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.” (Ortiz, 2016; P.p.35)

Vallejo (2013), refiere que la salud laboral, tanto sobre el trabajador como en su medio físico, se ha convertido en un aspecto relevante, ya que por medio de esta se puede establecer los factores positivos como negativos que el colaborador exterioriza por estar sujeto a horas continuas de trabajo, también así proporciona pautas o señales de rendimiento y alteraciones que puede estar viviendo la persona en señalada actividad.

2.1.3. Objetivos de la Salud Ocupacional.

La salud ocupacional debe orientar sus políticas, acciones y recursos para:

- Mejorar y mantener la calidad de vida y salud de la población trabajadora.
- Proteger la salud de los trabajadores, ubicarlos y mantenerlos en una ocupación acorde con sus condiciones fisiológicas y psicológicas.
- Servir de instrumento para el mejoramiento de la calidad, eficiencia y productividad de las empresas.
- Mejorar la actitud de patrones y trabajadores frente a los riesgos profesionales mediante la promoción de la salud en el trabajo y la educación.
- Mejorar las condiciones de trabajo con el fin de disminuir los riesgos de enfermedades profesionales y de accidentes derivados del ambiente laboral.

- Minimizar las cargas laborales y los factores de riesgo generados en el ambiente de trabajo, lo cual redundará en un menor riesgo generados en los ambientes de trabajo.

2.1.4. Importancia de la salud de los trabajadores.

Para Mazzáfero, V. (1999), hoy en día las organizaciones toman en mayor importancia la salud de sus trabajadores, ya que, si se logra proporcionar un nivel de seguridad dirigida al personal, por consiguiente se llegará a dar un desarrollo personal, profesional e institucional.

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (2004), nos señala que la salud ocupacional se lo considera como un derecho humano, puesto que su impacto se direcciona a los factores que toman un significado grande sobre el trabajador como son: la calidad de vida, la de su familia y su bienestar en su entorno social (comunidad), y así se ve como un elemento de importancia y con un amplio crecimiento en el campo del bienestar laboral y progreso económico.

La buena salud que posean los trabajadores de las instituciones, recaerá directamente sobre la producción de la empresa, ya sea de una manera local o nacional. Esto quiere decir que entre mejor salud gocen tanto en la empresa como fuera de ella los trabajadores, más se llegara a la premisa de expansión empresarial e incremento económico, según menciona la OMS (2011).

2.1.5. Enfermedades Laborales.

2.1.5.1. Inadecuada circulación de piernas.

Según Villaseñor (2013), analiza que cuando existen problemas de circulación venosa se ha descubierto que aparecen varices en las piernas y también que se acumule líquido en las piernas o tobillos. Como condición extrema, se puede producir trombosis venosa profunda, ya que la sangre líquida se transforma a estado sólido

dentro de venas y las tapa. Por eso se recomienda cambiar de posición, cruzar las piernas y mover tobillos, sobretodo caminar.

2.1.5.2. Síndrome del túnel carpiano.

Chaves (2012), refiere que es una neuropatía y se produce en el antebrazo hasta la muñeca producido por una excesiva presión en el nervio mediano, este nervio es el que permite la sensibilidad y movilidad de la mano, este síndrome puede provocar endurecimiento, hormigueo y debilidad de las manos y dedos, provocando dolor y malestar en la persona que lo padece.

2.1.5.3. Enfermedades osteomusculares.

Huezo, Maravilla y Tobías (2016), refieren que en el ámbito laboral las principales fuentes de enfermedades profesionales son aquellas que están relacionadas con el mismo movimiento y la repetición constante de fuerza y posturas disfuncionales por periodos prolongados de tiempo. Tal es el caso que al realizar movimientos repetitivos y posturas forzadas los músculos no alcanzan una relajación completa por lo que los niveles de metabolismo disminuyen produciendo un metabolismo anaerobio en el cual se acumulan sustancias de desechos ocasionando dolor a corto plazo y a la disminución de la capacidad muscular.

2.1.5.4. Enfermedad degenerativa del disco cervical.

Este tipo de enfermedad es poco diagnosticada como enfermedad profesional y la mayoría de veces es involucrada con el espasmo muscular debido al estrés, se presenta en la realización de actividades que requieren posturas forzadas en la zona del cuello o permanencia estática que es relacionada con el manejar computadores y conducir vehículos.

Tarrago (2011), enfatiza que los síntomas de esta enfermedad es dolor agudo de aumento gradual a nivel de la nuca, con mayor intensidad en las noches o al tener la

cabeza fija, además puede padecer dolores de hombro y brazos pudiendo llegar hasta las manos y dedos, además de provocar cefaleas constantes y difíciles de tratar. Para diagnosticar esta enfermedad es necesario realizar radiografías si el paciente tiene una sospecha, si se ha detectado esta enfermedad es importante evitar las posiciones que generen dolor y realizar ejercicios durante la jornada laboral.

2.1.5.5. Síndrome de pinzamiento de hombro.

Pinzón y Sierra (2005), señalan que este síndrome se presenta predominantemente en actividades en las que hay exceso de uso o posterior a sobrecargas repentinas de esta articulación. Algunas veces dolor en la cara lateral del brazo que en ocasiones se irradia a la parte distal, codo y mano de intensidad variable. Se diagnostica mediante radiografía simple de hombro.

2.1.5.6. Epicondilitis humeral lateral.

Vélez (2011), señala que es llamado codo de tenista, ya que se presenta por dorsiflexión repetitiva o extensión forzada repetitiva de la muñeca, se produce necrosis colágena en la inserción en el epicóndilo del músculo. El dolor que se irradia al dorso del antebrazo se puede presentar en la noche en el reposo, pero lo más común es que se relacione con la actividad (empuñar, dorsiflexión la muñeca).

Al examen físico se pueden reproducir los síntomas pidiendo al paciente que haga dorsiflexión forzada o se halla dolor en el epicóndilo lateral a la palpación. Se previene con el fortalecimiento general de la musculatura de codo y antebrazo y uso apropiado de herramientas manuales.

2.1.5.7. Tenosinovitis de Quervain.

Afecta el primer compartimiento dorsal extensor de la muñeca, se debe al abuso excesivo del pulgar y la empuñadura repetitiva.

Vélez (2011), menciona que el paciente tiene como antecedente las maniobras de empuñadura repetitivas, presenta dolor y/o inflamación en el lado radial de la base del pulgar, intenso dolor cuando se pide al paciente que realice desviación cubital de la mano (martillar), conocida como maniobra de Finkelstein.

2.1.5.8. Psicológicas.

Hurther (2012), comenta que, si se dedica monotemáticamente a una actividad y, además lo que realiza no es agradable, se generará un factor de estrés que podría llevar a la persona a sentirse esclavo de una silla por tener que permanecer en ella todos los días. Con el tiempo, se podrá desarrollar cuadros depresivos. Ahora, atención que lo mismo ocurre cuando se ve excesiva televisión, porque ocasiona desordenes del ánimo donde sólo se le da sentido a la vida al estar frente a la televisión. También este trastorno psicológico disminuiría los niveles de inmunidad del cuerpo hacia factores nocivos.

2.1.6. Ley N 29783: Ley de seguridad y Salud en el Trabajo.

Art 26: “El empleador está obligado a disponer de una supervisión efectiva, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”.

Art 29: “Obligación del trabajador a someterse a exámenes médicos a que estén obligados por norma, expresa siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico”.

Art 46: “Obligación del empleador. Practicarse exámenes médicos antes, durante el término de la relación laboral de los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores a cargo del empleador”.

2.2. Pausa Activa.

“Las pausas activas laborales consisten en la utilización de variadas técnicas en periodos cortos (máximo 10 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 potenciar el funcionamiento cerebral, incrementando la productividad y el rendimiento laboral” (Revista Clarín, 2012).

Se entiende también como periodos de descanso en el cual la persona realiza una actividad física con una serie de movimientos o estiramientos musculares de las partes de su cuerpo que le permitan romper la continuidad de las posiciones sostenidas, mejorando la circulación de las posibles lesiones musculoesqueléticas a más de que promueve un cambio de rutina habitual en el trabajo.

Chiavenato (2011), manifiesta que, “La higiene laboral está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas.”

La OMS (2014), menciona que con sólo cinco o diez minutos de actividad física se pueden contrarrestar, prevenir y disminuir muchos de las enfermedades ocupacionales, que son una de las principales causas del ausentismo laboral. En ese mismo sentido, se ha determinado que las zonas corporales más afectadas, por la fatiga laboral son; el cuello, los hombros, la zona dorsal, las manos, las muñecas y la espalda. Por ello, las pausas laborales activas se definen y aplican de acuerdo con la ergonomía postural, pero sobre todo teniendo en cuenta el escenario laboral, y utilizando los implementos de oficina y el espacio con el que regularmente se cuenta en una oficina. De esa manera, las pausas en el trabajo se usan para disminuir tensiones que se acumulan en ciertas zonas del cuerpo, por lo tanto, pueden ser herramientas útiles y aplicables que ayuden a las personas a prevenir muchas enfermedades.

2.2.1. Objetivos de las Pausas Activas.

Miranda (2011), afirma que estos trastornos de salud son provocados por organizaciones de trabajo que prevé tareas repetitivas, una constante tensión por la productividad, la jornada de trabajo prolongada sin el debido descanso, a la que se suman tareas monótonas que limitan el funcionamiento mental del trabajador, ha sido uno de los mayores problemas que afectan a las empresas, agregando la aparición del estrés, tabaquismo, alcoholismo, sedentarismo, factor nutricional presentando una incidencia negativa en la salud los trabajadores.

Según Viera (2015), en la actualidad es importante acudir a un recurso capaz de disminuir los efectos causados por las condiciones en las que se encuentran los trabajadores en el desempeño de su actividad laboral, es en esa dirección que las pausas activas o gimnasia laboral son una herramienta que favorece el desenvolvimiento físico y mental, estimulando el auto-conocimiento y la disposición para ejercitar el cuerpo y mente del trabajador, aumentando la ejecución de las actividades que le son propuestas.

La implementación de programas de aplicación de pausas activas o gimnasia laboral, es un mensaje estimulador que despierta en los trabajadores la necesidad de cambiar su estilo de vida, que interiorice en la conciencia del trabajador la necesidad de prevenir enfermedades ocupacionales, priorizando la promoción de salud, la mejora de las condiciones músculo-esqueléticas.

La OMS (2011), refiere que las pausas activas o gimnasia laboral, aporta tranquilidad y adecuación al desarrollo de las labores orientando y corrigiendo los vicios posturales adoptados, reducir las tensiones, dolor muscular y de manera especial aumentar la predisposición para el trabajo al prevenir enfermedades derivadas de hábitos laborales.

2.2.2. Evolución de las Pausas Activas.

Miranda (2011), menciona que nace en Polonia en el año de 1925 conocida como gimnasia de pausa, en donde los operarios industriales hacían uso frecuente de esta actividad. En el año de 1928 se la utiliza en Japón después de la Segunda Guerra Mundial con los funcionarios del correo con el propósito de su desconcentración y consolidación de la salud, la misma que fue difundida por todo el país, creándose una ley obligatoria a las empresas a promover la Gimnasia Laboral Compensatoria en los años 60.

De acuerdo a la revista CONFEF 2004, las primeras manifestaciones de actividad física y tiempo libre para los funcionarios de empresas se registró en el año 1901 en la fábrica de tejidos Bangu en Rio de Janeiro, Brasil. El mismo autor indica que en el año de 1974 en los muelles de Ishikawagima de Brasil fue implantada la gimnasia al inicio de la jornada de trabajo y la gimnasia compensatoria durante las pausas de trabajo, involucrando a 4.300 trabajadores, su objetivo fue la seguridad en el trabajo incidiendo en el desarrollo de los Recursos Humanos.

En los años 80, comienzan las empresas a demostrar su interés por el bienestar de sus funcionarios, tanto las multinacionales, como las estatales. En los años 90, su reconocimiento fue mayor, debido a las lesiones de esfuerzo repetitivo / dolencias (trastornos) Osteomusculares Relacionadas con el Trabajo (LER/DORT) iniciada por reconocimiento oficial de la dolencia conocida como enfermedad de los digitadores (mecnógrafos) y con las prácticas de calidad total adoptadas en innumerables empresas.

Las pausas activas es una de las estrategias utilizadas en los últimos años para valorizar a los empleados y está siendo implementada de manera creciente en distintas empresas ya que la competencia de mercado de trabajo, el avance

tecnológico permanente y la presión laboral terminan cargando mental y físicamente al personal y, como consecuencia, surge el estrés y las enfermedades laborales.

2.2.3. Beneficios de las Pausas Activas.

Miranda (2011), expone así: “Podemos decir que el cuerpo humano está diseñado para estar en movimiento y no en reposo, el acelerado avance tecnológico en la actualidad nos ha obligado a permanecer el 80% en nuestros puestos de trabajo en una misma postura, convirtiendo a los trabajadores en personas sedentarias, las pausas activas están orientadas a que las personas recuperen energías para su desempeño eficiente del trabajo, a través de los ejercicios que revierten la fatiga muscular y el cansancio generado, promoviendo un beneficio para el organismo aportando en la conciencia del trabajador la importancia de cuidar la salud físico y mental laborales, reforzando la psiquis humana de manera positiva permitiendo que el individuo este más despierto y alerta”.

Los beneficios que se obtienen por las pausas activas pueden clasificarse en:

2.2.3.1. Fisiológicos.

Produce aumento de la circulación sanguínea, mejorando la oxigenación de los músculos y tendones, previene lesiones por esfuerzos repetitivos, mantiene un organismo saludable con disminución de enfermedades psicosomáticas (fatiga, estrés, y sedentarismo), según refiere Guamán (2015).

2.2.3.2. Psicológicos.

Pacheco y Tenorio (2015), señalan que estimula la autoestima, combate la depresión y la ansiedad, el cambio de rutina aumenta la capacidad de concentración en el trabajo; incentiva a los empleados a la práctica de la actividad física, mejora las relaciones de vida laboral de los empleados.

2.2.3.3. *Sociales.*

Vélez (2011), menciona que promueve la integración social y favorece el sentido de grupo, fomenta la relación entre compañeros mejorando la imagen de la empresa despertando el surgimiento de nuevos líderes y es un fuerte factor motivacional estimulando la iniciativa.

2.2.3.4. *Económicos.*

Ortiz (2016), asegura que se disminuye los gastos médicos, mejora la producción de la empresa y la efectividad y eficiencia de los trabajadores contribuyendo a la mejor organización del trabajo.

2.2.3.5. *Laborales.*

Así mismo Guamán (2015), confirma que actúa de manera preventiva y compensatoria de la actividad desempeñada por cada uno de los integrantes de la empresa, ayuda a reducir los accidentes de trabajo, que pudieran estar vinculados con la postura laboral y la fatiga muscular.

En base a lo anterior se debe tener en cuenta que cada organización debe velar por los intereses de sus colaboradores, en su tiempo laboral y que debe velar por su buen estado físico y mental, y como se evidencia en lo anterior las pausas activas son una herramienta clave para la obtención de una vida saludable no solo a nivel laboral, si no a nivel general del trabajador, como lo afirma (Boada, 2005 citado por Restrepo, 2015).

2.2.4. *Tipos de gimnasia laboral.*

Según Sánchez, A. (2011) existen varias orientaciones de esta disciplina en las que se recogen con investigación tipos de Gimnasia laboral, que están dirigidos a menguar los problemas físicos más frecuentes en los trabajadores, con la formulación de actividades dirigidas.”

Preparatoria: Es una gimnasia de activación física directa previo a la jornada laboral, contiene instrucciones de estiramiento y preparación de los segmentos del cuerpo que tendrán una demanda en el periodo de trabajo.

Compensatoria: Tiene la finalidad de tratar de una manera corta pero eficaz, activar partes del cuerpo que habitualmente se encuentran en un estado de pausa debido a la inactividad, sus objetivos son avizorar y oprimir la fatiga física y mental.

Relajación: Se lo aplica al final de cada una de las jornadas de trabajo, del mismo modo la practican varios de los ejecutivos, previamente a las reuniones de alto rango y que se caracterizan por una presión constante, por la toma de decisiones.

2.2.5. Pausas activas para empresas.

Latosinski (2013), nos señala que entre las preocupaciones que presentan las empresas es de definir estrategias y establecer programas que privilegian la práctica y eficiencia de la gestión, la salud, la seguridad y el cuidado del medio ambiente, involucrando temas como la capacitación y la responsabilidad social, procurando obtener beneficios y proyectos orientados al bienestar de sus empleados para lograr mayor competitividad y productividad en los mismos.

Latosinski (2013), además declara que en la actualidad los representantes de las empresas han tomado conciencia de la importancia de la aplicación de las pausas activas para alcanzar un bienestar en sus empleados aplicándola antes o después de mayor carga laboral como método eficaz para combatir el estrés, el cansancio mental y físico.

Finalmente se puede concluir que las pausas activas aumentan el nivel de actividad física de los usuarios, se puede practicar de manera individual o grupal durante 5 a 10 minutos en su puesto de trabajo, logrando un desempeño diferenciado y pos intervención.

2.3. Clima Laboral.

Vélez (2011), el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, siendo este un generador o no de satisfacción laboral.

Según Sonia Palma (2004), señala que el clima laboral es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

“El clima organizacional expresa la influencia del entorno laboral sobre la motivación de los empleados, se puede describir como la cualidad del ambiente organizacional que experimentan los miembros y que influye en la conducta, este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, un clima organizacional es alto cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y es bajo cuando existen situaciones que frustran las necesidades”(Chiavenato, 2011, pág. 74).

Además, Ruiz y Alarcón (2016), indican que el clima laboral son aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo. Se está refiriendo concretamente a todos aquellos elementos relacionados con los procesos de gestión, ya sean formales o informales que influyen positiva o negativamente en el trabajo.

2.3.1. Importancia del Clima Laboral.

El clima laboral es el conjunto de cualidades que se encuentran en el ambiente de trabajo, los mismos que son percibidos por las personas que conforma la empresa.

Si existe un clima laboral adecuado los empleados desarrollaran adecuadamente las actividades laborales para el cumplimiento de los objetivos laborales, según señala Cardona (2016).

Rensis Likert (1986) citado por Ortiz (2016), menciona que la reacción ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva. Es ahí, la preocupación por el estudio de clima laboral partió de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización.

2.3.2. Tipos de Clima Laboral.

Existe cuatro tipos de sistemas organizacionales, los mismos que se detallan a continuación:

2.3.2.1. Sistema I: Autoritarismo explotador.

Es caracterizado porque la directiva no posee confianza en sus empleados, es decir el clima que se percibe es de temor.

- Estrictamente autocrático sin ninguna relación de confianza.
- Las actitudes son hostiles y a los empleados se los considera como esclavos.
- No existe trabajo en equipo.
- Estos no son más que órdenes.
- Investigación de los objetivos a nivel medio.
- Existe poca comunicación ascendente y es percibida con desconfianza.
- Las decisiones se toman en la cumbre, basada en poca información.

2.3.2.2. Sistema II: Autoritarismo paternalista.

En este sistema existe confianza entre la dirección y los subordinados, se utiliza recompensas y castigos como fuentes de motivación.

- Autoritaria con un poco de relación de confianza.
- Las actitudes son frecuentemente hostiles, pero algunas veces son favorables para la organización.

- Existe poco trabajo en equipo.
- Aceptación abierta de los objetivos.
- Investigación de los objetivos elevados con pocas posibilidades de información.
- Poca comunicación ascendente.
- Las políticas se deciden en la cumbre, pero algunas decisiones lo toman el nivel inferior.

2.3.2.3. *Sistema III: Consultivo.*

Es caracterizado por la confianza que los superiores tienen en sus subordinados.

- Consultas superiores/subordinados con una confianza bastante elevada.
- Las recompensas y los castigos se utilizarán para motivar a los empleados.
- Existe una cantidad moderada de interacciones del tipo superior/subordinado.
- Estos no son más que órdenes.
- Investigación de los objetivos muy elevado.
- La comunicación es de tipo descendente y con frecuente comunicación ascendente.
- Las políticas y las decisiones se toman en la cumbre, pero los subordinados toman decisiones más específicas.
- Los procesos de control se delegan de arriba hacia abajo.

2.3.2.4. *Sistema IV: Participación de grupo.*

En este aspecto existe la plena confianza en los trabajadores por parte de la dirección.

- Delegación de responsabilidades con una relación de confianza grande entre superiores.
- La dirección posee de plena confianza en sus empleados.
- Las personas trabajan en equipo con la dirección.

- Se establece mediante la participación del grupo.
- Investigación de los objetivos extremadamente elevada.
- Se realiza de manera ascendente, descendente y lateral.
- Se encuentra diseminado en toda la empresa.
- Existe mucha responsabilidad.

2.3.3. Características del Clima Laboral.

El clima organizacional posee las siguientes características:

- Es un concepto sintético como la personalidad.
- Es una configuración particular de variables.
- Los elementos constitutivos pueden variar, pero el clima puede ser el mismo.
- Tiene una connotación de continuidad no tan permanente como la cultura y puede cambiar después de una intervención particular.
- Se determina por las características, conductas y expectativas de personas.
- Es un fenómeno lógicamente exterior al individuo.
- Es un fenómeno distinto a la tarea y se puede observar diferentes climas en los individuos.
- Se encuentra basado en las características de la realidad externa.
- Puede ser difícil de describir con palabras.
- Tiene consecuencia sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento.

Las características del clima laboral repercuten en el rendimiento de los colaboradores, de esta manera se obtendrá productividad en la empresa e incrementará el aspecto económico, satisfaciendo los requerimientos de los clientes internos y externos.

2.3.4. Elementos del Clima Laboral.

Según Del Toro & cols. (2011) son los siguientes:

Motivación: Son los valores por los cuales los trabajadores estén motivados hacia la acción, la motivación se encuentra compuesta de necesidades, deseos, tensiones y expectativas. Si existe ausencia de motivación no se cumplirá con los objetivos propuestos.

Proceso de influencia: Este elemento identifica la influencia de los empleados en las decisiones de la empresa.

Factor humano: Se refiere a las personas, las mismas que poseen habilidades, destrezas y competencias para realizar las actividades o funciones de manera eficiente.

Es necesario conocer que el aspecto humano es un factor importante en las empresas. Para que exista un adecuado clima laboral es importante conocer que la motivación, el proceso de influencia de la participación de los colaboradores y el factor humano, son elementos indispensables para promover de manera eficiente las actividades de la empresa.

2.3.5. Teorías sobre el Clima Laboral.

2.3.5.1. Teoría de Mc Gregor.

Mc Gregor (1960) citado por Ortega y Plata (2014), mencionan que en las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó "Teoría X" y "Teoría Y".

Teoría X

El ser humano ordinario siente rechazo hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda. Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y

amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización, añaden Ortega y Plata (2014).

Teoría Y

El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales. Ortega y Plata (2014), refieren que el resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que, si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración.

2.3.5.2. Teoría de Rensis Likert (1965).

La teoría de Clima Laboral de Likert citado por Ortega y Plata (2014), establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima.

Variables Causales. – Indican el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.

Variables Intermedias. – Están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

Variables Finales. – Surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad. Están orientada a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

2.3.5.3. Teoría de Herzberg.

Clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilo de supervisión.

Chiavenato (2011), menciona que la motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo.

2.3.6. Estrategias para mejorar el Clima Laboral.

2.3.6.1. Para los directivos.

Presta atención a las relaciones: Es esencial que se preste atención a cómo es el trato entre el personal, incluso del jefe hacia los demás empleados.

Grado de compromiso: Esto se genera por el grado de compromiso que tenga principalmente la empresa con el colaborador, si ésta les hace sentir que está comprometida con ellos, ellos también devolverán con la misma actitud.

Definir puestos y funciones específicas: Se evita duplicar tareas y se brinda una información más clara al trabajador acerca de para qué y cuál es su aporte en la organización, lo que da valor al trabajo realizado.

Reconocimiento: Es común que cuando uno se equivoca, todos los recuerdan, pero cuando haces un trabajo bien realizado, casi nadie lo percibe, sin embargo, es importante no desaprovechar la oportunidad de reconocer al personal por cada trabajo bien realizado.

Remuneraciones: Es cierto que no todas las empresas tienen la capacidad de aumentar gradualmente el sueldo de sus trabajadores, sin embargo, es importante que se brinde al menos un incentivo cada cierto tiempo, para que los trabajadores sientan que su esfuerzo sí es tomado en cuenta.

Igualdad: Es importante, tratar por igual a todos los colaboradores para no quebrar las relaciones laborales.

2.3.6.2. *Si eres colaborador o empleado.*

Crítica: Recuerda, la crítica muchas veces no nos gusta, pero es necesaria, porque te ayuda a mejorar, por eso aprende a escuchar lo que las otras personas tienen que decir respecto a tu desempeño, y evalúalo y tómallo como un aporte para tu desarrollo Profesional.

Intégrate: Trata de conocer a tus compañeros en algún horario fuera de la oficina, es más agradable trabajar en un ambiente de confianza.

Agradece: Siempre agradece por la ayuda brindada por algún compañero, así sea mínima.

Personalidad: Algunas personas son parcas, otras más sociales, hay que aprender a trabajar con todas ellas y adecuarnos a su personalidad.

No perjudicarás: No hagas a otros lo que no te gustaría que te hagan a ti.

Ayuda: Y hazlo de forma desinteresada, para no incomodar a la otra persona, ya que ésta quizá pueda sentir que se están entrometiendo.

Sé amigable: Es bueno saludar, y mostrar interés más allá del trabajo, tan fácil como preguntar ¿Cómo estás?

Ortiz (2016), recalca que el clima laboral es un trabajo de todos los días, se va construyendo y fortaleciendo de a pocos, y debe ser una iniciativa del que lidera el grupo. Una estrategia que sin duda ayudará a aumentar la productividad.

2.3.7. Dinámica del grupo de trabajo de estudio.

Se realizó este trabajo investigativo dentro de la Universidad Peruana Unión, tomando como muestra de estudio al personal académico y administrativo, con la finalidad de mejorar los conocimientos y prácticas en cuanto a la Pausa Activa y su influencia en el Clima Laboral. Este estudio se realizó con la intervención de 10 sesiones educativas y prácticas para la prevención de trastornos musculoesqueléticos, estrés y fatiga.

2.4. Modelos teóricos de enfermería.

2.4.1. Modelos de promoción de la salud de Nola Pender.

El trabajo de investigación considera el Modelo de Promoción y Prevención de la Salud (MPS) de Nola Pender ya que se basa en la educación sobre el autocuidado y llevar un estilo de vida saludable, enfocándose en los cambios de conducta que los individuos sufren en los aspectos de conocimientos, actitudes y prácticas los cuales son modificables. Este modelo es propuesto con el fin de integrar tanto a las personas como al enfermero en las conductas que influyen en el bienestar integral del individuo y se propone al enfermero como el principal motivador en que estas conductas sean encaminadas a resultados óptimos.

El MPS es un intento de ilustrar la naturaleza multifacética de las personas que interactúan con el entorno intentando alcanzar un estado de salud adecuado, tiene como competencia de aumentar el bienestar de las personas.

Sandoval (2012), refiere que el MPS es similar a la construcción del modelo de creencia en la salud, pero no se limita a explicar la conducta de prevención de la enfermedad, este modelo se diferencia del modelo de creencia en la salud porque no tiene cabida el miedo o la amenaza como fuente de motivación para la conducta sanitaria, además este modelo fomenta la salud, y se aplica de forma potencial a lo largo de toda la vida.

2.4.2. Aceptación por parte de la comunidad enfermera.

El bienestar como especialidad de la enfermería ha aumentado notablemente durante la última década. Los profesionales de enfermería creen que el MPS es un modelo conceptual que se formuló con el objetivo de integrar lo que se conoce sobre la conducta de promoción de la salud para generar cuestiones y así realizar una demostración más profunda, se utiliza ampliamente en la formación de programas incorporando planes de estudios, según nos indican Raile y Marriner (2011).

Los futuros hallazgos empíricos aumentarán su importancia para los planificadores de la enfermería de la aportación de los cuidados de salud y para aquellos que ofrecen el cuidado.

Investigación.

El modelo de investigación de Pender ha demostrado la precisión empírica del modelo. Este modelo sirve de referencia en definiciones operacionales para las conductas promotoras de salud, tiene implicaciones para la aplicación, destacando la importancia de la valoración en el individuo de los factores que se cree que influyen en los cambios de conductas de salud, mencionan Raile y Marriner (2011).

2.5. Definición de términos.

Pausa Activa.

Avendaño y Cárdenas (2016), señalan que es la activación que permite al trabajador un cambio en su dinámica laboral, donde acompañado de una serie de movimientos, se activa el sistema cardiovascular, músculo esquelético, respiratorio y su sistema cognitivo, involucra ejercicios de 15 minutos, en los que los trabajadores realizan movimientos de cadera, cuello, manos y piernas con el fin de relajar los músculos que se hallan inactivos durante la jornada laboral.

Clima Laboral.

Según Cardona (2016), se entiende como la manera en la que las personas que interactúan en el ambiente laboral, perciben las condiciones características de ésta y la forma como reaccionan frente a estos estímulos, que redundan en los niveles de productividad. Lewin Citado por Bravo y Cárdenas (2005), fundamentó sus análisis en la psicología gestáltica, teniendo en cuenta que: “Los individuos captan su entorno apoyándose en juicios percibidos y deducidos por ellos mismos; ya que el clima organizacional era una Gestalt basada en patrones percibidos de experiencias y comportamientos específicos de las personas dentro de una organización”.

Satisfacción laboral.

Dipp, Tena y Villanueva citados por Del Toro, Salazar y Gómez (2011) definen la satisfacción laboral como: La actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados.

Salud Ocupacional.

Ciencia multidisciplinaria, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo; prevenir todo daño: enfermedad o accidente causado a la salud por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes noxas a su salud, según la OMS (2012) citado por Vallejo (2013).

Enfermedades Profesionales.

Son aquellas causadas directa y exclusivamente por un factor de riesgo propio del medio ambiente de trabajo (por ejemplo, la silicosis la hipoacusia por ruido, etc.); son consecuencias del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifican en un cuadro que se revisa periódicamente como desarrollo de la Ley de Seguridad Social que la define, y que está provocada por la acción de los elementos o sustancias que se indican para cada una de ellas”, según refiere la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales citada por Mazarrasa & cols. (2003).

Seguridad en el trabajo.

Según La Jefatura de Seguridad e Higiene del Trabajo y el Departamento de Prevención de Riesgo del Trabajo e Instituto de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) – Madrid, (2008); abordando desde un punto de vista general se entiende que "las personas se enfrentan diariamente a una serie de factores que pueden generar lesiones o alteraciones tanto físicas como emocionales dado que existe una constante interacción con el medio ambiente y la sociedad. En los sitios de trabajo los riesgos se concentran por la especificidad de las tareas y por los patrones relacionados con las actividades que desarrollan; es por esto que reviste

gran importancia su detección y control oportunos lo que evita la producción de situaciones adversas, siniestras y pérdidas en general.

Riesgos Ergonómicos.

Aparicio (2007), involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana. Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares.

Trastornos musculo esqueléticos.

Bajo el nombre genérico de lesiones o trastornos musculo esqueléticos se engloban diversas alteraciones que presentan una etiología, patogenia, clínica y tratamiento bien diferentes, pudiendo afectar al conjunto del organismo. Moncada (2000) citado por Mazarrasa (2003), refiere que las lesiones musculo esqueléticas más frecuentes están relacionadas con el trabajo y es preciso destacar que dichas lesiones están relacionadas, principalmente con los trabajos repetitivos, manipulaciones de cargas, posturas de trabajo y vibraciones.

Riesgo Psicosocial y estrés.

Moncada (2000) citado por Mazarrasa & cols. (2003), señala que a pesar de queda mucho camino por recorrer, se han descrito los mecanismos que explicarían la relación entre las exposiciones psicosociales y la respuesta del tejido muscular a los causantes de estrés físico. En este sentido el estrés parece que además de ser un factor de riesgo claro para el dolor de espalda, por ejemplo, al propiciar contracturas musculares, que además de dolorosas por sí mismas, pueden comprimir estructuras nerviosas y vasculares, favoreciendo la aparición de lesiones específicas.

Mobbing.

También llamado hostigamiento psicológico en el trabajo; es considerado como una forma de estrés en el trabajo que está relacionado de manera específica, que tiene su origen en las relaciones interpersonales, y que se da en un contexto de organización del trabajo que permite este tipo de actuaciones. Martín (1998) citado por Mazarrasa & cols. (2003), define el Mobbing como una situación en la que la persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Promoción de la salud.

Según refiere la OMS (2016), la promoción de la salud permite que las personas tengan un mayor control de su propia salud. Abarca una amplia gama de intervenciones sociales y ambientales destinadas a beneficiar y proteger la salud y la calidad de vida individuales mediante la prevención y solución de las causas primordiales de los problemas de salud, y no centrándose únicamente en el tratamiento y la curación.

Capítulo III

Métodos y Materiales

1. Diseño y tipo de estudio

Se efectuó un enfoque cuantitativo de diseño no probabilístico, tipo descriptivo, ya que se describió y correlacionó los elementos que conforman el modelo que aquí se demostró, al igual que las características presentes entre la práctica de pausa activa y el clima laboral como medios fundamentales del cambio dentro de la institución; además fue de corte transversal, porque se llevó a cabo en un solo momento, según refiere Hernández Sampieri & cols. (2010).

2. Descripción del lugar de ejecución

El estudio se realizó en la Universidad Peruana Unión, que se encuentra ubicada geográficamente con Dirección: Altura del Km. 19.5 Carretera Central, Ñaña – Lurigancho. Latitud sur: 11°59'24" Latitud oeste: 76°50'29" Altitud: 850 msnm Extensión: 49 hectáreas (490 000 m²). Asimismo, la Oficina de Secretaria General de la UPeU (2016) informó que la población de alumnado universitario de tipo presencial en la sede Lima es de 3828, el alumnado a distancia es de 2189 y el alumnado de posgrado es de 983.

Áreas de la UPEU que participaron del programa Pausa Activa: Rectorado, Área Financiera, Secretaria general, Posgrado, CRAI, Digeti, Infraestructura, Admisión, Imprenta, Facultad de Ciencias Empresariales, Facultad de Educación, Facultad de Teología, Facultad de ingeniera, Productos Unión.

3. Población y muestra

3.1. Población.

La población de estudio estuvo conformada por 800 personas que laboran en la Universidad Peruana Unión como personal docente y administrativo en las áreas de Rectorado, Área Financiera, Secretaria general, Posgrado, CRAI, Digeti, Infraestructura, Admisión, Imprenta, Facultad de Ciencias Empresariales, Facultad de Educación, Facultad de Teología, Facultad de ingeniería y Productos Unión.

3.2. Muestra.

La muestra de estudio fue tomada por el muestreo no probabilístico censal, considerando las características de inclusión y exclusión en las áreas de rectorado, Área Financiera, Secretaria general, Posgrado, CRAI, Digeti, Infraestructura, Admisión, Imprenta, Facultad de Ciencias Empresariales, Facultad de Educación, Facultad de Teología, Facultad de ingeniería y Productos Unión, haciendo un total de 200 personas que conforman la muestra de estudio.

3.2.1. Criterios inclusión.

- Personal con contrato vigente hasta la fecha.
- Personal que participó por lo menos 10 sesiones en el programa de pausa activa en la Upeu.
- Personal de las áreas administrativas y de apoyo de la Upeu.

3.2.2. Criterios exclusión.

- Personal con contrato parcial menos de 3 meses.
- Personal que no participó por lo menos 10 sesiones en el programa Pausa Activa.
- Personal que no quiso participar en la investigación.
- Personal que no completó la encuesta.

3.3. Características de la muestra.

Tabla 1

Distribución de las variables sociodemográficas del personal de áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018.

| Datos sociodemográficos | n | % |
|---------------------------------------|-----|-------|
| Edad | | |
| 20 a 35 | 84 | 42.0 |
| 35 a 50 | 82 | 41.0 |
| 50 a mas | 34 | 17.0 |
| Sexo | | |
| Femenino | 88 | 44.0 |
| Masculino | 112 | 56.0 |
| Área de trabajo | | |
| Académica | 66 | 33.0 |
| Administrativa | 134 | 67.0 |
| Tiempo de trabajo en la UPeU | | |
| Menos de 2 años | 42 | 21.0 |
| Entre 2 y 10 años | 113 | 56.5 |
| Entre 11 y 20 años | 33 | 16.5 |
| Entre 21 y 25 años | 7 | 3.5 |
| Más de 25 años | 5 | 2.5 |
| Tiempo de trabajo en el puesto actual | | |
| Menos de 2 años | 119 | 59.5 |
| Entre 3 y 10 años | 73 | 36.5 |
| Entre 11 y 20 años | 6 | 3.0 |
| Más de 25 años | 2 | 1.0 |
| Condición laboral | | |
| Nombrado | 108 | 54.0 |
| Contratado | 92 | 46.0 |
| Total | 200 | 100.0 |

En la tabla 1 se observa que el 42% del personal que labora en la Upeu, tienen entre 20 a 30 años de edad; asimismo el 56% es de sexo masculino. También el 67% es del área administrativa; en cuanto al tiempo que trabajan en la Upeu, el 56.5% tienen entre 2 y 10 años. Asimismo, el tiempo de trabajo en el puesto actual el 59.5% es menos de 2 años; finalmente en su condición laboral el 54% son nombrados.

4. Hipótesis de la investigación.

4.1. Hipótesis General.

Existe relación significativa entre Pausa Activa y el Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

4.2. Hipótesis Específicas.

Ho

No existe relación significativa entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de organización del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

No existe relación significativa entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de interacción social del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

No existe relación significativa entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de comunicación del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

No existe relación significativa entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de Condiciones de trabajo del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

No existe relación significativa entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de identidad y pertenencia del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

Hi

Existe relación significativa entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de organización del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

Existe relación significativa entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de interacción social del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

Existe relación significativa entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de comunicación del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

Existe relación significativa entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de Condiciones de trabajo del Clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

Existe relación significativa entre el nivel de práctica de Pausa Activa y la dimensión de Identidad y Pertenencia del Clima laboral áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión.

5. Identificación de variables

5.1. Variable I.

Pausa Activa.

Las pausas activas son ejercicios físicos y mentales, que realiza un trabajador por corto tiempo, durante la jornada laboral, con el fin de revitalizar la energía corporal y refrescar la mente, según refiere la OMS (2014).

Las pausas periódicas generan mayor productividad, inspiran la creatividad y mejoran la actitud de los colaboradores, además de ser un ejercicio recomendado para evitar que algunos miembros del cuerpo se atrofien o sufran lesiones, señala Ortiz (2016).

5.2. Variable II.

Clima laboral.

Es definido como “la percepción que los trabajadores se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización” según (Toro, citado por Hernández y Rojas, 2011), apoyado de la cultura que son “las creencias normativas (es decir, los valores del sistema) y comparte las expectativas de conducta (es decir, las normas del sistema) en una organización” según (Cooke & Szumal, 1993, citado por Hernández y Rojas, 2011).

Operacionalización de variables.

1.1.Variable I: PAUSA ACTIVA.

Operacionalización variable I

| Variables | Definición conceptual | Definición Operacional | Indicadores | Escala |
|-----------|---|--|--|------------------------------|
| | <p>Las pausas activas son ejercicios físicos y mentales, que realiza un trabajador por corto tiempo, durante la jornada laboral, con el fin de revitalizar la energía corporal y refrescar la mente, según refiere la OMS (2014).</p> <p>Las pausas periódicas generan mayor productividad,</p> | <p>En este estudio se medirá la práctica y frecuencia de la Pausa Activa dentro de la institución durante las actividades laborales.</p> | <p>1. He sentido molestias físicas en zonas como las extremidades, debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de mis actividades.</p> <p>2. Durante el día paso el mayor tiempo sentado (ante el escritorio, leyendo, viajando en ómnibus o mirando la computadora).</p> <p>3. Realizo caminatas (en el trabajo, casa o cualquier otro lugar).</p> | <p>Ordinal</p> <p>Likert</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| <p>PAUSA</p> <p>ACTIVA</p> | <p>inspiran la creatividad y mejoran la actitud de los colaboradores, además de ser un ejercicio recomendado para evitar que algunos miembros del cuerpo se atrofien o sufran lesiones, señala Ortiz (2016).</p> | <p>Al ser evaluados el valor de los ítems en escala de Likert tendrán los siguientes Puntajes:</p> <p>Rangos de evaluación:</p> <p>Nunca: 20 - 33 puntos</p> <p>A veces: 34 - 47 puntos</p> | <p>4. Realizo ejercicios de respiración (inhalación y exhalación).</p> <p>5. Realizo descansos de por lo menos 5 minutos durante el desempeño de mis labores.</p> <p>6. Realizo pausas activas en mi área de trabajo.</p> <p>7. Realizo movimientos de cabeza y cuello en las pausas activas.</p> <p>8. Realizo movimientos circulares de ojos (arriba, derecha, abajo, izquierda) en las pausas activas.</p> <p>9. Realizo movimientos de hombros en las pausas activas.</p> <p>10. Realizo estiramientos de brazos en las pausas activas.</p> | <p>(1) Nunca</p> <p>(2) A veces</p> <p>(3) Siempre</p> |
|--|--|---|---|--|

| | | | | |
|--|--|---------------------------------------|---|--|
| | | <p>Siempre: 48 - 60 puntos</p> | <p>11. Realizo movimientos de muñecas y manos en las pausas activas.</p> <p>12. Realizo estiramiento y flexión de piernas en las pausas activas.</p> <p>13. Realizo movimientos de pies en las pausas activas.</p> <p>14. Disminuye mi estrés al realizar los ejercicios de pausa activa.</p> <p>15. Despejo mi mente y me relajo mientras realizo los ejercicios de pausa activa.</p> <p>16. Al realizar la pausa activa mejora mi capacidad de concentración.</p> <p>17. Al realizar la pausa activa mejora mi desempeño laboral.</p> <p>18. Al realizar la pausa activa empiezo a reírme a carcajadas.</p> | |
|--|--|---------------------------------------|---|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>19. Al realizar la pausa activa disminuye mi fatiga muscular y cansancio mental.</p> <p>20. Al realizar la pausa activa motiva y mejora las relaciones interpersonales con mis compañeros.</p> | |
|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|
| | <p>organización” según (Toro, citado por Hernández y Rojas, 2011), apoyado de la cultura que son “las creencias normativas (es decir, los valores del sistema) y comparte las expectativas de conducta (es decir, las normas del sistema) en una</p> | <p>entre los miembros de una organización, generando un clima laboral satisfactorio o por lo contrario estresante, dependiendo de las motivaciones que esta genere en los colaboradores de la misma. (Alcantar,</p> | | <p>3. En el desempeño de mis labores habitualmente utilizo la documentación incluida en el Sistema de Gestión.</p> <p>4. Conozco como se encuentra estructurada mi área de trabajo y cuáles son las actividades que se desarrollan.</p> <p>5. He recibido el entrenamiento necesario para realizar las funciones</p> | <p>Total Desacuerdo Desacuerdo Indeciso Acuerdo Total Acuerdo</p> |
|--|--|---|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|---|----------------------------------|--|--|
| | <p>organización” según (Cooke & Szumal, 1993, citado por Hernández y Rojas, 2011).</p> | <p>Maldonado & Arcos, 2012)</p> <p>Rango general:</p> <p>Malo: 27 – 63 Puntos</p> <p>Regular: 64 – 100 Puntos</p> <p>Bueno: 101 – 137 Puntos</p> <p>Rango por dimensiones:</p> | <p>Interacción Social</p> | <p>que actualmente desempeño.</p> <p>6. La relación entre mi jefe y yo es buena.</p> <p>7. El ambiente de trabajo en las áreas de Gerencia es bueno.</p> <p>8. La relación que existe entre los compañeros de trabajo es buena.</p> <p>9. Es habitual la cooperación entre los compañeros para</p> | |
|--|--|---|----------------------------------|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|----------------------------|---|--|
| | | <p>Organización</p> <p>Malo: 5 – 12 Puntos</p> <p>Regular: 13 – 20 Puntos</p> <p>Bueno: 21 – 27 Puntos</p> | | <p>sacar adelante el trabajo.</p> <p>10. Soy capaz de integrarme fácilmente a las actividades que se realizan en mi área de trabajo.</p> | |
| | | <p>Interacción social</p> <p>Malo: 5 – 12 Puntos</p> <p>Regular: 13 – 20 Puntos</p> <p>Bueno: 21 – 27 Puntos</p> | <p>Comunicación</p> | <p>11. Estoy enterado de los servicios que prestan otras Dependencias Administrativas de la Universidad.</p> <p>12. Resulta fácil comunicarme con</p> | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | <p>Comunicación</p> <p>Malo: 2 – 4 Puntos</p> <p>Regular: 5 – 7 Puntos</p> <p>Bueno: 8 – 10 Puntos</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Malo: 12 – 28 Puntos</p> <p>Regular: 29 – 45 Puntos</p> <p>Bueno: 46 – 62 Puntos</p> | | <p>directivos o personal de otras áreas administrativas.</p> <p>13. Los tipos de espacio, condiciones ambientales, y otros elementos relacionados con los espacios físicos de las instalaciones, se adecuan a las actividades de las áreas de Gerencia.</p> | |
|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|---|--------------------------------------|--|--|
| | | <p>Identidad y pertenencia</p> <p>Malo: 3 – 7 Puntos</p> <p>Regular: 8 – 12 Puntos</p> <p>Bueno: 13 – 17 Puntos</p> | <p>Condiciones de trabajo</p> | <p>14. En mi centro de trabajo existen accesos adecuados para el personal discapacitado.</p> <p>15. Las áreas de trabajo se conservan limpias y en orden, permitiendo el desarrollo de las actividades para lo que fueron destinadas.</p> <p>16. Se dispone de suficientes instalaciones</p> | |
|--|--|---|--------------------------------------|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>sanitarias y áreas de descanso.</p> <p>17. Se encuentra establecido un programa de limpieza y fumigación de las áreas de trabajo.</p> <p>18. En general, las condiciones de trabajo de mi área son seguras.</p> <p>19. Las áreas de tránsito de personas cuentan con las condiciones de seguridad, permitiendo la libre</p> | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>circulación en el centro de trabajo.</p> <p>20. Los responsables de las áreas muestran con su comportamiento cotidiano, preocupación por las condiciones de trabajo de su personal.</p> <p>21. Está definido un protocolo de primeros auxilios y se disponen de medios para llevarlo a cabo.</p> <p>22. Estoy informado de los riesgos</p> | |
|--|--|--|--|---|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>existentes en los puestos de trabajo de mi área y de la manera de prevenirlos.</p> <p>23. La humedad en las áreas de trabajo es adecuada para la realización de las actividades.</p> <p>24. El ruido en el ambiente de trabajo no produce molestias que impidan el desarrollo adecuado de sus actividades.</p> | |
|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>25. Me siento contento de ser parte del desarrollo de la Universidad.</p> <p>26. Estoy satisfecho y orgulloso de trabajar en la Universidad.</p> <p>27. El nombre y prestigio de la Universidad es gratificante para mí.</p> | |
|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

6. Técnicas de recolección de datos

Se trabajó con la encuesta de Percepción del Clima Laboral y práctica, frecuencia, duración de la Pausa Activa en la jornada laboral. La información de la investigación se recogió de los datos de la encuesta realizado al personal de la Universidad Peruana Unión. Este proceso de recolección de datos se realizó todo el mes de Agosto, llegando a tomar la encuestas a una población de 200 personas que participaron del programa Pausa Activa.

Para medir las variables estudiadas en esta investigación se utilizó los cuestionarios:

De Percepción del Clima Laboral (CPCL), el cual fue adaptado del trabajo de investigación titulado “Medición del clima laboral requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad” por Alcántar & cols. (2012).

Este cuestionario está estructurado de la siguiente manera:

Modulo I: Indicaciones generales

Módulo II: El cuestionario se constituye de 27 ítems. Su objetivo es conocer el grado en que el encuestado percibe las estructuras y los procesos que se desarrollan en el medio laboral. Además, presenta 5 alternativas en escala de Likert: Totalmente en Desacuerdo, En Desacuerdo, Indeciso, En Acuerdo y Totalmente en Acuerdo.

Fiabilidad del instrumento:

Para establecer la medida en la cual el concepto de Clima Laboral está presente en cada ítem, la fiabilidad se valoró a través del análisis de consistencia interna y coeficiente alfa de Cronbach, éste para los 27 enunciados fue 0.922, lo cual indica que el instrumento es válido, los resultados obtenidos son confiables para inferir a partir de ellos (Agresti y Finlay, 1986). Los coeficientes (alfa de Cronbach) para las variables

van de 0.798 para Comunicación, a un alfa de 0.911 para el caso de Condiciones de Trabajo.

El siguiente instrumento de Pausa Activa fue preparado con las preguntas adaptadas del Cuestionario Internacional de actividad física (IPAQ), Tomado del Manual de Promoción de la Actividad física en Risaralda. Granada, Echeverri. P. Zapata Valencia C. Giraldo Trujillo C. Pereira Risaralda. (2006), con propósitos de monitoreo e investigación sobre la práctica y frecuencia de Pausa Activa en las actividades laborales, por lo cual fue validado y llevado a juicio por 5 expertos en investigación y aprobado, se aplicó la prueba piloto con una población de 60 personas que dio los resultados de fiabilidad de dicho instrumento. El cuestionario comprende 20 preguntas con 3 ítem de opción para marcar en escala de Likert que comprenden: Nunca, A Veces, Siempre.

Donde Nunca = 1, A veces = 2 y Siempre = 3

Fue validado el instrumento de Pausa activa por juicio de cinco expertos en investigación, y se obtuvo el resultado con la prueba de Aiken un puntaje de: 10.

Se realizó una prueba piloto con una población de 60 personas para sacar los datos estadísticos de fiabilidad de la primera variable de Pausa Activa, obteniendo el puntaje mediante el coeficiente alfa de Crombach 0,930.

La segunda variable de Clima Laboral, obtuvo el puntaje mediante el coeficiente alfa de Crombach 0,934. El cuestionario de práctica de Pausa activa se integró de 20 ítems, donde cada ítem tiene 3 alternativas de respuesta (Likert), cada participante debe seleccionar sólo una respuesta para cada ítem, por tanto, el valor máximo por cuestionario es 60, con base en esto, se establecieron los intervalos de puntuaciones indicados en este baremo, haciendo una partición equitativa de dicho rango.

Baremo del cuestionario de práctica de pausa activa:

Nunca: 20 – 33 >

A veces: 34 – 47 >

Siempre: 48 – 60

El cuestionario de percepción del Cima laboral se integró por la cantidad de ítems que tiene cada dimensión (Organización: 5 ítems; Interacción social: 5 ítems; Comunicación: 2 ítems; Condiciones de trabajo: 12 ítems; Identidad y pertenencia: 3 ítems), y a su vez cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta, con base en esto, se establecieron los intervalos de puntuaciones indicados en este baremo.

Baremo del cuestionario percepción del clima laboral:

Malo: 27 – 63 >

Regular: 64 – 100 >

Bueno: 101 – 137

Baremo del cuestionario de percepción del clima laboral por dimensiones:

Organización: Malo: 5 – 12 >; Regular: 13 – 20 >; Bueno: 21 – 27

Interacción social: Malo: 5 – 12 >; Regular: 13 – 20 >; Bueno: 21 – 27

Comunicación: Malo: 2 – 4 >; Regular: 5 – 7 >; Bueno: 8 – 10

Condiciones de trabajo: Malo: 12 – 28 >; Regular: 29 – 45 >; Bueno: 46 – 62

Identidad y pertenencia: Malo: 3 – 7 >; Regular: 8 – 12 >; Bueno: 13 – 17

7. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos, se utilizó el programa estadístico SPSS para entorno Windows versión 24.0 y se efectuó la limpieza de datos. Adjunto a esto, se utilizó el programa Microsoft Excel para realizar la comparación de datos y la obtención de porcentaje.

Para el análisis de datos, se utilizó la prueba no paramétrica Tau-b de Kendall debido a la naturaleza de las variables, que son categóricas ordinales. Posteriormente, los resultados fueron mostrados en tablas.

8. Aspectos éticos

En este proyecto de investigación no se realizó ninguna intervención que comprometa la integridad física y psicológica de los individuos que participaran en el estudio. Los participantes en el estudio no fueron sometidos a ningún riesgo conocido debido a la naturaleza del presente estudio.

Autonomía: Se reconoce que el respeto a la autonomía implica el derecho del personal en aceptar o rechazar ser parte de esta investigación, en cualquier etapa del estudio, la aplicación de este principio se realizó mediante el consentimiento informado de cada uno de los participantes; se mantuvo la confidencialidad de la información, pues los instrumentos aplicados son anónimos y no se empleó nombre o algún dato.

Beneficencia: Al término del estudio, los trabajadores se les beneficiaron mediante las sesiones educativas sobre las pausas activas como medida de prevención del estrés y problemas musculoesqueléticos; por ello se realizó la entrega de trípticos didácticos que sirvió como una guía e información sobre la práctica de pausas activas.

No maleficencia: La participación de las personas previo consentimiento de las mismas en esta investigación no causará ningún daño o riesgo a los participantes.

Justicia: Los participantes de la investigación tuvieron garantizado un trato justo, la reserva de su identidad y la utilización de la información brindada para fines exclusivamente científicos.

Capítulo IV

Resultados y discusión

1. Resultados descriptivos

1.1. Niveles de práctica de pausa activa.

A continuación, se muestra los niveles de práctica de pausa activa en la tabla 2.

Tabla 2

Niveles de práctica de pausa activa en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018.

| Pausa activa | n | % |
|--------------|-----|-------|
| Nunca | 40 | 20.0 |
| A veces | 119 | 59.5 |
| Siempre | 41 | 20.5 |
| Total | 200 | 100.0 |

En la tabla 2 se observa que del 100% del personal, el 59.5% practica a veces la pausa activa, caracterizándose por presentar una cantidad promedio de conductas promotoras de salud. El 20.5% del personal, practica siempre la pausa activa, es decir una cantidad elevada de conductas promotoras de la salud. Finalmente, el 20% del personal que nunca practica pausa activa, se caracteriza por presentar una cantidad baja de conductas promotoras de la salud.

Tabla 3

Niveles del clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018.

| Clima laboral | n | % |
|---------------|-----|-------|
| Regular | 28 | 14.0 |
| Bueno | 172 | 86.0 |
| Total | 200 | 100.0 |

En la tabla 3 se observa que del 100% del personal, el 86% presenta un clima laboral bueno y el 14% un clima laboral regular.

1. 2. Tablas de correlación.

Tabla 4

Coefficiente de correlación entre pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018.

| Pausa cautiva | | Clima Laboral | | Total |
|---------------|---|---------------|-------|-------|
| | | Regular | Bueno | |
| Nunca | N | 7 | 33 | 40 |
| | % | 3.5 | 16.5 | 20 |
| A veces | N | 17 | 102 | 119 |
| | % | 8.5 | 51 | 59.5 |
| Siempre | N | 4 | 37 | 41 |
| | % | 2 | 18.5 | 20.5 |
| Total | n | 28 | 172 | 200 |
| | % | 14.0 | 86 | 100 |

Tau-b de Kendall = 0,068; p= 0,307

En la tabla 4 se encuentra que del 100% del personal, el 59.5% que practica a veces la pausa activa presenta un clima laboral bueno. Asimismo, el 20.5% que siempre practica la pausa activa muestra un nivel de clima laboral bueno. De manera contradictoria, un 20% que nunca practica presenta un nivel de clima laboral bueno.

Para determinar la relación entre ambas variables se empleó la prueba estadística Tau-b de Kendall, donde se obtuvo un p-valor de 0,307 y un coeficiente de correlación de 0,068, lo que indica que no existe relación entre pausa activa y clima laboral del personal de la Upeu.

Tabla 5

Pausa activa y la dimensión de Organización del clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018.

| Pausa activa | Dimensión de Organización del clima laboral | | | | Total |
|--------------|---|------|---------|-------|-------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| Nunca | n | 2 | 31 | 7 | 40 |
| | % | 1 | 15.5 | 3.5 | 20 |
| A veces | n | 5 | 85 | 29 | 119 |
| | % | 2.5 | 42.5 | 14.5 | 59.5 |
| Siempre | n | 1 | 28 | 12 | 41 |
| | % | 0.5 | 14 | 6 | 20.5 |
| Total | n | 8 | 144 | 48 | 200 |
| | % | 4 | 72 | 24 | 100 |

Tau-b de Kendall = 0.087; p= 0.178

En la Tabla 5 se observa que del 100% del personal, el 59.5% que practica a veces la pausa activa presenta un nivel de clima laboral regular, el 20.5% que practica siempre la pausa activa tiene un nivel de clima laboral regular y el 20% que nunca practica pausa activa también tiene un nivel de clima laboral regular. Para determinar la relación entre la variable pausa activa y la dimensión de organización se empleó la prueba estadística Tau-b de Kendall, donde se obtuvo un p-valor de 0,178 y un coeficiente de correlación de 0,087, lo que indica que no existe relación entre pausa activa y la dimensión organización del personal de la Upeu.

Tabla 6

Pausa activa y la dimensión de Interacción social del clima laboral del personal en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018.

| Pausa activa | Dimensión de Interacción social del clima laboral | | | | Total |
|--------------|---|------|---------|-------|-------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| Nunca | n | 1 | 22 | 17 | 40 |
| | % | 0.5 | 11 | 8.5 | 20 |
| A veces | n | 0 | 61 | 58 | 119 |
| | % | 0 | 30.5 | 29 | 59.5 |
| Siempre | n | 1 | 13 | 27 | 41 |
| | % | 0.5 | 6.5 | 13.5 | 20.5 |
| Total | n | 2 | 96 | 102 | 200 |
| | % | 1 | 48 | 51 | 100 |

Tau-b de Kendall = 0,140; p= 0,038

En la Tabla 6 se observa que del 100% del personal, el 59.5% que practica a veces la pausa activa presenta un nivel de clima laboral regular, el 20.5% que practica siempre la pausa activa tiene un nivel de clima laboral bueno y el 20% que nunca practica la pausa activa muestra un nivel de clima laboral regular. Para determinar la relación entre la variable pausa activa y la dimensión de interacción social, se empleó la prueba estadística Tau-b de Kendall, donde se obtuvo un p-valor de 0,038 y un coeficiente de correlación de 0,140, lo cual indica que existe una correlación entre la variable pausa activa y la dimensión de interacción social del personal de la Upeu.

Tabla 7

Pausa activa y la dimensión de Comunicación del clima laboral del personal de áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018.

| Pausa activa | Dimensión de Comunicación del clima laboral | | | | Total |
|--------------|---|------|---------|-------|-------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| Nunca | n | 1 | 19 | 20 | 40 |
| | % | 0.5 | 9.5 | 10 | 20 |
| A veces | n | 0 | 44 | 75 | 119 |
| | % | 0 | 22 | 37.5 | 59.5 |
| Siempre | n | 2 | 15 | 24 | 41 |
| | % | 1 | 7.5 | 12 | 20.5 |
| Total | n | 3 | 78 | 119 | 200 |
| | % | 1.5 | 39 | 59.5 | 100 |

Tau-b de Kendall = 0,045; p= 0,525

En la tabla 7 se observa que del 100% del personal, el 59.5% que practica a veces la pausa activa, tiene un nivel de clima laboral bueno, el 20.5% que practica siempre la pausa activa, presenta un nivel de clima laboral bueno y el 20% que nunca practica la pausa activa tiene un nivel de clima laboral bueno. Para determinar la relación entre la variable pausa activa y la dimensión comunicación, se empleó la prueba estadística Tau-b de Kendall, donde se obtuvo un p-valor de 0,525 y un coeficiente de correlación de 0,045, lo que indica que no existe relación entre la variable pausa activa y la dimensión comunicación del personal de la Upeu.

Tabla 8

Pausa activa y la dimensión de Condiciones de trabajo del personal de áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018.

| Pausa activa | Dimensión de Condiciones de trabajo del clima laboral | | | | Total |
|--------------|---|------|---------|-------|-------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| Nunca | n | 0 | 31 | 9 | 40 |
| | % | 0 | 15.5 | 4.5 | 20 |
| A veces | n | 5 | 82 | 32 | 119 |
| | % | 2.5 | 41 | 16 | 59.5 |
| Siempre | n | 3 | 30 | 8 | 41 |
| | % | 1.5 | 15 | 4 | 20.5 |
| Total | n | 8 | 143 | 49 | 200 |
| | % | 4 | 71.5 | 24.5 | 100 |

Tau-b de Kendall =- 0,055; p= 0,376

En la tabla 8 se observa que del 100% del personal, el 59.5% que practica a veces la pausa activa, presenta un nivel de clima laboral regular, el 20.5% que practica siempre la pausa activa, tiene un nivel de clima laboral regular y el 20% que nunca practica la pausa activa presenta un nivel de clima laboral regular. Para determinar la relación entre la variable de pausa activa y la dimensión condiciones de trabajo, se empleó la prueba estadística Tau-b de Kendall, donde se obtuvo un p-valor de 0,376 y un coeficiente de correlación de 0,055, lo que indica que no existe relación entre la variable pausa activa y la dimensión condiciones de trabajo del personal de la Upeu.

Tabla 9

Pausa activa y la dimensión de Identidad y pertenencia del personal de áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018.

| Pausa activa | Dimensión de Identidad y pertenencia del clima laboral | | | | Total |
|--------------|--|------|---------|-------|-------|
| | | Malo | Regular | Bueno | |
| Nunca | n | 0 | 28 | 12 | 40 |
| | % | 0 | 14 | 6 | 20 |
| A veces | n | 0 | 65 | 54 | 119 |
| | % | 0 | 32.5 | 27 | 59.5 |
| Siempre | n | 1 | 17 | 23 | 41 |
| | % | 0.5 | 8.5 | 11.5 | 20.5 |
| Total | n | 1 | 110 | 89 | 200 |
| | % | 0.5 | 55 | 44.5 | 100 |

Tau-b de Kendall = 0,150; p= 0,025

En la tabla 9 se observa que del 100% del personal, el 59.5% que practica a veces la pausa activa, tiene un nivel de clima laboral regular, el 20.5% que practica siempre la pausa activa presenta un nivel de clima laboral bueno y el 20% que nunca practica la pausa activa, tiene un nivel de clima laboral regular. Para determinar la relación entre la variable pausa activa y la dimensión de identidad y pertenencia, se empleó la prueba estadística Tau-b de Kendall, donde se obtuvo un p-valor de 0,025 y un coeficiente de correlación de 0,150, lo que indica que existe una correlación entre la variable pausa activa y la dimensión identidad y pertenencia del personal de la Upeu.

2. Discusión

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014), refiere que muchos de los problemas laborales en el trabajo de oficina son procesos que cursan con el desgaste del trabajador, en conjunto con el aumento considerable de la inactividad física además del estrés, formando una de las principales pandemias del siglo 21, provocando así la muerte de más de 35 millones de personas a nivel mundial, como consecuencia de enfermedades cardiovasculares y obesidad.

Según una investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) que corresponde al número de trabajadores con enfermedades profesionales ascienden a los 35'000.000 anualmente, de las cuales el 35% se manifiestan como crónicas, el 10% desarrolla incapacidad continua y el 1% es causante de muerte. Está demostrado que la falta de actividad física es uno de los principales factores de riesgo de enfermedades cardiovasculares en hombres y mujeres de todas las edades. La actividad física, el ejercicio y el deporte son elementos preventivos y en muchas ocasiones terapéuticos que permitirán cooperar en unión con otros hábitos de vida sana para una mejor sociedad, más sana, fuerte y saludable, según refiere Gutiérrez (2012).

Así que, es necesario combatir la inactividad física, elaborando una serie de elementos básicos para la implementación de programas de actividad física, todo esto efectuado en conjunto con el programa de salud ocupacional, para así mostrar a sus empleados la importancia de la actividad física y establecerla como un hábito, asegurando que la universidad brindará el espacio y el tiempo para realizarlas. Por otro lado, Bernúi (2013), en su estudio refiere que las universidades no están ajenas a esta realidad y, fundamentalmente, el personal administrativo y de oficina son los que viven mayormente vidas sedentarias, trayendo consigo una serie de malestares.

Cabe mencionar que la OMS (2014) define a la pausa activa como una actividad física realizada en un breve período de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente de trabajo, a través de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas revirtiendo, de esta manera, la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo.

Al respecto, los resultados indicaron que los trabajadores practican pausa activa a veces con el 59.5%, practican siempre el 20.5% y los que no practican el 20% (ver tabla 2). De manera contraria el estudio de Díaz, Mena y Rebolledo (2013) realizado en Chile nos muestra en los resultados un aumento significativo en el nivel de AF ($t=1.391$) con un 95% de nivel de confianza. La población que inicialmente clasificó en nivel de AF Leve 68.9% baja a un 59%, los Moderados pasan de un 18.3% a un 16.9%, y los clasificados con AF intensa que son un 17,8% aumentaron a un 24%. Fue altamente valorado el programa de pausas activas obteniendo más de un 90% de aprobación por parte de los funcionarios. También Bernúi (2013), en su estudio, "Programa Pausa Activa para fortalecimiento del personal no docente de la Universidad Peruana Unión, año 2012", indicó la eficacia del programa, los resultados presentaron al aplicar el postest, los valores hallados de la t de Student fueron significativos ($p<0,05$) es decir, el programa Pausa Activa disminuyó el agotamiento y dolores osteomusculares en los 3 meses que duró.

Finalmente, se ha podido observar que el programa Pausa Activa, contribuye a disminuir el agotamiento y los dolores osteomusculares; asimismo, el estrés que se genera naturalmente por el trabajo diario, se ve disminuido significativamente.

En cuanto a la variable clima laboral, en el contexto empresarial se tiene claro que el activo más importante de mayor cuidado de cualquier compañía es su factor humano y se debe mantenerlo motivado al realizar sus funciones. En su estudio Vélez

(2011), realizado en Ecuador, menciona que el ambiente de trabajo que no cumple con los requerimientos necesarios para poder cuidar este activo, en lugar de motivar lo que se logra es incrementar el deterioro de la salud y la consecuente aparición de enfermedades. Los malos entendidos entre compañeros por ejemplo no solo afectan el ambiente laboral, sino que pueden tener repercusiones a nivel familiar y social.

Chiavenato (2011), considera que el clima laboral son aquellos elementos relacionados con los procesos de gestión, ya sean formales o informales (soportados, por tanto, por la cultura de la compañía, en los procedimientos establecidos o en la interpretación y uso que de éstos hagan los líderes de los equipos) que influyen positiva o negativamente en el trabajo. Del mismo modo, Palma (2004), sostiene que el clima laboral nos refleja los valores, las actitudes, las aptitudes y las creencias de los miembros de la empresa, si el clima laboral es eficiente la empresa tendrá resultados positivos, el administrador debe trabajar correctamente con el propósito de generar un clima laboral adecuado.

En los resultados se encontró el 86% con un nivel de clima laboral bueno y el 14% con un nivel de clima laboral regular (ver tabla 3). Esto coincide con Chávez y Ríos (2015), en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray– Trujillo, 2015”, donde el 41% muestra un nivel alto y el 59% un nivel medio en clima organizacional.

Estos resultados difieren de Villamil y Sánchez (2012), en su investigación “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad de Choloma-Honduras. Demostraron que el 61% de los empleados, calificaban que el clima organizacional de manera desfavorable, otro que difiere con nuestros resultados es la investigación de Palma (2006), en su estudio sobre “Percepción del clima laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de José

Leonardo Ortiz, 2006, Chiclayo, donde tuvieron resultados de un clima organizacional muy desfavorables (57.69%). También en el estudio se revela que el 86% de la población percibe un clima laboral bueno, por lo que se asume que la religión es un factor importante en la práctica de conductas promotoras de salud, ya que la Universidad Peruana Unión está ligada a la Iglesia Adventista, que es una pieza fundamental en principios y valores cristianos, lo que confirma que mantener creencias religiosas ejerce influencia en el desarrollo de un ambiente saludable, que conlleve a la armonía y respeto dentro de las áreas laborales.

En el estudio se encontró que no existe relación entre las variables pausa activa y clima laboral en el personal de áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, presentó un p-valor $>0,05$ (ver tabla 4). En contraste con el estudio de Ortiz (2016) realizado en Ecuador, donde los resultados que arrojó el chi cuadrado con un nivel de significancia del 0,05 y un margen de error de 0,95, se afirma que la Pausas Activas presenta un vínculo con el Ambiente de trabajo. Además, se observa en cuanto a la aplicación del programa pausa activa, que es implantado como una política permanente dentro de esta institución pública, donde se evaluó constantemente a diario, obteniendo resultados favorables como medida de prevención en enfermedades profesionales y en cuanto a su influencia con el clima laboral. A diferencia de los resultados que obtuvimos en este estudio, donde las sesiones y evaluaciones no fueron constantes, impidiendo resultados positivos al respecto. Por tal razón es que esta investigación desea crear conciencia en los directivos, administradores y colaboradores sobre la importancia de cuidar su salud a través de la actividad física durante la jornada laboral. Asimismo, Cisneros y Sandoval (2017), muestran en un estudio sobre el clima laboral la relación significativa con la satisfacción laboral de manera positiva con el resultado del estadístico correlacional

Tau-b de Kendall (,568) en la unidad del Programa de Educación Superior a Distancia Lima.

Vélez (2011), declara que la ejercitación física ha demostrado ser, entre otras cosas, una vía excelente para disminuir el riesgo de enfermedades, mejorar el ánimo y aminorar el impacto del estrés de quienes la practiquen. Mejorar la condición física, anímica y psicológica del trabajador y que posibilite a éste enfrentarse de forma más eficiente a su carga de trabajo. A su vez, estos beneficios que obtiene el empleado posibilitan el cumplimiento de objetivos importantes para la empresa. La implementación de un programa de estas características crea, además, un ambiente laboral cálido, contribuyendo a generar una imagen integral de la empresa. Asimismo, fortalece la autoestima de cada miembro de la misma, lo que redundará en un mejor desempeño laboral individual estimulando su capacidad creativa, y en la generación de lazos interpersonales más estrechos entre pares. La OMS (2014), señala que un programa de pausas activas basado en ejercicios de estiramiento que se realicen por 5 minutos al menos una vez al día durante los días laborales reduce la prevalencia e intensidad de los dolores musculoesqueléticos. Integrar a las personas a este tipo de programas es importante, por eso es recomendable establecer ejercicios tres veces al día como protocolo de preparación, enseñando a los profesores a realizar los ejercicios de estiramiento para que sean ellos los que los lleven a cabo. Las pausas activas son un campo de investigación que requiere ser explorado para evitar futuras dolencias en la etapa laboral.

Seguidamente, se encontró que no existe relación entre la variable pausa activa y la dimensión Organización, que presentó un p-valor $> 0,05$ (ver tabla 5). Asimismo, Palma (2004) menciona que es una medida de gestión en la consecución de los objetivos y metas, la organización que no realiza sus metas es ineficaz porque no está

cumpliendo su propósito. Alcantar et al. (2010), señala que es el grado en que el colaborador percibe que existen en la organización procesos y parámetros de acción claros y confiables. Por lo tanto, esta dimensión engloba todo lo referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización. La estructura de una empresa puede condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo.

Otro resultado hallado que no existe relación es entre la variable pausa activa y la dimensión de comunicación, que presentó un p-valor $>0,05$ (ver tabla 7). Nuestros resultados difieren de los estudios de Domínguez, Ramírez y García (2013) donde la dimensión comunicación y el compromiso afectivo tuvo una relación de 0,582 y en lo que se refiere a la comunicación con el compromiso normativo de 0,319. Asimismo, los resultados de Uchuypoma (2015) revelan que la comunicación se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, el valor obtenido fue de p-valor $=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$, concluyendo que existe relación significativa entre la comunicación y el compromiso laboral, siendo esta correlación de nivel bajo ($r = ,372$). Para Pérez y Rivera (2004), mencionan que es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Además, Palma (2004), definió como el medio que permite orientar las conductas individuales y establecer relaciones interpersonales funcionales que ayuden a trabajar juntos para alcanzar una meta. Al respecto Ortega (2015), menciona que “la comunicación es un fenómeno que se da de forma natural en cualquier organización, es el proceso social más importante”.

Al igual en el resultado hallado se encontró que no existe relación entre la variable pausa activa y la dimensión de condiciones de trabajo con un p-valor $>0,05$ (ver tabla 8). En contraposición es el estudio de Uchuypoma (2015), donde la dimensión condición laboral se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, los resultados de correlación, es de p-valor $=0,000$ menor que el nivel de confianza $\alpha =0,01$, concluyendo que existe relación positiva significativa entre la condición laboral y el compromiso laboral, siendo esta correlación de nivel moderado ($r = ,460$). Así mismo, Pérez y Rivera (2015), aluden al reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización, es decir aceptan o no que dicha entidad, brinda los elementos materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas.

Continuando con la variable pausa activa y la dimensión interacción social, se encontró que existe una correlación con un p-valor de $0,038$ y un coeficiente de correlación de $0,140$ (ver tabla 6). Coincidiendo con el estudio de Castillo y Ruiz (2017), donde se presenta la relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales de los colaboradores de la Empresa Municipal de Servicios Eléctricos Utcubamba S.A.C. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de $0,557$ y un p valor igual a $0,000$ ($p \text{ valor} < 0.05$), es decir el clima organizacional se relaciona favorablemente con las relaciones sociales de los colaboradores. Ortega (2015) afirma que cuando hablamos de habilidades sociales, estamos poniendo límites muy precisos a esas capacidades, y esos límites serían los relacionados con la actividad social en general, con la conducta social en múltiples manifestaciones. Asimismo, Ortega (2015), señala que los seres humanos tenemos la necesidad de interactuar entre nosotros mismos, desde nuestros antepasados las personas han sobrevivido formando sociedades, y cuando éstas se forman han

surgido diversas diferencias entre los mismos. La interacción con las demás personas se da a cada instante y más cuando nos encontramos compartiendo el mismo fin, el mismo espacio.

Por último, se encontró que existe correlación entre la variable pausa activa y la dimensión de identidad y pertenencia, con un p-valor de 0,025 y un coeficiente de correlación de 0,150 (ver tabla 9). Esto coincide con el estudio de Uchuypoma (2015), con la dimensión de involucramiento laboral se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, se llegó a determinar que el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$, por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre Involucramiento laboral y el compromiso laboral, siendo esta correlación moderada ($r = ,477$). Al respecto, Pérez y Rivera (2015) hacen referencia a la identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización, el trabajador acepta por voluntad propia y cree en las metas, objetivos y valores propios que identifica la organización y modifica su identidad que posee acerca de la percepción de la empresa, a la vez este influye en la interacción que tiene el trabajador con la institución donde labora. Uchuypoma (2017), declara que es la voluntad natural del trabajador hacia la organización, ya que se siente como propio la finalidad de alcanzar las metas de la empresa tanto que llega a interpretar los éxitos y fracasos de la empresa como propios y esta participación están dadas por sentimientos afectivos como cognoscitivos, es decir el trabajador no solo tiene la idea o percepción, sino que también tiene un sentir propio a la organización que pertenece.

Por lo tanto se considera de gran importancia que todas las empresas e instituciones, cualquiera que sea su tamaño o actividad, deben contar con un programa de salud ocupacional destinados a la satisfacción de los trabajadores y el bienestar de los mismos, no solo por proteger la seguridad y salud de los trabajadores

sino porque es un deber moral, responsabilidad que pretende transformar y potenciar a cada uno de los integrantes de dicha institución mejorando su estado de alerta para que puedan atenerse a los riesgos que existen en su trabajo.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

1. Conclusiones

La mayoría del personal académico y administrativo de la Universidad Peruana Unión realiza la pausa activa a veces en el área laboral.

La mayoría del personal académico y administrativo de la Universidad Peruana Unión presentó un clima laboral bueno.

Respecto al análisis de correlación, no se halló relación entre la variable Pausa activa y Clima laboral, con un p-valor de 0,307.

No se encontró relación entre Pausa activa y la dimensión de organización, con un p-valor de 0,178.

Se encontró una correlación entre Pausa activa y la dimensión de interacción social, con un p-valor de 0,038.

No se encontró relación entre Pausa activa y la dimensión de comunicación, con un p-valor de 0,525.

No se encontró relación entre Pausa activa y la dimensión de condiciones de trabajo, con un p-valor de 0,376.

Se encontró una correlación entre pausa activa y la dimensión de identidad y pertenencia, con un p-valor de 0,025.

2. Recomendaciones

Se propone a los directivos de las áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión sobre la práctica de pausa activa como medio de

prevención en problemas musculoesqueléticos, promoviendo la integración social favoreciendo el clima laboral bueno, aplicándola como política permanente.

Se propone a los directivos de la Facultad de ciencias de la salud promover la práctica de pausa activa como parte del estilo de vida sana del personal académico contribuyendo a la capacidad de concentración y disminución del estrés durante las jornadas de estudio.

Se propone a los directivos de la Escuela Profesional de Enfermería a fortalecer la práctica de pausa activa de manera intensiva, revirtiendo la fatiga física y mental, aportando a la conciencia del personal académico sobre la importancia del cuidado de la salud.

Referencias bibliográficas

- Alcántar, V.; Maldonado, S. y Arcos, J. (2012). "Medición del clima laboral requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad". Vol. 5 – N° 3 <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n3-2012/RIAF-V5N3-2012-4.pdf>
- Alcantar, E., Maldonado, S. y Arcos, J. (2012). *Clima laboral y compromiso organizacional de los empleados administrativos de una universidad pública*. México. XV congreso internacional de investigación en ciencias administrativas.
- Aristizábal, P., Blanco, D., Sánchez, A., & Rosa, O. (2011). *El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión*, 8(4), 23. Recuperado de: [file:///C:/Users/Pc/Downloads/El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión.pdf](file:///C:/Users/Pc/Downloads/El%20modelo%20de%20promoci3n%20de%20la%20salud%20de%20Nola%20Pender.%20Una%20reflexi3n%20en%20torno%20a%20su%20comprensi3n.pdf)
- Baltazar, D. y Chirinos, J. (2014). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013. (Tesis de grado)*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Peru, [Recuperadotesis.usat.edu.pe/.../tl_baltazarzavaletadeysi_chirinosantezanajose.pdf](http://recuperadotesis.usat.edu.pe/.../tl_baltazarzavaletadeysi_chirinosantezanajose.pdf)
- Bernúi Contreras, M. (2013). "Programa Pausa Activa para fortalecimiento del personal no docente de la Universidad Peruana Unión, año 2012." Vol. 10 – N° 02 pp. 8 – 25. Recuperado de [http:// file:///C:/Users/admin/Downloads/307-1600-1-PB%20\(3\).pdf](http://file:///C:/Users/admin/Downloads/307-1600-1-PB%20(3).pdf)

- Carámbula, P. (2013). *Los beneficios de la gimnasia laboral*. Recuperado de <http://www.sanar.org/prevencion/beneficios-de-la-gimnasia-laboral>
- Cardona Narváez, K. (2016). *“La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales.”* (Tesis de grado, Universidad de Manizales, Colombia). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/3033>
- Chaves, Danny. (2012). *Síndrome del Túnel Carpal*.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Interamericana.
- Corcuera Maradiegue, M. (2016). *“Eficacia de la implementación de un programa de Pausas Activas en la disminución de síntomas músculo-esqueléticos en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de saneamiento.”* (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo - Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/563/corcuera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Toro, J., Salazar, M., y Gómez, J., (2011). *“Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería”*. Barranquilla, Colombia. Universidad del Magdalena. Clío América. Julio - Diciembre 2011, Año 5 No. 10, p.p. 204 – 227. Recuperado de <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/419>
- Díaz Ximena, Mena Carmen y Rebolledo Alexis. (2012). *“Propuesta de un programa de promoción de la salud con actividad física en funcionarios públicos.”* Praxis Educativa, Vol. XV, N° 15pp. 104-109. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1531/153122414011.pdf>

- Guamán, T. (2015). *“Las pausas activas y el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Pujilí.”* (Tesis de Licenciatura) Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador. [en línea] Recuperado 17 de febrero de 2016, de <http://repo.uta.edu.ec/>
- Handyside, A. (2010). *La temperancia. Alabanza Viviente*, 2(9), 2–36. Recuperado de: <https://30demayo.wordpress.com/2009/07/06/fallece-ex-presidente-de-division-y-liderde-temperancia/>
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). Mc Graw – Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. México. Recuperado de: <http://www.who.int/features/qa/health-promotion/es/>
- Hurther, Gerald (2012). *Biología del miedo. El estrés y los sentimientos*. Plataforma Editorial.pp. 51- 52.
- Huezo Francisco; Maravilla Kevin; Tobías Zulma. (2016). *“Efectos de la implementación de un programa de pausas activas en el estrés laboral de empleados de Laboratorios Paill de la Ciudad de San Salvador.”* (Tesis de grado, Universidad de El Salvador – El Salvador). Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/12624/1/14103020.pdf>
- Landinez, N. (2014). *La importancia de las pausas activas. Obtenido del empleo:* http://www.eempleo.com/colombia/mundo_empresarial/laimportanciade-las-pausas-activas-
- Latosinski, Eduardo W. (2013). *Efectos de la implementación de pausas activas en oficinistas entre 20 y 35 años durante la jornada laboral*. Instituto Universitario de Ciencias de la Salud. Buenos Aires: Fundación H. A. Barcelo. Recuperado 30 de marzo de 2016, de <http://www.barcelo.edu.ar/>

Ley 31/1995, 8 de noviembre, *Prevención de Riesgos Laborales*. BOE 10-11-95.

López, A., (2013). *Estudio del clima laboral y diseño de un plan de intervención para la Gobernación de Caldas, desde la psicología organizacional*. Manizales, Colombia. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/945/1/Lopez_Pacheco_Angela_Sofia_2013.pdf

Malisa, L. (2010). *El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi* – Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación – UTA

Mazzáfero, Vicente. 1999. *Medicina y salud pública*. Eudena Ediciones. Buenos Aires

Mazarrasa Alvear, L.; Sánchez Moreno, A.; German Bes, C.; Sánchez García, A.; Merelles Tormo, A.; Aparicio Ramón, V. (2003). *Salud Pública y Enfermería Comunitaria*. (2ª ed.). Mc Graw-Hill- Interamericana. Madrid. España.

Moncada, S. (1999). *Trabajo repetitivo y estrés. Organización del trabajo y estrés laboral. I Foro ISTAS de salud laboral. Lesiones musculo esqueléticas: un reto para la prevención de riesgos laborales*.

Moncada, S. y cols. (2000). *Factores psicosociales. En Benavides, F.G. y cols. Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona, Masson, S.A. 389-399.

OMS. (2011). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado de: <http://www.enfoqueocupacional.com/2011/07/definicion-de-salud-ocupacionalsegun.htm>

Organización Mundial de la Salud. *Actividad física*. 2014. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs385/es/>

- OIT. (2013). *La OIT en América Latina y el Caribe, Avances y perspectivas. Informe Preparado Por La Oficina Regional de La OIT Por América Latina Y El Caribe*, 1(2), 1–193. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Ortiz Medrano, M. (2016). “*Las Pausas Activas y el Clima Laboral en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza*”. (Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24118/1/Mar%C3%ADa%20Alexandra%20Ortiz%20Medrano.pdf>
- Pacheco Sarmiento, A.; Tenorio Altamirano, M. (2015). “*Aplicación de un plan de Pausas Activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud N°1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Alzuay en el año 2014.*” (Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, Ecuador). Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>
- Parra, H. *Prevalencia de síntomas musculoesqueléticos en trabajadores universitarios*. Barquisimeto. Revista Venezolana de Salud Pública. 2014. 3 (1)15-22.
- Pinzón P, Sierra C. *Dolor músculo-esquelético y su asociación con factores de riesgo ergonómicos en trabajadores administrativos*. Artículo de salud pública Colombia [Seriada en línea] 2005[Citado Mayo 31, 2005]; 7(3):317- 326. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v7n3/v7n3a07.pdf>
- Raile, M., & Marriner, A. (2011). *Modelo de promoción de la salud*. In Elsevier (Ed.), *Modelos y teorías* (Séptima, pp. 334–443). España.
- Ramos Infantes, M.; Ocaña Rivera, T. (2017). “*Efectividad del programa Mi postura, mi salud en los conocimientos y prácticas para la prevención de trastornos músculo*

- esqueléticos basado en la ergonomía participativa en una empresa textil de Lima Este, 2016*". (Tesis de grado, Universidad Peruana Unión, Lima – Perú). Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/403/Magaly_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Restrepo, C. (2015). "*Estructuración de las bases para la Implementación y desarrollo del programa de Pausas activas (gimnasia laboral) en los funcionarios de la U.D.C.A.*" Revista digital: Actividad Física y Deporte, 1(1), p. 43-57, recuperado de <http://www.udca.edu.co/wp-content/uploads/revista-deportes/revista-digital-actividadfisica-deporte-vol1-no1.pdf>.
- Román, Valeria. 2012. *Aconsejan pausas activas en el trabajo para rendir más*. Revista clarín.
- Sandoval, S. (2012). *Promoción de la Salud. Revista Cubana de Enfermería*, 1(2), 1. Recuperado de: http://es.slideshare.net/selene_sandoval/teora-de-nola-j
- Tarragô C et al. *Efectos de las pausas activas en el dolor de espalda y en los hábitos posturales de los trabajadores*. 2011. Brasil.
- Vallejo Rojas, J. (2013). "*Evaluación de los niveles de actividad física en el personal de oficina del edificio administrativo de la PUCE, para la elaboración de una propuesta de pausa laboral activa como estrategia de atención primaria en salud durante el periodo Febrero - Abril 2013*". (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito – Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5988/T-PUCE-6256.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vélez, H. (2011). *Proyecto de estudio de las pausas activas en el clima laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción físicas de los empleados de*

Premex. Ecuador en la ciudad de Quito. 1-10. Recuperado de:
<http://200.24.220.94/bitstream/33000/1808/1/UDLA-EC-TPO-2011-06.pdf>

Villamil y Sánchez (2012), *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma.* Recuperado de www.unitec.edu/innovare/wpcontent/plugins/.../download.php?id=743

Villaseñor, B. (2013). *Salud laboral: Trastornos Músculo Esqueléticos.* *Revista de Salud Laboral*, 2(1), 1. Recuperado de:
<https://www.uhmasalud.com/blog/bid/284711/Saludlaboral-Trastornos-musculo-esqueléticos>

White, E. (1968). *Consejos Sobre Salud.* (pp.95). Copyright. Colombia. Recuperado de: <http://text.egwwritings.org/publicationtoc.php?bookCode=CRA&lang=es>

Anexos

Anexo N°1: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018.

Propósito y procedimiento

Esta investigación está a cargo de Ágata Ibáñez Asto, Bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería. El propósito de este estudio es: Determinar la relación entre el nivel de práctica de Pausa Activa y Clima Laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018.

El participante brindará información a través de cuestionarios.

Beneficios

Se transmitirá conocimientos sobre la pausa activa, beneficios y recomendaciones, además de enseñar con demostraciones sobre ejercicios localizados en cada área del cuerpo para prevenir dolores y problemas musculoesqueléticos. La finalidad es promocionar el cuidado de la salud y sensibilizar al personal en cuanto a la importancia de la práctica de pausa activa como estrategia para disminuir el estrés, molestias musculares, además de mejorar el desempeño laboral y las relaciones interpersonales, favoreciendo al clima laboral de manera positiva.

Derechos del participante y confidencialidad

La participación del personal en este estudio es completamente voluntaria. Tiene el derecho a aceptar o negarse a participar en el estudio, asimismo, puede terminar su participación en cualquier momento, sin que esto afecte su relación con la investigadora. Los datos reportados por el participante serán manejados únicamente por la investigadora y para efectos del estudio.

DECLARACIÓN DE INFORME DE CONSENTIMIENTO

He leído el contenido de este documento de CONSENTIMIENTO INFORMADO dado por la investigadora, y quiero colaborar con este estudio. Por esta razón firmo el documento.

Firma

Fecha

Anexo N° 2: Ficha de datos generales.



Una Institución Adventista

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Facultad de ciencias de la salud
E.P. de Enfermería



Introducción.

Buenos días apreciados (as) colaboradores (as), estoy realizando un trabajo de investigación con el objetivo de identificar la práctica de pausa activa relacionado con el clima laboral del personal académico y administrativo de la Universidad Peruana Unión. Los datos obtenidos serán codificados para mantener su anonimato, por tanto, le pedimos que responda con la mayor veracidad. Gracias por su colaboración.

Instructivo.

Se debe responder de acuerdo con los siguientes criterios:

Al ser anónima la encuesta se recomienda contestarla con la mayor sinceridad. Ponga una (x) en la respuesta que crea conveniente:

1. Nunca 2. A veces 3. Siempre

DATOS GENERALES:

a) Edad: 20 a 35 () 35 a 50 () 50 a mas ()

b) Genero: Femenino () Masculino ()

c) Nivel de Formación: Primaria () Secundaria () Superior ()

d) Área de trabajo: Académica () Administrativa ()

e) Tiempo trabajando en la UPeU: Menos de 2 años () Entre 2 y 10 años ()
Entre 11 y 20 años () Entre 21 y 25 años () Mas de 25 años ()

f) Tiempo trabajando en el puesto actual: Menos de 2 años () Entre 3 y 10 años ()
Entre 11 y 20 años () Entre 21 y 25 años () Mas de 25 años ()

g) Condición laboral: Nombrado () Contratado () Por honorarios ()

Anexo N° 3: Cuestionario sobre practica de pausa activa.

CUESTIONARIO SOBRE LA PRACTICA DE PAUSA ACTIVA

| ITEM | 1. Nunca | 2. A veces | 3. Siempre |
|--|----------|------------|------------|
| 1. He sentido molestias físicas en las extremidades debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de mis actividades. | | | |
| 2. Durante el día paso el mayor tiempo sentado (ante el escritorio, leyendo, viajando en ómnibus o mirando la computadora). | | | |
| 3. Realizo caminatas (en el trabajo, casa o cualquier otro lugar). | | | |
| 4. Realizo ejercicios de respiración (inhalación y exhalación). | | | |
| 5. Realizo descansos de por lo menos 5 minutos durante el desempeño de mis labores diarias. | | | |
| 6. Realizo pausas activas en mi área de trabajo. | | | |
| 7. Realizo movimientos de cabeza y cuello en las pausas activas. | | | |
| 8. Realizo movimientos circulares de ojos (arriba, derecha, abajo, izquierda) en las pausas activas. | | | |
| 9. Realizo movimientos de hombros en las pausas activas. | | | |
| 10. Realizo estiramientos de brazos en las pausas activas. | | | |
| 11. Realizo movimientos de muñecas y manos en las pausas activas. | | | |
| 12. Realizo estiramiento y flexión de piernas en las pausas activas. | | | |
| 13. Realizo movimientos de pies en las pausas activas. | | | |
| 14. Disminuye mi estrés al realizar los ejercicios de pausa activa. | | | |
| 15. Despejo mi mente y me relajo mientras realizo los ejercicios de pausa activa. | | | |
| 16. Al realizar la pausa activa mejora mi capacidad de concentración. | | | |
| 17. Al realizar la pausa activa mejora mi desempeño laboral. | | | |
| 18. Al realizar la pausa activa empiezo a reírme a carcajadas. | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 19. Al realizar la pausa activa disminuye mi fatiga muscular y cansancio mental. | | | |
| 20. Al realizar la pausa activa motiva y mejora las relaciones interpersonales con mis compañeros. | | | |

Anexo N° 4: Cuestionario de Percepción de clima laboral.

CUESTIONARIO DE PERCEPCION DEL CLIMA LABORAL

Instructivo: Se debe responder de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indeciso 4. En Acuerdo
5. Totalmente en Acuerdo

| ITEM | 1. Totalmente en Desacuerdo | 2. En Desacuerdo | 3. Indeciso | 4. En Acuerdo | 5. Totalmente en Acuerdo |
|---|-----------------------------|------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| 1. Las labores que se desarrollan en mi área de trabajo se encuentran organizadas. | | | | | |
| 2. La documentación (procedimientos, instructivos y formatos) está incluida en el Sistema de Gestión de mi área. | | | | | |
| 3. En el desempeño de mis labores habitualmente utilizo la documentación incluida en el Sistema de Gestión de mi área. | | | | | |
| 4. Conozco como se encuentra estructurado mi área de trabajo y cuáles son las actividades que se desarrollan. | | | | | |
| 5. He recibido el entrenamiento necesario para realizar las funciones que actualmente desempeño. | | | | | |
| 6. La relación entre mi jefe y yo es buena. | | | | | |
| 7. El ambiente de trabajo en las áreas de Jefatura es bueno. | | | | | |
| 8. La relación que existe entre los compañeros de trabajo es buena. | | | | | |
| 9. Es habitual la cooperación entre los compañeros para sacar adelante el trabajo. | | | | | |
| 10. Soy capaz de integrarme fácilmente a las actividades que se realizan en mi área de trabajo. | | | | | |
| 11. Estoy enterado de los servicios que prestan otras Dependencias Administrativas de la Universidad. | | | | | |
| 12. Resulta fácil comunicarme con directivos o personal de otras áreas administrativas. | | | | | |
| 13. Los tipos de espacio, condiciones ambientales, y otros elementos relacionados con los espacios físicos de las instalaciones, se adecuan a las actividades de las áreas de Gerencia. | | | | | |

| ITEM | 1. Totalmente en Desacuerdo | 2. En Desacuerdo | 3. Indeciso | 4. En Acuerdo | 5. Totalmente en Acuerdo |
|---|-----------------------------|------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| 14. En mi centro de trabajo existen accesos adecuados para el personal discapacitado. | | | | | |
| 15. Las áreas de trabajo se conservan limpias y en orden, permitiendo el desarrollo de las actividades para lo que fueron destinadas. | | | | | |
| 16. Se dispone de suficientes instalaciones sanitarias y áreas de descanso. | | | | | |
| 17. Se encuentra establecido un programa de limpieza y fumigación de las áreas de trabajo. | | | | | |
| 18. En general, las condiciones de trabajo de mi área son seguras. | | | | | |
| 19. Las áreas de tránsito de personas cuentan con las condiciones de seguridad, permitiendo la libre circulación en el centro de trabajo. | | | | | |
| 20. Los responsables de las áreas muestran con su comportamiento cotidiano, preocupación por las condiciones de trabajo de su personal. | | | | | |
| 21. Está definido un protocolo de primeros auxilios y se disponen de medios para llevarlo a cabo. | | | | | |
| 22. Estoy informado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo de mi área y de la manera de prevenirlos. | | | | | |
| 23. La humedad en las áreas de trabajo es adecuada para la realización de las actividades. | | | | | |
| 24. El ruido en el ambiente de trabajo no produce molestias que impidan el desarrollo adecuado de sus actividades. | | | | | |
| 25. Me siento contento de ser parte del desarrollo de la Universidad. | | | | | |
| 26. Estoy satisfecho y orgulloso de trabajar en la Universidad. | | | | | |
| 27. El nombre y prestigio de la Universidad es gratificante para mí. | | | | | |

Gracias por tu colaboración, Dios te bendiga...

Anexo N° 5: Cartas dirigida a juez para validar encuesta.

Lima, 13 de Junio del 2018

Mg. Roberto Escobar Condori

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de juez para validar el contenido del instrumento de medición que lleva por título:

ENCUESTA SOBRE LA PRACTICA DE PAUSA ACTIVA

Que tiene por objetivo evaluar el nivel de práctica de Pausa activa que tiene el personal que labora en la Universidad Peruana Unión.

Para dar cumplimiento a ello se hace entrega formal de la Operacionalización de variables involucradas en el estudio, la encuesta y el formato de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad y congruencia, adecuado uso de palabras para el contexto y dominio de los contenidos para los diversos ítems del cuestionario.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá utilizar un instrumento con garantía de validez científica para el cumplimiento de este trabajo de investigación que estoy elaborando, con la aplicación de dicho instrumento.

Quedo de Ud. en espera de su respuesta respectiva para mi trabajo académico.

Atentamente.

Ágata Ibáñez Asto
Bachiller de enfermería

Anexo N° 6: Formato de validez de contenido del instrumento.

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del instrumento?

SI ()

NO ()

Observaciones y/o sugerencias:

2) A su parecer ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones y/o sugerencias:

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del instrumento?

SI ()

NO ()

Observaciones y/o sugerencias:

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?

SI ()

NO ()

Observaciones y/o sugerencias:

5) Los ítems del instrumento ¿tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones y/o sugerencias:

Otras observaciones: -----

Fecha: -----

Nombre y firma del juez: -----

Institución donde labora: -----

Años de experiencia profesional o científica: -----

Anexo N° 7: Datos de la prueba de confiabilidad.

7.1. Practica de pausa activa.

| Estadísticas de elemento | | | |
|---|-------|---------------------|----|
| | Media | Desviación estándar | N |
| He sentido molestias físicas en las extremidades debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de mis actividades. | 1,68 | ,567 | 60 |
| Durante el día paso el mayor tiempo sentado (ante el escritorio, leyendo, viajando en ómnibus o mirando la computadora). | 2,50 | ,567 | 60 |
| Realizo caminatas (en el trabajo, casa o cualquier otro lugar). | 2,32 | ,567 | 60 |
| Realizo ejercicios de respiración (inhalación y exhalación). | 2,08 | ,462 | 60 |
| Realizo descansos de por lo menos 5 minutos durante el desempeño de mis labores diarias. | 2,12 | ,555 | 60 |
| Realizo pausas activas en mi área de trabajo. | 2,10 | ,602 | 60 |
| Realizo movimientos de cabeza y cuello en las pausas activas. | 2,32 | ,725 | 60 |

| | | | |
|---|------|------|----|
| Realizo movimientos circulares de ojos (arriba, derecha, abajo, izquierda) en las pausas activas. | 1,93 | ,686 | 60 |
| Realizo movimientos de hombros en las pausas activas. | 2,27 | ,686 | 60 |
| Realizo estiramientos de brazos en las pausas activas. | 2,42 | ,645 | 60 |
| Realizo movimientos de muñecas y manos en las pausas activas. | 2,35 | ,685 | 60 |
| Realizo estiramientos y flexión de piernas en las pausas activas. | 2,30 | ,696 | 60 |
| Realizo movimientos de pies en las pausas activas. | 2,35 | ,685 | 60 |
| Disminuye mi estrés al realizar los ejercicios de pausa activa. | 2,45 | ,649 | 60 |
| Despejo mi mente y me relajo mientras realizo los ejercicios de pausa activa. | 2,47 | ,700 | 60 |
| Al realizar la pausa activa mejora mi capacidad de concentración. | 2,53 | ,650 | 60 |
| Al realizar la pausa activa mejora mi desempeño laboral. | 2,52 | ,651 | 60 |
| Al realizar la pausa activa empiezo a reírme a carcajadas. | 2,02 | ,676 | 60 |
| Al realizar la pausa activa disminuye mi fatiga muscular y cansancio mental. | 2,35 | ,659 | 60 |

| | | | |
|--|------|------|----|
| Al realizar la pausa activa motiva y mejora las relaciones interpersonales con mis compañeros. | 2,47 | ,676 | 60 |
|--|------|------|----|

7.2. Percepción de clima laboral.

| Estadísticas de elemento | | | |
|---|-------|------------------------|----|
| | Media | Desviación estándar | N |
| Las labores que se desarrollan en mi area de trabajo se encuentran organizadas. | 3,90 | ,775 | 60 |
| La documentación (procedimientos, instructivos y formatos) está incluida en el sistema de gestión de mi área. | 3,72 | ,783 | 60 |
| En el desempeño de mis labores habitualmente utilizo la documentación incluida en el sistema de gestión de mi área. | 3,78 | ,783 | 60 |
| Conozco como se encuentra estructurado mi área de trabajo y cuáles son las actividades que se desarrollan. | 4,13 | ,536 | 60 |
| He recibido el entrenamiento necesario para realizar las funciones que actualmente desempeño. | 3,85 | ,820 | 60 |
| La relación entre mi jefe y yo es buena. | 4,35 | ,799 | 60 |
| El ambiente de trabajo en las áreas de jefatura es bueno. | 4,25 | ,704 | 60 |

| | | | |
|--|------|-------|----|
| La relación que existe entre los compañeros de trabajo es buena. | 4,43 | ,810 | 60 |
| Es habitual la cooperación entre los compañeros para sacar adelante el trabajo. | 4,38 | ,865 | 60 |
| Soy capaz de integrarme fácilmente a las actividades que se realizan en mi área de trabajo. | 4,33 | ,629 | 60 |
| Estoy enterado de los servicios que prestan otras dependencias administrativas de la universidad. | 3,73 | ,841 | 60 |
| Resulta fácil comunicarme con los directivos o personal de otras áreas administrativas. | 3,95 | ,746 | 60 |
| Los tipos de espacio, condiciones ambientales y otros elementos relacionados con los espacios físicos de las instalaciones, se adecuan a las actividades de las áreas de gerencia. | 3,67 | 1,020 | 60 |
| En mi centro de trabajo existen accesos adecuados para el personal discapacitado. | 2,88 | 1,151 | 60 |
| Las áreas de trabajo se conservan limpias y en orden, permitiendo el | 3,83 | ,806 | 60 |

| | | | |
|---|------|-------|----|
| desarrollo de las actividades para lo que fueron destinadas. | | | |
| Se dispone de suficientes instalaciones sanitarias y áreas de descanso. | 3,50 | 1,017 | 60 |
| Se encuentra establecido un programa de limpieza y fumigación de las áreas de trabajo. | 3,48 | ,948 | 60 |
| En general, las condiciones de trabajo de mi área son seguras. | 3,83 | ,785 | 60 |
| Las áreas de tránsito de personas cuentan con las condiciones de seguridad, permitiendo la libre circulación en el centro de trabajo. | 3,98 | ,676 | 60 |
| Los responsables de las áreas muestran con su comportamiento cotidiano, preocupación por las condiciones de trabajo de su personal. | 3,85 | ,899 | 60 |
| Está definido un protocolo de primeros auxilios y se disponen de medios para llevarlo a cabo. | 3,23 | ,810 | 60 |
| Estoy informado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo de mi área y de la manera de prevenirlos. | 3,35 | ,880 | 60 |

| | | | |
|--|------|-------|----|
| La humedad en las áreas de trabajo es adecuada para la realización de las actividades. | 3,48 | ,930 | 60 |
| El ruido en el ambiente de trabajo no produce molestias que impiden el desarrollo adecuado de sus actividades. | 3,55 | 1,126 | 60 |
| Me siento contento de ser parte del desarrollo de la universidad. | 4,47 | ,650 | 60 |
| Estoy satisfecho y orgulloso de trabajar en la universidad. | 4,47 | ,566 | 60 |
| El nombre y prestigio de la universidad es gratificante para mí. | 4,50 | ,567 | 60 |

Anexo N° 8: Carta de autorización del comité de ética para aplicar instrumento



Una Institución Adventista

Lima, Ñaña, 23 de julio de 2018

Dr. Rousell Dávila Villavicencio
Decano, Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Peruana Unión
Presente

Asunto: Autorización del Comité de Ética para el desarrollo de la investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo y desear muchas bendiciones en la labor que desempeña.

Mediante este documento tenemos a bien presentar a la investigadora **Ágata Ibáñez Asto**, identificado con DNI N° 40906913 y a su asesor la **Dra. Keila Miranda Limachi**, identificado con DNI N° 41233864, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, Universidad Peruana Unión sede Lima.

El Comité de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Unión ha revisado el protocolo de investigación titulado: "**Pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la UPeU, 2017**" presentado por la investigadora antes mencionada, y se resuelve **autorizar** el desarrollo de la investigación de acuerdo a los procedimientos mencionados (adjunto el perfil del proyecto) que será aplicado en la Universidad Peruana Unión bajo la dirección de la Facultad de Ciencias de la Salud, que usted dignamente dirige.

Agradecemos anticipadamente el apoyo que pueda brindar a la investigadora, a fin de concluir satisfactoriamente este proceso, los resultados obtenidos serán difundidos por los canales correspondientes.

Atentamente,

Dr. Josué Edison Turpo Chaparro
Presidente
Comité de Ética de Investigación

cc:
Investigadora

Villa Unión – Ñaña, altura Km. 19 de la Carretera Central, Lurigancho – Chosica, Lima 15, Perú
Teléfono: (01) 618-6300 Fax: 618-6364 Web: www.upeu.edu.pe E-mail: investigacion@upeu.edu.pe