

# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
CON MENCIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**

---

**Efectividad del programa de pausas activas en el nivel de estrés laboral  
del personal de enfermería del Hospital De Virú, 2022**

---

**Línea de Investigación:** Enfermería y gestión en salud

**Autor(es):**

Arteaga Bocanegra Flor Sofía De Los Ángeles  
Guillen Paredes Karen Esly

**Jurado Evaluador:**

Presidente: Zavaleta Justiniano Betty del Rosario  
Secretario: Barrantes Cruz Lucy Zenelia  
Vocal: Caffo Calderón Sandy Carolina

**Asesor(a):**

Rodríguez Sagástegui Mila del Carmen  
Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7723-1523>

**TRUJILLO – PERÚ 2023**

**Fecha de sustentación: 2023/10/09**

# Efectividad del programa de pausas activas en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital De Virú, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.uoosevelt.edu.pe">repositorio.uoosevelt.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.udch.edu.pe">repositorio.udch.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://dspace.unach.edu.ec">dspace.unach.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="http://dspace.ucuenca.edu.ec">dspace.ucuenca.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%

9	<a href="http://rraae.cedia.edu.ec">rraae.cedia.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.cientifica.edu.pe">repositorio.cientifica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://yuranp.blogspot.com">yuranp.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://ddd.uab.cat">ddd.uab.cat</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://repositorio.pucesa.edu.ec">repositorio.pucesa.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://www.univision.com">www.univision.com</a> Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Gerardo Barrios de El Salvador Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Militar Nueva Granada Trabajo del estudiante	<1 %
18	"VI Latin American Congress on Biomedical Engineering CLAIB 2014, Paraná, Argentina 29, 30 & 31 October 2014", Springer Science and Business Media LLC, 2015 Publicación	<1 %

19	Submitted to Submitted on 1691464857139 Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	<1 %
21	<a href="http://bibliotecadigital.udea.edu.co">bibliotecadigital.udea.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Tecsup Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
24	<a href="http://rus.ucf.edu.cu">rus.ucf.edu.cu</a> Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to unj Trabajo del estudiante	<1 %
26	<a href="http://www.alboranpsicologia.com">www.alboranpsicologia.com</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://www.sedic.es">www.sedic.es</a> Fuente de Internet	<1 %
28	R Carmona, E Lozano. "Independency in the volumes of eggs of the Heerman's gull (Larus heermanni), on base to their clutching sequence", Ciencias Marinas, 2002 Publicación	<1 %

29

Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana

Trabajo del estudiante

<1 %

30

es-us.noticias.yahoo.com

Fuente de Internet

<1 %

31

wanadoo.comunae.com

Fuente de Internet

<1 %

32

www.capitalemocional.com

Fuente de Internet

<1 %

33

www.genwords.com

Fuente de Internet

<1 %

34

Marlon Elías Lobos Rivera, Marvin Flamenco Cortez, Tania Durán Hernández, Angélica Nohemy Flores Monterrosa. "Evidencias psicométricas de la Escala de Estrés Laboral en una muestra de trabajadores salvadoreños en tiempos de COVID-19", Entorno, 2023

Publicación

<1 %

35

Submitted to Universidad de Guadalajara

Trabajo del estudiante

<1 %

36

cocopan.co.za

Fuente de Internet

<1 %

37

oas.org

Fuente de Internet

<1 %

38

www.bibliotecas.uchile.cl

Fuente de Internet

<1 %

39

[www.linksys.com](http://www.linksys.com)

Fuente de Internet

<1 %

40

[www.mejorandotodos.com.ar](http://www.mejorandotodos.com.ar)

Fuente de Internet

<1 %

41

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 30 (2014)", Brill, 2016

Publicación

<1 %

42

[booksall.net](http://booksall.net)

Fuente de Internet

<1 %

43

[enviomedical.com](http://enviomedical.com)

Fuente de Internet

<1 %

44

[revista.ibp.co.cu](http://revista.ibp.co.cu)

Fuente de Internet

<1 %

45

[ri.uaemex.mx](http://ri.uaemex.mx)

Fuente de Internet

<1 %

46

[slideplayer.es](http://slideplayer.es)

Fuente de Internet

<1 %

47

[www.cndh.org.mx](http://www.cndh.org.mx)

Fuente de Internet

<1 %

48

[www.infoagro.com](http://www.infoagro.com)

Fuente de Internet

<1 %

49 [www.infobae.com](http://www.infobae.com) Fuente de Internet <1 %

---

50 [www.mundohelado.com](http://www.mundohelado.com) Fuente de Internet <1 %

---

51 [www.opennewsturismo.com](http://www.opennewsturismo.com) Fuente de Internet <1 %

---

52 [www.pinterest.es](http://www.pinterest.es) Fuente de Internet <1 %

---

53 Paola Andrea Alvizuri Tintaya. "Estudio de la ósmosis inversa operada a baja presión como tratamiento de una fuente natural contaminada por actividad minera, en la micro cuenca Milluni en Bolivia, para el abastecimiento de agua segura a poblaciones", Universitat Politecnica de Valencia, 2022  
Publicación <1 %

---

54 [repository.javeriana.edu.co](http://repository.javeriana.edu.co) Fuente de Internet <1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

## **Declaración de originalidad**

Yo, MILA DEL CARMEN RODRÍGUEZ SAGASTEGUI, docente de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en SALUD OCUPACIONAL, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor(a) de la tesis titulada “EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS EN EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VIRÚ,2022”, autor(a)(es)(as) Lic. Arteaga Bocanegra Flor Sofía De Los Ángeles y Lic. Guillen Paredes Karen Esly, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 17%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 20/10/2023
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.


Trujillo, 20 de Octubre de 2023

RODRIGUEZ SAGASTEGUI MILA DEL CARMEN

DNI: 45850541

ORCID: 0000-0002-7723-1523

FIRMA



GUILLEN PAREDES KAREN ESLY

DNI: 47142944

FIRMA



ARTEAGA BOCANEGRA FLOR SOFIA DE LOS ANGELES

DNI: 46901474

FIRMA





# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
CON MENCIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**

---

**Efectividad del programa de pausas activas en el nivel de estrés laboral  
del personal de enfermería del Hospital De Virú, 2022**

---

**Línea de Investigación:** Enfermería y gestión en salud

**Autor(es):**

Arteaga Bocanegra Flor Sofía De Los Ángeles  
Guillen Paredes Karen Esly

**Jurado Evaluador:**

Presidente: Zavaleta Justiniano Betty del Rosario  
Secretario: Barrantes Cruz Lucy Zenelia  
Vocal: Caffo Calderón Sandy Carolina

**Asesor(a):**

Rodríguez Sagástegui Mila del Carmen  
**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-7723-1523>

**TRUJILLO – PERÚ 2023**

**Fecha de sustentación: 2023/10/09**

## DEDICATORIA

A mis padres Daniel y Flor, por haber velado siempre por mi bienestar y educación siendo mi mayor apoyo en todo momento, por ser mi ejemplo de arduo trabajo y la enseñanza de ser perseverante para lograr grandes resultados de satisfacción. Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo con todo mi corazón

A mi hermana menor Karla quien a su corta edad es un ejemplo de lucha constante y quien inspira en mí la fuerza para seguir adelante.

***Flor Sofía De Los Ángeles***

Primeramente, agradecer a dios por ser nuestro guía, a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos d mis logros se los debo a ustedes entre en los que se incluye este, motivándome constantemente alcanzar mis anhelos.

***Karen Esly***

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios,

A nuestras familias por el apoyo constante,

A mis docentes de la especialidad por brindarnos todos los conocimientos,

A nuestra asesora Ms. Rodríguez Sagástegui Mila del Carmen, por su apoyo  
y guía durante la investigación

Sofía y Karen

## RESUMEN

La presente investigación es de tipo cuantitativa, aplicada, cuasiexperimental, tuvo como objetivo determinar la efectividad del programa de pausas activas en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del hospital de Virú, 2022 La muestra del estudio estuvo conformada por el personal de enfermería del Hospital de Virú. Para la recolección de datos se aplicó la escala de estrés laboral de enfermería (NSS). Obteniéndose los siguientes resultados: el 67.3% del personal de enfermería posee un nivel de estrés medio, el 19.2% alto y el 13.5% bajo antes de la aplicación del programa de pausas activas, así mismo luego de la aplicación del programa se obtuvo que el 57.7% del personal de enfermería tiene un nivel de estrés bajo, el 28.9% medio y el 15.4% no presenta estrés laboral. Concluyendo que el programa de pausas activas es efectivo en el nivel de estrés con un  $p = 0.000$ .

**Palabras Claves:** programa, pausas activas, estrés

## **ABSTRACT**

The present investigation is of a quantitative, applied, quasi-experimental type, its objective was to determine the effectiveness of the active breaks program in the level of work stress of the nursing staff of the Virú hospital. The study sample consisted of the nursing staff Virú Hospital. For data collection, the Nursing Work Stress Scale (NSS) was applied. Obtaining the following results: 67.3% of the nursing staff have a medium stress level, 19.2% high and 13.5% low before the application of the active breaks program, likewise after the application of the program it was obtained that the 57.7% of the nursing staff have a low level of stress, 28.9% medium and 15.4% do not have work stress. Concluding that the active break program is effective at the stress level with  $p = 0.000$ .

**Keywords:** program, active breaks, stress

## PRESENTACIÓN MIEMBROS DEL JURADO

---

Presidente: Dra. Zavaleta Justiniano Betty del Rosario

---

Secretaria: Ms Barrantes Cruz Lucy Zenelia

---

Vocal: Ms. Caffo Calderón Sandy Carolina

## TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
PRESENTACIÓN.....	v
INDICE DE TABLAS.....	vii
I.    INTRODUCCIÓN.....	1
II.   MARCO DE REFERENCIA.....	9
III.  METODOLOGIA.....	27
IV.  RESULTADOS.....	31
V.   DISCUSION.....	34
CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXOS.....	49



## INDICE DE TABLAS

TABLA 1 NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VIRÚ ANTES DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS, 2022 .....	31
---	----

TABLA 2: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VIRÚ DESPUÉS DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS 2022.....	32
--	----

TABLA 3: EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS EN EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VIRÚ, 2022.....	33
--	----

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Problema de Investigación

### a. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, la Organización Mundial de la Salud (OMS) sitúa el estrés relacionado con el trabajo como la duodécima causa de muerte a nivel mundial. Constituyendo un problema primordial de tipo laboral u ocupacional, especialmente en los profesionales de la salud, ya que las cifras han ido aumentando debido a las altas exigencias y presiones laborales (1).

La OMS, a nivel mundial ha reportado que las enfermeras son las que experimentan elevados índices de estrés debido a que se encuentran en constante contacto humano. En estos últimos años por la misma demanda de casos el estrés se ha incrementado considerablemente, evidenciándose que el estrés y las demandas laborales están relacionadas con la salud mental (2).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que de Japón y Taiwán presentó que alrededor del 60% de los trabajadores han tenido estrés laboral. De igual manera en China, el 50% tiene un alto índice de depresión, el 45% padece de ansiedad y el 34% tubo insomnio. En Canadá el 47% de los profesionales sanitarios recibieron ayuda psicológica, prevaleciendo entre un 33,9% y 65% de estrés laboral (3).

En la Unión Europea, el sector de la salud emplea alrededor del 10% de la fuerza laboral. El grupo más numeroso de trabajadores de este sector es el grupo de enfermería, que se encarga de brindar atención a los pacientes las 24 horas. La principal preocupación son los efectos agudos o crónicos del estrés, según la

Encuesta de seguridad y salud ocupacional de la Asociación Estadounidense de Enfermeras (ANA) (4,5,6).

Un estudio reciente sobre 23.500 profesionales de enfermería en 11 países encontró que experimentan altos niveles de agotamiento y perciben su lugar de trabajo como desfavorable. Esta circunstancia puede provocar síntomas como ansiedad, molestia, depresión, dolores de cabeza, náuseas o trastornos del sueño y puede tener un efecto perjudicial sobre la seguridad del paciente y el nivel de atención brindado (7,8).

El último estudio de Cigna, en el 2020, perteneciente a su informe anual “360° Wellbeing Survey 2020”, el 45% de los españoles en activo reconocen sufrir estrés relacionado con el trabajo. Esto se traduce en un incremento de 9 puntos desde enero, en un 36% y de 11 puntos en el mes de marzo en un 34%. En el ámbito laboral, prevenirlo desde las instituciones es crucial para reforzar el compromiso y la motivación de los trabajadores, ayudando a evitar el desarrollo de trastornos de conducta como la impulsividad o agresividad, trastornos emocionales como la baja autoestima, depresión, estrés, ansiedad o falta de confianza que afecten a su calidad de vida y productividad (9).

En España, Estévez y Goicoechea en el 2020 realizaron un estudio en el Hospital Clínico San Cecilio de Granada, identificaron que el 95% de las enfermeras admitían haber experimentado estrés laboral en alguna ocasión. Citaron la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y la falta de conocimiento sobre las enfermedades como las principales causas de esto. La gran mayoría de los encuestados coincide en que su nivel de estrés tiene un efecto perjudicial sobre su salud y está asociado con un alto riesgo de sufrir trastornos musculoesqueléticos, trastornos depresivos y trastornos psicósomáticos (10).

Según datos de la OMS, México ocupa el primer lugar a nivel mundial en estrés laboral, con 75% de los trabajadores tiene esta condición, 73% lo tiene China y Estados Unidos con un 59%. Los episodios frecuentes de estrés se considera un riesgo para las personas, siendo un desgaste psicológico que conlleva a la fatiga o daño físico. Es por ello por lo que debe considerarse la importancia de programas de bienestar en base a ejercicios, como una herramienta preventiva y correctiva (11).

Según la OIT y la OMS, en países latinoamericanos como México, Argentina, Chile y Colombia, el 40% de los trabajadores ha enfrentado estrés relacionado con el trabajo. Esta tendencia se está revirtiendo como resultado de que las personas están incorporando actividades saludables a sus rutinas diarias como por ejemplo el ejercicio. promoviendo el aumento de la productividad y el cumplimiento de los objetivos de la organización. (12).

De acuerdo con Noel González, Jefe de Desarrollo y Comunicación Interna de Adecco Colombia, el 19.25% de los reportes corresponden a síntomas de ansiedad causados por el trabajo, el 12.94% de estos casos están relacionados con reacciones de estrés provocadas por el trabajo intenso, el 10.92% con depresión y el 3.25% con conductas suicidas provocadas por factores internos, como pensamientos desfavorables sobre el trabajo (13).

Las instituciones que prestan servicios de salud en el Perú, ha sobrepasado el 50% de lo habitual, generando una sobrecarga laboral en el profesional de enfermería, destacando una proporción de doce enfermeras por cada diez mil habitantes, donde muchas veces el profesional de enfermería debe duplicar esfuerzos para poder cubrir la demanda y satisfacer cada una de las necesidades de los pacientes y sus familiares (14).

El Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) del Ministerio de Salud (MINSA), realizó el 2020 un estudio epidemiológico sobre la salud mental de la población adulta local informó que el 52.2 % de la población de Lima Metropolitana sufre de estrés de moderado a severo, causado principalmente por los problemas de salud, económicos o familiares, siendo el mayor reporte de casos el personal de salud. En los últimos años muchas personas afectadas están aprendiendo ahora a identificar y controlar sus emociones, pero todavía hay poblaciones vulnerables que no logran hacerlo y viven en un estado de angustia emocional que aumenta su riesgo de desarrollar o exacerbar enfermedades mentales (15).

A nivel regional en La Libertad los efectos de las diferentes enfermedades han generado nuevos problemas en el aspecto psicológico. En materia de salud, el aumento de las muertes diarias, los conflictos entre pacientes y/o sus familiares y el personal de salud, la ampliación de la jornada laboral sumado al temor constante al contagio, han generado problemas de salud del personal, sobrecarga de trabajo, estrés. y dificultad para manejar estas situaciones, lo que lleva a que ocurran con frecuencia (16).

En el hospital de Virú, se ha podido observar el estrés en el personal de enfermería, debido a la atención de casos coronavirus que fue en aumento, sumado a ellos la deficiente condiciones en la que tienen que laborar, así como situaciones como críticas, falta de tiempo, comunicación inadecuada, acontecimientos inesperados como la muerte de pacientes, dificultades entre colegas, falta de personal, angustias y miedo al contagio. Sumado a ello, no existe un área de salud ocupacional, que brinde estrategias para poder sobre llevar el trabajo diario que realizan, como la implementación de un programa de pausas activas para contribuir disminuir el estrés laboral del personal de enfermería y puedan afrontar mejor cualquier situación estresante que suceda durante su jornada laboral.

La realización de un programa de pausas activas contribuirá a que se den tiempos de descanso para realizar movimientos y estiramientos musculares en periodos cortos de tiempo, logrando disminuir en la persona el cansancio o fatiga, permitiendo aumentar la productividad y desempeño del trabajador. Muchos hospitales han tomado esta estrategia debido a los cuadros de estrés, depresión y frustración que viene teniendo el personal de salud desde hace 2 años, como el personal del Hospital Voto Bernales de Essalud, quienes realizaron una rutina que incluye baile y terapias de relajación, para contrarrestar los efectos negativos que deja la pandemia, realizando juntos las pausas activas, que están orientadas a mejorar la salud física y mental (17,18).

Con el objetivo de disminuir el costo en la salud mental del personal médico, el Hospital de Emergencias Ate Vitarte lanzó el programa de descanso activo "¡EMPIEZA, EMPIEZA!" bajo la dirección del equipo de Salud Mental de este hospital. El psicólogo Héctor Galindos, del Área de Salud Mental del Hospital Emergencia Ate Vitarte, mencionó que es necesario cambiar un rostro cansado del personal de salud por uno de mejor ánimo, convirtiéndose en una motivación para seguir trabajando en la salud mental (19).

## **b. Formulación del problema**

¿Es efectivo el programa de pausas activas en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del hospital de Virú, 2022?

## **c. Justificación de la investigación**

La presente investigación ha sido planteada por la situación que fue percibida en el Hospital de Virú, dado que el grupo ocupacional de enfermería,

tanto profesionales como técnicos, está conformado por personal adulto joven, en mayor porcentaje mujeres; que actualmente por la demanda de pacientes ha sobrepasado la capacidad del servicio dándose la sobrecarga laboral, donde muchos del personal de enfermería no tiene momentos de descansos o recreación, lo que puede desencadenar cuadros de estrés.

El presente estudio contribuyó aportando teóricamente en cuanto a las pausas activas y los diversos beneficios de su aplicación para las personas que laboran, disminuyendo el estrés, favoreciendo al cambio de posturas y rutina de trabajo, mejorando la autoestima y la capacidad de concentración, estimulando la circulación sanguínea, articular y muscular.

En el aporte práctico permitió promocionar actividades que contribuyan a disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería en relación a la problemática sanitaria por el coronavirus, y es que nuestro estudio tiene un importante aporte teórico práctico ya que mediante la realización del programa de pausas activas el personal de enfermería podrá conocer que técnicas y actividades puede utilizar para su relajación y así manejar de la mejor manera el estrés laboral al cual están expuestos.

El aporte metodológico se dio la confección y ejecución de los instrumentos que permitieron medir la realización de las pausas activas demostrando su validez y confiabilidad. De igual manera, se espera que los hallazgos de esta investigación constituyan una línea de base para estudios subsiguientes que permitan profundizar otros aspectos relacionados con el tema y de esa forma se pueda extrapolar los resultados a poblaciones similares, así mismo aportar antecedentes a nivel local que permitan fortalecer las intervenciones en el cuidado de enfermería.

En el aspecto social, el estrés laboral no solo tiene un impacto en el ambiente de trabajo, sino también a nivel personal, ya que llega a afectar sus emociones y cognición. Es por ello que toda acción que se realice contribuirá a mejorar la salud mental del personal de enfermería, y así puedan desempeñarse adecuadamente en el trabajo al momento de realizar el cuidado a sus pacientes y de manera personal con su familia y entorno social.

## **1.2. Objetivos:**

### **1.2.1. Objetivo general:**

Determinar la efectividad del programa de pausas activas en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del hospital de Virú, 2022

### **1.2.2. Objetivos específicos:**

- Identificar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital de Virú, antes de la aplicación del programa de pausas activas, 2022
- Identificar el nivel de estrés laboral en el del personal de enfermería del hospital de Virú, después de la aplicación del programa de pausas activas, 2022.



## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Marco teórico

Según McEwen, el estrés es cualquier peligro real o percibido para la salud física o mental de una persona que provoca una reacción fisiológica o conductual. En el ámbito médico, el estrés se define como un estado en el que los niveles sanguíneos de catecolaminas y glucocorticoides están elevados. Se manifiesta como un estado discordante o un peligro para la homeostasis, según la definición de Chrousos y Gold. La respuesta adaptativa puede ser general e inespecífica o puede ser específica. Por lo tanto, cuando se altera la homeostasis, se desencadenan una serie de reacciones fisiológicas y conductuales en un esfuerzo por devolver el cuerpo a su estado ideal de homeostasis (20,21).

En su presentación ante la OMS, Selye describió el estrés como la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda externa, así como la condición provocada por un síndrome particular que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico. Según Barona, las demandas que las personas no pueden satisfacer plenamente y al mismo tiempo sienten la necesidad de hacerlo son fuente de estrés; estas demandas pueden provenir de estímulos tanto sociales como físicos. Cuando las demandas ambientales y los recursos disponibles divergen, se produce un desequilibrio (22).

Según la OIT el estrés muchas veces está relacionado con el trabajo, su organización, las funciones del puesto de trabajo y las relaciones laborales. Ocasionando en la persona respuestas de tipo fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales, evidenciándose el cansancio físico y mental, aflicción o frustración en una persona que se siente incapaz de afrontar situaciones que le generan el estrés (23).

El estrés laboral es definido por la OMS como un conjunto de respuestas conductuales, emocionales, psicológicas y cognitivas a demandas impuestas a los empleados por su trabajo que van más allá de su capacidad de desempeño óptimo. Tanto la OMS como la OIT coinciden en que una variedad de elementos que contribuyen a que un lugar de trabajo carezca de organización (incluidos los atributos del trabajo, el volumen y ritmo de la carga de trabajo, la programación, el control y la participación, los puntos de vista profesionales, las interacciones interpersonales y la cultura) son las causas principales de la falta de organización en el lugar de trabajo. estrés relacionado con el trabajo (24).

El cuerpo siempre experimenta bajos niveles de estrés, pero en algunas circunstancias, este nivel de estrés puede aumentar y tener un impacto positivo o negativo, dependiendo de si la respuesta del cuerpo es adecuada para satisfacer las demandas o va más allá de lo que el individuo puede soportar. Los factores individuales como la disposición biológica y psicológica de las diversas situaciones y experiencias determinarán el grado de equilibrio (25).

La respuesta del cuerpo a estímulos estresantes se conoce como respuesta fisiológica. El eje hipofisopararrenal y el sistema nervioso vegetativo se activan durante una serie de respuestas fisiológicas que tiene el cuerpo ante situaciones estresantes. Ambos sistemas dan como resultado la liberación de hormonas, que son sustancias químicas producidas en las glándulas y transportadas por la sangre para estimular, inhibir o regular la actividad de los órganos (25).

Teniendo en cuenta el síndrome de adaptación general como un sistema de tres fases claramente diferenciadas, según Grau, Hernández, Vera y Arias: La fase de alerta consiste en el estado inicial, considerándose como la fase principal donde se da las alteraciones iniciales en la persona y se afronta al estresor, ocasionando una activación

simultánea en el organismo y produciendo cambios hormonales, digestivos, respiratorios, entre otros (26,27).

Esta primera fase implica la activación del eje hipofisopararrenal, donde se produce una reacción instantánea y automática; dándose diferentes síntomas que van aumentando de intensidad a lo largo del proceso como por ejemplo las defensas del organismo se movilizan, existe un aumento de la frecuencia cardíaca, aumenta la frecuencia respiratoria, se da una dilatación de las pupilas, el bazo también se contrae y por ende se da un aumento en la producción de glóbulos rojos cuya distribución se direcciona hacia los músculos, cerebro y corazón (25).

Luego continúa la fase de resistencia que consiste cuando se da la situación estresante y la persona trata de adaptarse a ello, dándose un deterioro físico y psíquico lento y genera una resistencia al estresor mayor de lo normal. En este proceso de adaptación ante los factores estresantes, al percibirlo, la persona lo considera como una amenaza ocasionando que los niveles de corticoesteroides se normalicen y desaparezca cualquier sintomatología (28).

Finalmente, la fase de agotamiento que se presenta cuando la persona se expone al estresor de manera prolongada y continua, provocando que su energía de adaptación disminuya o se agote. Cuando los recursos de la persona para conseguir un nivel de adaptación son insuficientes, generando una alteración tisular y dándose la patología llamada psicósomática (28).

Devigiano manifiesta que existen dos tipos diferentes de estrés: el estrés agudo, que es el tipo más común y que resulta de las exigencias que las personas se imponen a sí mismas o que otros les imponen, es transitorio, fácilmente controlable y tratable. Se

evidencia como fatiga y síntomas relacionados con la tensión, excitación excesiva, pies y manos fríos, sentimientos depresivos o ansiedad leve (29).

El tipo de estrés más agotador es el estrés crónico, que también puede provocar violencia, ataques cardíacos, accidentes cerebrovasculares, cáncer y suicidio. Debido a que los síntomas del estrés crónico son causados por el desgaste prolongado del cuerpo y la mente, son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y conductual, puede llegar a una crisis nerviosa final y fatal (29).

El estrés es provocado por estresores que pueden ser un evento, situación, suceso, objeto o persona que provoca una respuesta en la persona, teniendo como los estresores del ambiente físico a la iluminación, el ruido y la temperatura. De igual manera existe estresores de carga mental laboral, donde se va a ver afectada la energía y capacidad mental para realizar una tarea; y el control de la misma, determinado por la autonomía, iniciativa y responsabilidad (30).

Los síntomas físicos del proceso de estrés son: las alteraciones en los patrones de sueño, como dificultad para conciliar o permanecer dormido, fatiga, letargo, problemas respiratorios, vértigo, mareos, indigestión, acidez de estómago, náuseas; trastornos intestinales, como diarrea, estreñimiento, dolores de cabeza, pérdida del deseo sexual; tensión muscular, como dolor de cuello o espalda; y los espasmos nerviosos son algunos de los síntomas físicos del estrés. El estrés también produce reacciones psicológicas como dificultad de afrontamiento, dificultades en la concentración la irritabilidad, cambios del estado de ánimo, deterioro de la memoria, sentimientos de fracaso, ansiedad, temor y aislamiento; ocasionando la incapacidad para toma de decisiones y establecer prioridades (31).

Desde una perspectiva ocupacional, surgen reacciones físicas y psicológicas perjudiciales cuando las demandas del trabajo entran en conflicto con los recursos, capacidades o necesidades de un empleado; alternativamente, cuando las demandas laborales superan las capacidades, experiencia y conocimiento de las personas empleadas por la organización, desde la gerencia hasta el personal de primera línea (32).

Es por ello que toda institución pública o privada es necesario que tengan un área de Salud Ocupacional, la cual promueva la protección de la salud de los trabajadores, intentando controlar los accidentes y enfermedades causados por el trabajo y que tiene como objetivo promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los mismos. Según la ley de Seguridad y Salud en el trabajo N° 29783, en el artículo 17°, el empleador debe implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) el cual se encargue de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los trabajadores (33).

Conforme al reglamento de la Ley N° 29783, DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR, indica que el empleador debe establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento, como parte de la organización del SGSST, según el artículo 26°. De igual manera asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (34).

Los programas de salud ocupacional consisten en la planificar, organizar, ejecutar y evaluar de actividades prevención y promoción de salud en el trabajo, las cuales tienen como objetivo preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en su ambiente laboral. El programa debe abordar la situación de

identificación del factor de riesgo, evaluación del riesgo, siendo uno de estos programas el abordaje de las pausas activas (35).

Las pausas activas son un componente esencial de los programas de salud ocupacional, cuyo objetivo es promover el bienestar de los empleados en el trabajo. Las organizaciones deben implementar estos programas para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo y prevenir posibles enfermedades profesionales. El implementar un programa de pausas activas permitirá mejorar la salud física, mental, emocional de los trabajadores, por ende, mejorar su desempeño laboral, demostrando así que no solo es por cumplir la ley o un reglamento, sino que debería estar considerado como política interna de la institución (36).

González considera que las pausas activas son un conjunto de ejercicios físicos, estiramientos musculares y movimientos articulares que realiza la persona, incluyendo ejercicios de respiración y postura. Estos ejercicios pueden ser realizados de manera grupal; pero con la motivación a que ellos mismos lo apliquen de manera individual en una situación determinada. Se debe considerar que las pausas activas no deben interferir con el horario de trabajo y van a depender de las características de los puestos de trabajo (37).

Según Castro y Munera, manifiestan que las pausas activas provocan que la armonía laboral mejore al paso del tiempo al darse la actividad física y de relajación, aliviando las tensiones laborales que producen las posturas inadecuadas y la rutina del trabajo. Por lo que disminuir el estrés se incrementa el rendimiento laboral y a la vez se previene las ausencias de trabajo (38).

Las pausas activas en el trabajo, según Gavio, consisten en gestionar una serie de técnicas en breves intervalos, de no más de diez minutos, durante la jornada laboral con

el fin de estimular la circulación sanguínea, la respiración y la energía corporal para prevenir trastornos psicofísicos, potenciando así el funcionamiento cerebral y con ello permitirá el incrementando la productividad y el rendimiento laboral (39).

La pausa activa de relajamiento es practicada luego de la jornada laboral, produciendo un relajamiento muscular y mental del organismo, disminuye el cansancio y la tensión muscular. Su objetivo es oxigenar los músculos utilizados en las actividades diarias, previniendo la acumulación de ácido láctico y posibles lesiones. Los trabajadores deben relajarse físicamente de la cabeza a los pies y liberar cualquier tensión acumulada en los pies, los hombros y la espalda (40).

La pausa activa compensatoria se aplica cuando ha ocurrido una sobrecarga laboral considerable, donde se tiene que realizar estiramientos en intervalos de diez minutos durante la jornada de trabajo. Ello permitirá disminuir el estrés laboral, posturas inadecuadas, compensar los esfuerzos repetitivos, logrando un equilibrio funcional y una recuperación activa de la persona para que pueda seguir cumpliendo con sus funciones de trabajo (40).

La Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de riesgo Ergonómico, en el artículo 37° manifiesta que se deben incluir las pausas para el descanso; siendo recomendadas las pausas cortas y frecuentes. Estableciéndose las pausas activas de 10 minutos cada 90 o 60 minutos de trabajo, siendo una actividad de estiramiento orientada a compensar las estructuras que pueden haber sido sobrecargadas durante las actividades laborales (41, 42).

Los tipos de ejercicios de pausas activas destacan los ejercicios respiratorios, son una técnica sencilla para el manejo de situaciones estresantes, se puede realizar acostado o sentado, en la posición que te resulte más cómoda para sentir el movimiento

de la respiración. Al hacerlo, podemos mantener la armonía de los principios orgánicos vitales, lo que resulta en una mayor capacidad. Debe realizarse una respiración profunda, al darse esta acción el cuerpo envía un mensaje al cerebro para calmarse y relajarse y luego viceversa (43).

También encontramos los ejercicios de movilidad articular, que es la capacidad que tiene una articulación para moverse según la dirección o rango de movimiento determinado, no debe producirse dolor al realizar la acción, está asociado a la flexibilidad muscular y a la amplitud de movimiento. Donde se da la rotación de las articulaciones principales ubicadas en el cuello, hombro, cintura, cadera, rodillas y tobillos; ya que la persona realiza trabajos con posturas prolongadas, movimientos repetitivos y esfuerzos, por lo que estos ejercicios son determinados para cada parte del cuerpo mencionada y cuyo objetivo es prevenir o reducir la fatiga laboral (43).

La coordinación motora es la capacidad del sistema nervioso para dirigir con suavidad y precisión los movimientos corporales, sincronizando músculos, articulaciones y nervios para realizar movimientos complejos. Los ejercicios que implican que dos o más partes del cuerpo trabajen simultáneamente se denominan ejercicios de coordinación. Estos ejercicios nos ayudan a desarrollar nuestra capacidad de trabajar todo nuestro cuerpo al mismo tiempo para realizar una tarea concreta, en este caso haciendo una pausa activa (44).

Al realizar ejercicios de flexibilidad, los músculos deben estirarse tanto como sea posible mientras se mueven, y el rango de movimiento puede verse restringido por una variedad de factores, incluido el tipo de articulación y la capacidad de estiramiento de los músculos. Este tipo de ejercicio tiene el potencial de mejorar las funciones articulares y musculares, reducir los niveles de estrés, afectar la forma en que el cuerpo se adapta,



mejorar el rendimiento físico y reducir el riesgo de lesiones, y aumentar el flujo sanguíneo y el suministro de nutrientes a los músculos (44).

Las pausas activas son una herramienta esencial para promover un ambiente de trabajo saludable y prevenir el sedentarismo; su implementación reduce el riesgo de desarrollar enfermedades profesionales. Estos breves períodos de descanso son esenciales para mantener la salud en el lugar de trabajo porque fomentan la actividad física y mental, lo que ayuda a prevenir dolencias y discapacidades. El propósito de la pausa activa es aliviar la tensión en los músculos del cuerpo, mejorar la movilidad de las articulaciones, corregir malas posturas, disminuir la tensión en el sistema musculoesquelético debido a posiciones prolongadas, eliminar el mal humor y la falta de concentración y detener temporalmente los movimientos repetitivos. Actividades (45).

Las ventajas físicas incluyen una mejor salud general, una mayor irrigación muscular, una mayor oxigenación de tejidos y órganos, elongación de los músculos y la preparación del cuerpo para realizar tareas. En términos de ventajas psicológicas, ayuda a los empleados a lidiar con la rutina y la fatiga, agudiza la concentración, mejora las relaciones interpersonales y aumenta la comodidad y la productividad. También se disminuye la incidencia de accidentes y enfermedades profesionales, y es una herramienta útil para reducir el malestar de los trabajadores, que provoca estrés y fatiga. Las pausas activas tienen varios efectos positivos en la salud de los empleados porque apoyan el bienestar psicoafectivo, lo que se refleja en cómo se siente cada empleado acerca de su lugar de trabajo y cómo interactúa con los demás. Esto mejora el desarrollo de las actividades de los empleados y disminuye los posibles efectos negativos de su trabajo (45).

Es por este motivo que nuestra investigación se fundamenta en el Modelo de Promoción de la Salud (MPS) propuesto por Nola Pender, es ampliamente utilizado por los profesionales de enfermería, ya que permite comprender comportamientos humanos relacionados con la salud, y a su vez, orienta hacia la generación de conductas saludables. Nola Pender, consideró que el comportamiento se ve motivado por la búsqueda de lograr el bienestar y el potencial de las personas. Este modelo explica como las personas toman decisiones acerca del cuidado de su salud y donde influyen factores personales, experiencias, cultura y creencias para adoptar comportamientos saludables (46).

El Modelo de Promoción de la Salud proporciona una visión amplia de los factores pertinentes que intervienen en el cambio de actitudes, comportamientos y motivaciones de las personas hacia acciones que mejorarán su salud. Está influenciado por dos pilares teóricos: el modelo de evaluación de expectativas de la motivación humana de Feather y la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura (47).

El primero considera que para cambiar conductas la persona realiza procesos cognitivos y de aprendizaje. Interviniendo cuatro requisitos: la atención, al estar pendiente de lo que ocurre, la memoria al recordar lo que se ha observado, la reproducción de la conducta aprendida y la motivación que lleve al cambio de comportamientos. El segundo sustento teórico, considera a la conducta como racional y motivada por la persona para lograr un objetivo o meta específica, comprometiéndose y decidiendo de manera voluntaria a realizar actividades que orienten a un cambio de comportamiento saludable para garantizar su bienestar y mejor su estilo de vida (47).

Por ello, la promoción de la salud es una actividad clave que debe realizarse en las instituciones, lo cual va a permitir que mejore la salud de los trabajadores y es de vital importancia la participación de la enfermera ocupacional quien va a contribuir a

conservar la salud de los trabajadores, mediante actividades la transmisión de información, ideas y realizando estrategias de prevención y promoción de la salud.

## **2.2. Antecedentes del estudio**

### **Internacional**

Canales, Pardo y Solis en el 2021, realizaron una investigación para analizar las estrategias de afrontamiento que utilizan las enfermeras que trabajan en las unidades de emergencia de los hospitales públicos para manejar el estrés activado en el contexto COVID-19. El estudio es de tipo descriptivo con un diseño no experimental-trasversal, las participantes fueron 15 enfermeras a las que se les el instrumento de la escala de estrategias de coping modificado. Se obtuvo 46.67% se han sentido estresados. Concluyendo que las estrategias de afrontamiento con puntuación más alta fueron la solución de problemas, espera y evitación emocional (48).

Idagarra y Gómez en el 2021 realizó un estudio para diseñar un protocolo de actuación para disminuir el estrés laboral en los profesionales de la salud de la ciudad de Bogotá, Cundinamarca en Colombia. Esta investigación es de tipo exploratorio primario, tuvo como muestra a 38 enfermeros a quienes se les aplicó el cuestionario de Karasek. Teniendo como resultado que el 82% de los participantes experimenta niveles altos de estrés en el trabajo, el 13% un nivel muy alto y el 5% un nivel bajo. Se evidencia la necesidad que tienen las diferentes instituciones de salud, de garantizar los mínimos de descanso, apoyo y acompañamiento a los profesionales de la salud (49).

Montero en el 2019 realizó un estudio sobre la aplicación de pausas activas para disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería que trabaja en el hospital psiquiátrico “Julio Endara” en Ecuador, cuyo objetivo fue demostrar los

beneficios de la aplicación de pausas activas para disminuir los síntomas de estrés en el trabajo. Su estudio fue descriptivo y utilizó la escala de estrés en enfermería (NSS) la cual fue aplicada a 20 auxiliares de enfermería. Tuvo como resultados que el 90% presentan estrés crónico y el 10% muestra estrés de tipo agudo antes de aplicar las pausas activas. Luego de las pausas activas el 90% disminuyeron su nivel de crónico a agudo, 5% cambió de agudo a no presentar estrés y el 5% restante no mostro mejoría. Concluyendo que el programa de pausas activas conjunto con las diferentes técnicas aplicadas beneficia a los sujetos reduciendo los síntomas de estrés laboral (50).

### **Nacional**

Castro en el 2020, realizó una investigación con el fin de elaborar un Programa de Pausas Activas para mejorar el nivel de estrés laboral del personal en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones en Piura. Fue una investigación experimental, de corte Pre Experimental cuya muestra se llevó a cabo con 29 trabajadores del centro de salud. Se utilizó la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios Factores Psicosociales en el trabajo y el cuestionario para la evaluación del estrés, además se utilizó como instrumento un Check List para evaluar la totalidad de ejercicios establecidos por el Ministerio de Salud. Tuvo como resultados que un 86.21% considera alto el nivel de estrés, un 10.34% un nivel muy alto y un 3.45% un nivel bajo. Se concluyó que es necesario la aplicación de un programa de pausas activas (51).

Camiloaga en el 2020, realizó un estudio para determinar la relación entre el estrés y el afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia COVID-19, Hospital Marino Molina Scippa de Comas de Lima. Estudio de diseño no experimental, de tipo básico, transversal y de nivel relacional. La muestra estuvo

constituida por 51 profesionales de enfermería. Tuvo como resultado que el 48% presentó estrés alto y 52% de nivel medio. Se concluyó que No existe relación entre las variables (52).

Carrasco y Rojas en el 2020 realizaron un estudio para determinar el estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia COVID-19 de un hospital de ESSALUD del Callao en Lima. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, donde participaron 131 enfermeras. Teniendo como resultados que el 65.6% tuvo un nivel de estrés medio, seguido del nivel bajo con 32.8% y alto con 1.6%. Concluyendo que, en todas las dimensiones, predominó el nivel de estrés medio (53).

## **Local**

Sauceda y Valles en el 2021, realizó un estudio para determinar la asociación del estrés y el desempeño profesional de enfermería del área de COVID-19, Hospital regional docente de Trujillo. Fue un estudio de tipo descriptivo correlacional, se aplicaron dos cuestionarios; el primero nos facultó identificar el estrés y el segundo el desempeño profesional. Obtuvo que el 27.5% presentaron estrés laboral bajo, el 32.5% estrés laboral medio y el 40% estrés laboral alto. Concluyendo que existe asociación significativa entre las variables (54).

Bonifacio en el 2021, realizó una investigación para determinar el efecto del taller Pausas activas en el control de trastornos musculoesqueléticos en el personal de Enfermería del área COVID-19, EsSalud, Trujillo. Fue estudio cuantitativo preexperimental, fue realizado en 60 trabajadores a los que se les aplicó una encuesta. Evidenciando que existe trastornos musculoesqueléticos, el 72% muy

comprometido y el 28% medianamente comprometido. Después del desarrollo del taller, el personal mostro una disminución en el nivel de afectación a 25% muy comprometido, 67% medianamente y 8% con un compromiso leve. Se concluyó que el taller de pausas activas influye positivamente sobre el control de los trastornos musculoesqueléticos del personal de enfermería (55).

Pérez y Prado en el 2020, realizaron un estudio para determinar la relación entre el estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia COVID-19 en el Hospital Regional Docente de Trujillo. La investigación fue cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal. El universo muestral estuvo constituido por 93 enfermeros a los que se les aplicó NSS. Se obtuvo que el 39% tiene estrés laboral moderado y el 61% bajo. Existe una relación significativa entre las variables (56).

A nivel local no se encontraron estudios con respecto a las variables de estudio.

### **2.3. Marco conceptual**

**Efectividad:** Es la capacidad de lograr objetivos trazados posterior a un método o técnica realizado con el fin de obtener beneficios para un grupo o población (57).

**Pausas activas:** Conjunto de ejercicios físicos, estiramientos musculares y movimientos articulares que realiza la persona, incluyendo ejercicios de respiración y postura (37).

**Programa de pausas activas:** Consisten en planificar, organizar, ejecutar una serie de actividades en base a ejercicios por tiempos determinados para la prevención de estrés (35).

**Estrés:** Es la reacción inespecífica del organismo ante cualquier demanda externa y la condición provocada por un síndrome particular, que se compone de todas las alteraciones inespecíficas provocadas en un sistema fisiológico. (22).

**Estrés laboral:** Conjunto de respuestas conductuales, emocionales, psicológicas y cognitivas a demandas relacionadas con el trabajo que superan la capacidad del trabajador para un desempeño óptimo en términos de conocimientos y habilidades (24).

## **2.4. Sistema de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis de trabajo o investigación (Hi)**

Es efectivo el programa de pausas activas en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital de Virú, 2022.

### **2.4.2. Hipótesis nula (Ho)**

No es efectivo el programa de pausas activas en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital de Virú, 2022.

## **2.5. Variables e indicadores**

### **2.5.1. Tipos de variables:**

#### **2.5.1.1 Variable dependiente: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL**

- **Definición operacional:** Nivel de estrés laboral alcanzado antes y después del estímulo; que será medido y categorizado.
- **Escala de medición de la variable:** Ordinal



- **Dimensiones:** Físico, psicológico y social.
- **Indicador:** dolor, indigestión, cansancio, apetito, temblores, pinchazos, palpitaciones, somnolencia, irritabilidad
- **Categorías de la variable:** Nivel de estrés laboral alto, medio, bajo
- **Índice:**
  - o Nivel de estrés laboral alto: 61 -80 puntos
  - o Nivel de estrés laboral medio: 41 – 60 puntos
  - o Nivel de estrés laboral bajo: 21-40 puntos
  - o Nivel de estrés laboral ausente: 0-20 puntos

#### 2.5.1.2. **Variable independiente:** PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS

- **Definición operacional:** Es una herramienta de salud ocupacional para disminuir el nivel de estrés laboral.
- **Escala de medición de la variable:** Ordinal
- **Indicador:** Ejercicios de estiramiento, respiración, movilidad articular, coordinación, flexibilidad.
- **Categorías de la variable:** Efectivo, No efectivo
- **Índice:** no efectivo, efectivo

### **III. METODOLOGIA**

#### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, es cuasi experimental ya que se manipuló las variables de manera deliberada. (58)

#### **3.2. Población y muestra de estudio**

La población estuvo constituida por 52 personales de enfermería del Hospital de Virú, 2022.

##### **Criterios de inclusión**

- Personal de enfermería que labora en el Hospital de Virú.
- Personal de enfermería de ambos sexos.
- Personal de enfermería que laboran más de 6 meses en el Hospital de Virú.

##### **Criterios de exclusión:**

- Personal de enfermería que no acepte participar del estudio.

#### **3.3. Diseño de Investigación**

El estudio es cuantitativo, cuasi experimental (58).

O1 ————— X ————— O2

Donde:

O1: Nivel de estrés laboral antes de la aplicación del programa de pausas activas

X: Programa de pausas activas

O2: Nivel de estrés laboral después de la aplicación del programa de pausas activas

### **3.4. Técnicas e instrumentos de investigación**

Se solicitó la autorización a la dirección del Hospital de Virú para realizar el estudio, así como al departamento de enfermería, a los servicios del hospital y a cada uno del personal de enfermería a través de la firma del consentimiento informado (ANEXO N°1).

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, se ubicó individualmente al personal de enfermería, que cumplieron con los criterios de inclusión, luego se les explicó los objetivos del estudio y la metodología de la investigación, se citó al personal de enfermería los viernes a las 4 de la tarde, en un primer momento se aplicó el instrumento de estrés antes de la aplicación del programa de pausas activas. Luego se procedió a realizar el programa de pausas activas el cual fue aplicado de manera semanal cada viernes durante 5 a 7 minutos en un periodo de 4 meses comprendido entre Agosto a Diciembre. Luego de transcurrido el tiempo se procedió a aplicar el cuestionario de estrés después de la aplicación del programa de pausas activas.

El instrumento para medir el nivel de estrés laboral será el Test de estrés laboral, que fue adaptado del Cuestionario de Problemas Psicossomáticos de Hock (1988), modificado por Arteaga y Guillén (2022). El test de estrés laboral fue validado mediante juicio de expertos por 3 especialistas en salud ocupacional y la confiabilidad del instrumento lo realizaron aplicando la prueba estadística alfa de Cronbach cuyo resultado fue 0.927 (ANEXO N°3). Este instrumento está constituido por 20 ítems, cuya puntuación está entre 0 a 102 puntos, teniendo un como alternativas de respuesta: Nunca: 0, Casi nunca: 1, Algunas veces: 2, Frecuentemente: 3, Muy frecuentemente: 4. (ANEXO N°2)

### **3.5. Procesamiento y análisis de datos**

Los datos recolectados a través de los instrumentos mencionados fueron procesados y analizados de manera automatizada utilizando el software Excel y SPSS versión 27.0. Los resultados se ilustraron mediante tablas estadísticas de entrada simple y doble, considerando los objetivos propuestos en el trabajo de investigación. Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y la prueba estadística Wilcoxon ( $p < 0.05$ ).

### **3.6. Consideraciones éticas**

Según el Reporte Belmont, se describe los principios bioéticos aplicados:

- **Principio de Autonomía:** Es la decisión voluntaria de la persona de participar o no de la investigación, respetando la decisión que tome al inicio o durante el estudio. El presente estudio respeta los valores, pensamientos y acciones tanto del paciente como del familiar, evitando que los valores o propia moral de los investigadores influyan en las decisiones (59).

- **Consentimiento Informado:** El investigador debe obtener dicho consentimiento bajo circunstancias que permitan al sujeto o su representante legal la oportunidad de considerar si participa o no en el estudio, libre de coerción o alguna otra influencia indebida (59).
  
- **Principios de Beneficencia:** Busca siempre brindar el bienestar para el participante durante y después del estudio. La población de estudio se benefició de la investigación porque les brindó más conocimiento sobre su entorno (60).
  
- **Principio de No Maleficencia:** Busca evitar dañar al participante del estudio, evitando la negligencia, garantizando la integridad, el anonimato y la confidencialidad del participante (61).
  
- **Principio de Justicia:** Es la distribución equitativa y a la no discriminación entre los participantes en cuanto a los beneficios del estudio, manteniendo el derecho a decidir participar o no de la presente investigación (62).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

TABLA 1

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VIRÚ, ANTES DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS, 2022

NIVEL DE ESTRÉS	Nº	%
ALTO	10	19.2
MEDIO	35	67.3
BAJO	7	13.5
AUSENTE	0	0
TOTAL	52	100

FUENTE: Cuestionario aplicado personal de enfermería

**TABLA 2**

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VIRÚ, DESPUÉS DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS, 2022**

<b>NIVEL DE ESTRÉS</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>ALTO</b>	0	0
<b>MEDIO</b>	15	28.9
<b>BAJO</b>	30	57.7
<b>AUSENTE</b>	8	15.4
<b>TOTAL</b>	52	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado personal de enfermería

## 4.2. DOCIMASIA DE HIPÓTESIS

**TABLA 3**

**EFFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS EN EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VIRÚ, 2022**

	<b>N</b>	<b>MEDIA</b>	<b>DESVIACIÓN</b>	<b>MÍNIMO</b>	<b>MÁXIMO</b>
<b>ANTES</b>	52	52.13	11.789	30	80
<b>DESPUES</b>	52	33.00	13.805	10	60

**FUENTE:** Elaboración propia.

Z: -6,294<sup>b</sup>

Suma de Rangos: 1378.00

p: Sig. asintótica(bilateral): 0.000



## V. DISCUSION

En la **Tabla 1**, el nivel de estrés antes de la aplicación del programa de pausas activas, se muestra que el 67.3% del personal de enfermería posee un nivel de estrés medio, el 19.2% alto y el 13.5% bajo. Los resultados se asemejan al estudio de Castro en el 2020, tuvo como resultados que un 86.21% considera alto el nivel de estrés, un 10.34% un nivel muy alto y un 3.45% un nivel bajo. De igual manera Camiloaga en el 2020, en su investigación identificó que el 48% presentó estrés alto y 52% de nivel medio.

Carrasco y Rojas en el 2020 encontraron que el 65.6% tuvo un nivel de estrés medio, seguido del nivel bajo con 32.8% y alto con 1.6%. así mismo en el estudio de Saucedo y Valles en el 2021 obtuvo que el 27.5% presentaron estrés laboral bajo, el 32.5% estrés laboral medio y el 40% estrés laboral alto.

En relación a los hallazgos obtenidos en esta investigación se deben a que probablemente, el personal de enfermería se encuentra con sobrecarga laboral, por las largas horas de trabajo, los cuidados específicos que se tiene que brindar a los pacientes o la elevada cantidad de protocolos y procedimientos a seguir, sumado a ello la sobrecarga emocional que implica el cuidado de pacientes.

El estrés laboral es definido por la OMS como un conjunto de respuestas conductuales, emocionales, psicológicas y cognitivas a demandas impuestas a los empleados por su trabajo que van más allá de su capacidad de desempeño óptimo. Tanto la OMS como la OIT coinciden en que una variedad de elementos que contribuyen a que un lugar de trabajo carezca de organización (incluidos los atributos del trabajo, el volumen y ritmo de la carga de trabajo, la programación, el control y la participación, los

puntos de vista profesionales, las interacciones interpersonales y la cultura) son las causas principales de la falta de organización en el lugar de trabajo. estrés relacionado con el trabajo (24).

El estrés es provocado por estresores que pueden ser un evento, situación, suceso, objeto o persona que provoca una respuesta en la persona, teniendo como los estresores del ambiente físico a la iluminación, el ruido y la temperatura. De igual manera existe estresores de carga mental laboral, donde se va a ver afectada la energía y capacidad mental para realizar una tarea; y el control de la misma, determinado por la autonomía, iniciativa y responsabilidad (30).

Los síntomas físicos del proceso de estrés son: patrones alterados de sueño como dificultad para conciliar el sueño o despertar temprano, agotamiento, letargo, dificultades para respirar, vértigos, mareos, indigestión, acidez, náuseas; alteraciones intestinales como diarrea, estreñimiento, dolores de cabeza, pérdida de deseo sexual, tensión muscular como dolor de cuello o espalda y espasmos nerviosos. El estrés también produce reacciones psicológicas como dificultad de afrontamiento, dificultades en la concentración la irritabilidad, cambios del estado de ánimo, deterioro de la memoria, sentimientos de fracaso, ansiedad, temor y aislamiento; ocasionando la incapacidad para toma de decisiones y establecer prioridades (31).

Se han realizado numerosos estudios sobre miembros del personal de enfermería en el campo médico y los resultados muestran que estas personas están sujetas a una variedad de factores estresantes relacionados con el trabajo. Toft y colegas. La muerte y el sufrimiento de los pacientes, los desacuerdos con los médicos, la formación insuficiente, la falta de apoyo social, los desacuerdos con otras enfermeras, la sobrecarga de trabajo y, por último, la incertidumbre sobre el tratamiento son los siete factores estresantes principales que Toft identificó como que tienen un impacto en la

eficacia del tratamiento. desempeñan los profesionales de enfermería en el trabajo. En conclusión, se puede argumentar que hay estresores laborales que están más estrechamente relacionados con la forma en que se organiza el trabajo, como la sobrecarga de trabajo o la falta de recursos, y otros estresores laborales que están implícitos en la propia profesión, como como el contacto constante con el dolor y el sufrimiento de los pacientes (63, 64).

La literatura sugiere que, al examinar el nivel de estrés laboral presente según los distintos servicios de enfermería, éste puede diferir dependiendo de las unidades asistenciales y de la sobrecarga de trabajo. En este sentido, es importante llamar la atención sobre la escasez de estudios que hayan examinado el estrés que enfrentan los equipos de enfermería de los centros hospitalarios. Por sus condiciones de trabajo, estos profesionales experimentan cambios frecuentes tanto de unidad como de servicio, lo que podría ser un factor en el aumento de la tensión psicológica que sienten a medida que se desarrolla su labor profesional (65).

En la **Tabla 2**, el nivel de estrés laboral después de la aplicación del programa de pausas activas, se evidencia que el 57.7% del personal de enfermería tiene un nivel de estrés bajo, el 28.9% medio y el 15.4% no presenta estrés laboral. Los resultados se asemejan al estudio de Bonifacio en el 2021, quien Después del desarrollo del taller de pausas activas, el personal mostro una disminución en el nivel de estrés a 25% muy comprometido, 67% mediamente y 8% con un compromiso leve. De igual manera Montero en el 2019, luego de la aplicación de pausas activas el 90% disminuyeron su nivel de crónico a agudo, 5% cambió de agudo a no presentar estrés y el 5% restante no mostro mejoría.

En relación a los hallazgos obtenidos en esta investigación se deben a que probablemente, el personal de enfermería ha realizado de manera oportuna y

secuencial las pausas activas, contribuyendo en la disminución del nivel de estrés laboral y por ende permitirá el bienestar en el personal de enfermería, mejorar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales con sus compañeros, así como la realización de una mejor atención hacia los pacientes.

González considera que las pausas activas son un conjunto de ejercicios físicos, estiramientos musculares y movimientos articulares que realiza la persona, incluyendo ejercicios de respiración y postura. Estos ejercicios pueden ser realizados de manera grupal; pero con la motivación a que ellos mismos lo apliquen de manera individual en una situación determinada. Se debe considerar que las pausas activas no deben interferir con el horario de trabajo y van a depender de las características de los puestos de trabajo (37).

La Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de riesgo Ergonómico, en el artículo 37° manifiesta que se deben incluir las pausas para el descanso; siendo recomendadas las pausas cortas y frecuentes. Estableciéndose las pausas activas de 10 minutos cada 90 o 60 minutos de trabajo, siendo una actividad de estiramiento orientada a compensar las estructuras que pueden haber sido sobrecargadas durante las actividades laborales (41, 42).

Según Castro y Munera, manifiestan que las pausas activas provocan que la armonía laboral mejore al darse la actividad física y de relajación, aliviando las tensiones laborales que producen las posturas inadecuadas y la rutina del trabajo. Disminuir el estrés se incrementa el rendimiento laboral y a la vez se previene las ausencias de trabajo (38).

Las pausas activas son una herramienta esencial para promover un ambiente de trabajo saludable y prevenir el sedentarismo; su implementación reduce el riesgo de desarrollar enfermedades profesionales. Estos breves períodos de descanso son

esenciales para mantener la salud en el lugar de trabajo porque fomentan la actividad física y mental, lo que ayuda a prevenir dolencias y discapacidades. El propósito de la pausa activa es aliviar la tensión en los músculos del cuerpo, mejorar la movilidad de las articulaciones, corregir malas posturas, disminuir la tensión en el sistema musculoesquelético debido a posiciones prolongadas, eliminar el mal humor y la falta de concentración y detener temporalmente los movimientos repetitivos. Actividades (45).

Las ventajas físicas incluyen una mejor salud general, una mayor irrigación muscular, una mayor oxigenación de tejidos y órganos, elongación de los músculos y la preparación del cuerpo para realizar tareas. En términos de ventajas psicológicas, ayuda a los empleados a lidiar con la rutina y la fatiga, agudiza la concentración, mejora las relaciones interpersonales y aumenta la comodidad y la productividad. También se disminuye la incidencia de accidentes y enfermedades profesionales, y es una herramienta útil para reducir el malestar de los trabajadores, que provoca estrés y fatiga. Las pausas activas tienen varios efectos positivos en la salud de los empleados porque apoyan el bienestar psicoafectivo, lo que se refleja en cómo se siente cada empleado acerca de su lugar de trabajo y cómo interactúa con los demás. Esto mejora el desarrollo de las actividades de los empleados y disminuye los posibles efectos negativos de su trabajo (45).

En la **Tabla 3**, sobre efectividad del programa de pausas activas en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del hospital de Virú, se muestra que la media del grupo antes de la aplicación del programa de pausas activas tiene un valor de 52.13 y la media del grupo después de la aplicación del programa muestra un valor 33.0, observándose una disminución luego de la intervención del programa de pausas activas.

Se analizó la normalidad de la variable con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, decidiéndose posteriormente aplicar la prueba estadística de Wilcoxon para variables no paramétricas, como resultado obtuvimos una significancia menor a 0.05, lo cual indica que el programa de pausas activas influye significativamente sobre la media del puntaje del nivel de estrés entre el grupo antes y después.

## CONCLUSIONES

1. El nivel de estrés antes de la aplicación del programa de pausas activas el 67.3% del personal de enfermería posee un nivel de estrés medio, el 19.2% alto y el 13.5% bajo.
2. El nivel de estrés después de la aplicación del programa de pausas activas el 57.7% del personal de enfermería tiene un nivel de estrés bajo, el 28.9% medio y el 15.4% no presenta estrés laboral.
3. La diferencia entre el antes y después del programa de pausas activas, al ser corroborada con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se encuentra una diferencia estadística de ( $p \geq 0.05$ ), indicando que la variable no sigue una distribución normal por lo que utilizó la prueba estadística no paramétrica de Wilcoxon, lo que significa que hubo efectividad del programa.

## **RECOMENDACIONES**

1. Implementar un programa de pausas activas institucional, aplicable a todas las áreas.
2. Formar un comité que supervise la realización del programa de pausas activas.
3. Comprometer al personal de salud a participar de las sesiones del programa de pausas activas y realizar la practica según recomendaciones.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Internet]. Washington: OPS; 2016. [consultado 10 ene 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_251057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf).
2. Stress in nurses: The 100 top-cited papers published in nursing journals. Journal of Advanced Nursing. 2018; 74(7).
3. Organización Mundial de la Salud. Aumentar sustancialmente las inversiones para evitar una crisis de salud mental. [Internet]. Ginebra: OMS; 2020. [consultado 29 Mar 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/14-05-2020-substantial-investment-needed-to-avert-mental-health-crisis>
4. Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Arch Prev Riesgos Labor. 2015; 18( 1 ): 30-32.
5. Portero de la Cruz, S., Cebrino Cruz, J. & Vaquero Abellán, M. (2015). Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2015; 23(3): 543-52.
6. Cortez-González, Luis Carlos; Pantoja-Herrera, Martín; CortesMontelongo, Diana Berenice; Tello-García, María Ascensión; NuncioDomínguez, José Luis. Investigación y Pensamiento Crítico. 2022; 10(2)
7. Li B, y col. Group-level impact of work environment dimensions on burnout experiences among nurses: a multivariate multilevel probit model. Int J Nurs Stud. 2013; 50:281-91.
8. Losa ME, Becerro de Bengoa R. Prevalence and relationship between burnout, job satisfaction, stress, and clinical manifestations in Spanish critical care nurses. Dimens Crit Care Nurs. 2013; 32(3):130-7.
9. Observatorio rrhh. El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral. [Internet]. España: ORH; 2020. [consultado 29 Mar 2022]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
10. Estévez P, Goicoechea A. COVID 19 y el estrés laboral del enfermero.Rev Ocronos. 2020; 3(5):693
11. Forbes. Mexicanos, los más estresados del mundo por su trabajo. México: FB; 2017. [consultado 31 Mar 2022]. Disponible en:

- <https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/>
12. Organización Internacional del Trabajo. Estrés Laboral. [Internet]. Ginebra: OIT; 2016. [consultado 12 ene 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
  13. Toro J. Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad. Perú: La Republica; 2020. [consultado 29 Mar 2022]. Disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>
  14. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. *Ágora Rev. Cient.* 2020; 07(02):107-13.
  15. Ministerio de Salud. Salud mental: El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia. Perú: MINSA; 2020. [consultado 29 Mar 2022]. Disponible en: <https://www.minsa.gob.pe/newsletter/2021/edicion-72/nota4/index.html>
  16. Gamboa LN y col. Nivel de resiliencia del personal de salud frente a la pandemia por Covid-19. *Rev. Cuerpo Med.* 2021; 14(1): 49-54.
  17. [León P.](#) Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad. [Tesis de maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021.
  18. El Peruano. Personal médico participa en pausas activas para enfrentar estrés por la pandemia. [Internet]. Perú: El Peruano; 2020. [consultado 12 ene 2021]. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/107853-personal-medico-participa-en-pausas-activas-para-enfrentar-estres-por-la-pandemia>
  19. Gobierno del Perú. Plataforma única del estado peruano. Inicia “¡Arranca, Arranca!”: el programa de pausas activas del Hospital Emergencia Ate Vitarte. Perú: GOB.PE; 2020. [consultado 12 ene 2021]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/heav/noticias/189142-inicia-arranca-arranca-el-programa-de-pausas-activas-del-hospital-emergencia-ate-vitarte>
  20. McEwen B. The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, 2000; 886(1-2):172-189.
  21. Chrousos G., Gold P. The Concepts of Stress and Stress System Disorders. *Journal American Medical Association.* 1992; 267 (9): 1244-1252.
  22. Sánchez JM . Estrés laboral. *Hidrogénesis.* 2010; 8(2): 55-56

23. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [Internet]. Ginebra: OIT; 2016. [consultado 12 ene 2022]. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
24. Organización Mundial de la Salud. Occupational health: Stress at the workplace. [Internet]. Washington: OMS; 2020. [consultado 12 ene 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
25. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. NTP 355: Fisiología del estrés – INSST. [Internet]. España: INSST; 1999. [consultado 13 ene 2022]. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp\\_355.pdf/d0c209e9-026e-4d85-8faf-5a9fcea97276](https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_355.pdf/d0c209e9-026e-4d85-8faf-5a9fcea97276).
26. Grau J, Hernández E, Vera P. Estrés, salutogénesis y vulnerabilidad. En: Hernández E, Grau J. Psicología de la salud. Fundamentos y aplicaciones. Guadalajara, México: La Noche; 2005
27. Arias WL. Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. Revista Cubana de Salud Pública. 2012;38(4):325-335.
28. Gil P. [Estrés](#). [Internet]. Madrid: TERAPIA Y EMOCIÓN; 2020. [consultado 13 ene 2022]. Disponible en: <https://terapiayemocion.com/estres/estres-laboral#:~:text=Las%20fases%20del%20estr%C3%A9s%20laboral,mayor%20presi%C3%B3n%20arterial%20y%20ansiedad>.
29. Deviggiano A. Señales para reconocer cuándo el estrés se torna peligroso para la salud. [Internet]. México: INFOBAE; 2017. [consultado 13 ene 2022]. Disponible en: <https://www.infobae.com/salud/2017/09/09/senales-para-reconocer-cuando-el-estres-se-torna-peligroso-para-la-salud/>
30. Mansilla F. Estrés laboral. [Internet]. España: Psicología online; 2016. [consultado 13 ene 2022]. Disponible en: [http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo3\\_3.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo3_3.shtml)
31. Lesley c. Manejo del estrés en el trabajo: plan detallado para profesionales. México: El manual moderno; 2004.
32. Pacheco A., Tenorio M. [Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral. \[Tesis de licenciatura\]](#). Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana; 2015
33. Ley de Seguridad y Salud en el trabajo N° 29783; 2011

34. Reglamento de la Ley N° 29783, DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR
35. Mariategia JL. Programa de Seguridad y Salud Ocupacional. [consultado 13 ene 2022]. Disponible en: <https://www.lima-airport.com/esp/ProcedimientosyNormas/LUN15.Programa%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20Ocupacional.pdf>.
36. Jaspe C, López F, Moya S. La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES. 2018; 2(7): 175-186.
37. González P. Pausas activas en el trabajo: ejercicios físicos y mentales que energizan. Chile: Universidad Mayor Sochergo; 2013
38. Castro C, y Munera V. Beneficios de las pausas activas. Bogotá, Grupo Editorial Norma; 2011
39. Gavio MF. Implicancias de la pausa activa laboral en empleados de la ciudad de la Rioja. [Tesis de licenciatura]. Ecuador: Instituto Universitario de Ciencias de la Salud Fundación H. A. Barcelo; 2014
40. Flores D. Implementación de un plan de pausas activas para la disminución de los índices de estrés en los funcionarios de la subsecretaría de fortalecimiento del conocimiento y becas de la secretaría de educación superior de ciencia, tecnología e innovación. [Tesis de licenciatura]. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana sede Quito; 2016.
41. Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de riesgo Ergonómico.
42. MINTRA. Guía básica de autodiagnóstico en ergonomía para oficina, 2015.
43. Tenorio M, Pacheco A. Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud N° 1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del ministerio de salud pública en la provincia de Azuay. [Tesis de licenciatura]. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Facultad de Psicología; 2014.
44. Días A, Da Silva I, Da Silva V, Beltramo F. La contribución de uno programa de gimnasia laboral para la adherencia al ejercicio físico fuera de la jornada de trabajo. Fit Perf J. 2006; 5(5)

45. Valbuena JL. Beneficios de las pausas activas para los trabajadores de oficina. [Tesis de licenciatura]. Colombia: Universidad Santo Tomas, Bucaramanga; 2020.
46. Aristizábal P. y col. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender: Una reflexión en torno a su comprensión. *Enferm. Univ.* 2011; 8(4): 16-23.
47. Arco O, Puenayan Y, Vaca L. Modelo de promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta. *Avances en Enfermería.* 2019; 37(2): 230-9.
48. Canales S, Pardo M, Solís C. Afrontamiento del estrés en Enfermeras que Trabajan en el Servicio Público de Salud, en contexto COVID-19. [Tesis de licenciatura]. Chile: Universidad Gabriela Mistral; 2021
49. Idarraga P, Gómez S. Estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19. [Tesis de especialización]. Colombia: Escuela Colombiana de Carreras Industriales; 2021
50. Montero J. Aplicación de pausas activas para disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería que trabaja en el hospital psiquiátrico “Julio Endara”. [Tesis de licenciatura]. Ecuador: Universidad Central del Ecuador; 2019
51. Castro F. Elaboración de un programa de pausas activas para mejorar el nivel de estrés laboral del personal en el Centro de Salud José Abelardo Quiñones – Talara. [Tesis de licenciatura]. Piura: Universidad Cesar Vallejo; 2020
52. Camiloaga M. Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia COVID-19, Hospital Marino Molina Scippa de Comas, Lima- 2020. [Tesis de licenciatura]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020
53. Alvarado C, Rojas J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao –2020. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad de ciencias y Humanidades; 2020.
54. Saucedo R, Valles G. Estrés asociado al desempeño profesional de enfermería del área de Covid 19, Hospital regional docente de Trujillo, 2021. [Tesis de licenciatura]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2021
55. Bonifacio U. Efecto del taller Pausas activas en el control de trastornos musculoesqueléticos en el personal de Enfermería del área COVID 19, EsSalud, Trujillo 2021. [Tesis de licenciatura]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2021

56. Pérez D, Prado K. Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19. [Tesis de licenciatura]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020
57. Real academia española. Diccionario de la lengua española [Internet]. Madrid: 2020 [consultado 30 Mar 2022]: Disponible en: <https://dle.rae.es/efectividad>
58. Hernández R, Fernández C, y Baptista P. Metodología de la investigación. 6ª. ed. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores; 2014
59. Mazo H. La autonomía: principio ético contemporáneo. Revista Colombiana de Ciencias Sociales. 2012;3(1):115-132.
60. Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Rev Veritas. 2010; 22: 121-157.
61. Mora L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. American Journal of Ophthalmology. 2015;28(2):228-233.
62. Mendoza A. La relación médico paciente: consideraciones bioéticas. Rev Peru Ginecol Obstet. 2017;63(4): 555- 564.
63. Gray-Toft P, Anderson JG. The Nursing Stress Scale: development of an instrument. J Behav Assess. 1981; 3(1): 11-23.
64. 21. Stordeur S, D´Dhoore W, Vandenberghe C. Leadership, organizational stress and emotional exhaustion among hospital nursing staff. J Adv Nurs. 2001; 35(4): 533-42.
65. Foxall MJ, Zimmerman L, Standley R, Bene B. A comparison of frequency and sources of nursing job stress perceived by intensive care, hospice and medical-surgical nurses. J Adv Nurs. 1990; 15(5): 577-84.

## ANEXOS



**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, \_\_\_\_\_ identificado (a) con DNI N° \_\_\_\_\_, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades mentales, libre y voluntariamente, he sido debidamente informada(o) por las responsables del proyecto de investigación titulado: EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS EN EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VIRÚ, 2022; y reconociendo que es importante la participación de mi persona en este estudio para lograr información que contribuya a mejorar la problemática de salud. Por lo que he entendido y estoy satisfecho en todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación y por lo que otorgo mi consentimiento para responder los instrumentos propuestos.

---

Firma

## ANEXO N°2



**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA (NSS)

*Kohl (1988)*

*Modificado por Arteaga y Guillen (2022)*

**PRESENTACIÓN:** Estimado(a) se solicita su participación para que nos pueda brindar ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo del estudio. Su participación es anónima y voluntaria y se respetará la confidencialidad.

**INSTRUCCIONES:** Le pedimos su colaboración respondiendo con la mayor sinceridad posible, marcando con una (x), de acuerdo a lo que ud. siente:

Nº	REACCIONES	MUY FRECUENTE MENTE	FRECUENTE MENTE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1.	Dificultad para conciliar el sueño.					
2.	Tiene dolores de cabeza.					
3.	Presenta indigestiones o molestias gastrointestinales.					
4.	Siente cansancio extremo o agotamiento.					
5.	Suele comer más de lo habitual.					
6.	Presente disminución del interés sexual.					
7.	Respiración entrecortada o sensación de ahogo.					
8.	Su apetito está disminuido					
9.	Suele rascarse, morderse las uñas, frotarse, etc					
10.	Siente somnolencia o mayor necesidad de dormir.					
11.	Presenta temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).					
12.	Tiende a sudar o palpitaciones.					



13.	Presenta pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.					
14.	Siente inquietud (incapacidad de relajarse y estar tranquilo).					
15.	Siente tristeza y decaimiento					
16.	Siente nerviosismo, angustia o desesperación.					
17.	Presenta dificultad para concentrarse.					
18.	Presenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad.					
19.	Se aísla de los demás.					
20.	Siente desgano para realizar sus labores					



### ANEXO N°3

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### CONFIABILIDAD DE TEST DE ESTRÉS

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de items
0.927	20

a confiabilidad es de magnitud muy alta, dado que se encuentra en el intervalo [0,81 - 1,00]

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el item se ha suprimido	Varianza de escala si el item se ha suprimido	Correlación total de items corregida	Alfa de Cronbach si el item se ha suprimido
1	58.2000	204.743	0.656	0.915
12	58.5333	197.838	0.496	0.918
13	58.4000	191.971	0.813	0.911
14	57.8000	198.600	0.682	0.914
15	58.1333	191.838	0.834	0.911
16	57.8000	192.171	0.922	0.915
17	57.0000	224.714	-0.236	0.917
18	57.3333	209.810	0.275	0.912
19	57.8667	197.267	0.535	0.917
110	57.3333	196.381	0.810	0.912
111	58.0667	193.781	0.686	0.911
112	57.9333	195.352	0.724	0.913
113	57.8000	190.886	0.850	0.911
114	58.0000	199.571	0.667	0.914
115	58.5333	191.410	0.775	0.912
116	58.4667	198.410	0.577	0.916
117	58.4000	190.829	0.852	0.917
118	58.1333	195.552	0.815	0.912
119	57.2667	201.210	0.744	0.913
120	59.4000	205.686	0.368	0.919

**ANEXO N°4**

# **PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS**

## **HOSPITAL DE VIRÚ**

## INTRODUCCIÓN

El programa de pausas activas tiene como propósito fortalecer las habilidades y capacidades para promover comportamientos saludables con el fin de prevenir algún cuadro de estrés o trastorno musculoesquelético. Teniendo un impacto en la salud individual del estudiante asumiendo este el liderazgo y responsabilidad en su autocuidado.

Las pausas activas son parte de programas de salud ocupacional, establecidos en la Ley N° 29783, DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR, el cual claro está enfocado hacia puestos de trabajo, pero debido a las largas horas de estudio de los estudiantes es importante que se realice en las instituciones este tipo de procesos ya que se debe garantizar la seguridad y bienestar de los estudiantes. El implementar un proyecto de pausas activas permitirá mejorar la salud física, mental, emocional de los estudiantes, por ende, mejorar su aprendizaje, demostrando así que no solo es por cumplir la ley o un reglamento, sino que debería estar considerado como política interna de la institución.

## **1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Todo trabajador dentro de una organización está en riesgo de sufrir enfermedades ocupacionales, con el fin de prevenir la aparición de este tipo de alteraciones, por lo que es necesario implementar un programa de pausas activas, este programa contribuirá a que se den tiempos de descanso para realizar movimientos y estiramientos musculares en periodos cortos de tiempo, logrando disminuir en la persona el cansancio o fatiga, permitiendo aumentar la productividad y desempeño del trabajador.

## **2. BASE LEGAL**

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

## **3. JUSTIFICACIÓN**

El programa de pausas activas tiene como finalidad crear conciencia en el personal de enfermería del Hospital de Virú. sobre la importancia de tener hábitos saludables dentro de la jornada laboral y la vida personal; buscamos promover hábitos preventivos de tal manera que podamos evitar la adquisición de enfermedades profesionales, el ausentismo y las incapacidades generadas por estas. Pretendemos generar espacios que mejoren los ambientes de trabajo y contribuir de esta manera a elevar los niveles de producción, el manejo del stress, la comunicación y el trabajo en equipo, a través de la implementación de programa de pausas activas.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL:**

Implementar un programa de Pausas Activas en el hospital de Virú con el fin de crear conciencia sobre la importancia de adquirir y promover hábitos saludables dentro y fuera de la jornada laboral, buscando así la prevención de adquirir enfermedades profesionales.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Brindar herramientas que generen nuevos hábitos que promuevan el bienestar y la aplicación de técnicas que contribuyan a disminuir los niveles de stress laboral.
- Estimular al personal hacia la práctica de actividad física moderada y bien dirigida para contrarrestar los efectos negativos del sedentarismo.
- Convertir las pausas activas en un hábito.
- Disminuir y prevenir el dolor en los principales grupos musculares (cuello, espalda, muñecas, manos, piernas y pies).
- Controlar la acumulación de la fatiga.
- Mejorar la posición corporal.

## **5. METODOLOGÍA**

La metodología será participativa donde se realizarán las actividades de pausas activas, de manera semanal cada viernes por la tarde durante 5 a 7 minutos en un periodo de 4 meses comprendido entre Agosto a Diciembre.

## **6. MARCO CONCEPTUAL**

## **PAUSAS ACTIVAS:**

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

## **BENEFICIOS:**

- Disminuye el estrés laboral
- Previene dolores musculares producidas por posturas inadecuadas y rutina generada por el trabajo.
- Mejora la armonía laboral a través del ejercicio físico y la relajación.
- Mejora el rendimiento en la ejecución de las labores.

## **PAUTAS**

- La respiración debe ser lo más profunda, lenta y rítmica posible.
- Mantenerse relajado mientras se pone en práctica el ejercicio elegido.
- Realizar ejercicios de movimientos articulares antes de los ejercicios de estiramiento.
- No debe existir dolor al momento de realizar los ejercicios.
- Realizar el ejercicio antes de sentir fatiga durante la jornada laboral.
- Elegir ejercicios que relajen la zona del cuerpo donde se acumula la tensión.
- Para que un ejercicio sea realmente beneficioso se debe hacer suavemente y acompañado de la respiración adecuada.

## **EJERCICIOS DE PAUSA ACTIVA:**

- Respiración
- Flexión

- Coordinación
- Movilidad articular

## **7. PLANIFICACION:**

- Se capacitará a los trabajadores, con una serie de sesiones demostrativas con participación activa.
- Las sesiones se realizarán de manera semanal cada viernes por la tarde durante 4 meses comprendido entre Agosto a Diciembre.
- Se brindará un tríptico luego de la capacitación de los trabajadores de cada área sobre las pausas activas y postura correcta que se debe tener en el puesto de trabajo.



## 8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES: Técnica y tipos de ejercicios	Hora	Tiempo de duración	Frecuencia	Intensidad	Responsables
<p><b>Semana 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Respiración:</b> Inhalar (tomar aire por la nariz) lleve la cabeza hacia atrás luego exhalando (votando el aire por la boca) lleva la cabeza hacia delante. 3 veces</li> <li>- <b>Movilidad:</b> <b>Cabeza:</b> Girar la cabeza hacia la derecha, luego al centro y luego hacia la izquierda (recuerda pausar en el centro) 5 veces. Cabeza: inclinar la cabeza hacia el lado derecho, que la oreja trate de tocar el hombro, al centro, luego incline hacia la izquierda. 5 veces. <b>Ojos:</b> Sentarse en una posición cómoda, mantenga la cabeza inmóvil todo el tiempo, (solo va mover la esfera del ojo), comienza a mover los ojos hacia arriba y abajo, como viendo hacia el techo y hacia el piso, repita entre 10 a 15 veces, luego, parpadee o cierre los ojos un momento, luego realizar movimientos hacia su lado derecho e izquierdo, alternando 10 a 15 veces, luego, parpadee de nuevo, o cierre los ojos un momento. Muñecas: Junte las palmas de las manos en el pecho (posición de rezar), movilizar manos arriba y abajo. 12 veces</li> <li>- <b>Estiramiento</b> <b>Cabeza:</b> oreja derecha toca el hombro derecho, luego la mano derecha sostiene la cabeza y se cuenta 10 segundos. Oreja izquierda toca el hombro izquierdo, luego la mano izquierda sostiene la cabeza y se cuenta 10 segundos. Repetirlo 2 veces. La cabeza gira sobre el lado derecho, luego la mano derecha sostiene el pómulo (cachete) izquierdo contar 10 segundos, luego se hace lo mismo sobre el lado izquierdo. Repetirlo 2 veces <b>Tronco:</b> piernas separadas a la anchura de los hombros, rodillas semidobladas, brazos abiertos a la altura de los hombros, rote la columna sobre lado derecho contar hasta 10 segundos, al centro y luego al lado izquierdo, contar 10 segundos. Se repite 2 veces. Colocar piernas separadas a la anchura de los hombros, rodillas semidobladas, la mano derecha toca hombro contrario, la mano izquierda</li> </ul>	4pm	5 minutos	1 vez x semana	1 vez al día	<p>Lic. Arteaga Bocanegra Flor Sofía De Los Ángeles</p> <p>Lic. Guillen Paredes Karen Esly</p>

sostiene el codo derecho y hala sobre lado izquierdo, contar 10 segundos, luego realizar lo mismo pero sobre el lado derecho. Se repite 2 veces. <b>Posición de pie:</b> Juntar los pies y colocarse punta- talón 10 veces, se descansa 5 segundos y se cuenta otras 10 repeticiones.					
<b>ACTIVIDADES:</b> Técnica y tipos de ejercicios	<b>Hora</b>	<b>Tiempo de duración</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Intensidad</b>	<b>Responsable</b>
<b>SEMANA 2:</b>  - <b>Respiración:</b> Ponerse de pie, asegurar que las manos y mandíbula están relajadas. Relajar los hombros, mantener la espalda erguida, pero sin tensarla. Inhalar lentamente por la nariz mientras cuentas hasta cuatro, no levantar los hombros mientras se realiza esta acción, observar como el abdomen se expande ligeramente por el movimiento hacia abajo del diafragma. Aguantar la respiración por un instante. Por último, exhalar lenta y suavemente por la nariz mientras cuentas hasta cinco. - <b>Movilidad:</b> <b>Hombros:</b> movilidad circular de hombros 5 veces adelante atrás, 5 veces hacia atrás. Las manos pueden ir sobre los hombros. Elevar los hombros, como si fueran a tocar las orejas, contraer los músculos de la parte alta de la espalda contar hasta 5 y soltar los brazos con fuerza. Se repite 3 veces.  <b>Cadera:</b> piernas separadas a la anchura de los hombros, manos en la cintura, realizar 7 círculos con la cadera sobre el lado derecho y luego 7 sobre el lado izquierdo. <b>Piernas:</b> Colocar mano en hombro de otro compañero como punto de apoyo, balancear la pierna derecha como un péndulo, adelante y atrás 10 veces mientras se apoya en la pierna izquierda, luego hacer lo mismo con la pierna izquierda mientras se apoya sobre la pierna derecha. - <b>Estiramiento:</b> <b>Brazos:</b> piernas separadas, manos al frente entrelazadas, meter la cabeza entre los brazos y estirarse lo que más se pueda hacia delante. Se repite 2 veces.	4pm	5 minutos	1 vez x semana	1 vez al día	Lic. Arteaga Bocanegra Flor Sofía De Los Ángeles  Lic. Guillen Paredes Karen Esly

<p>Juntar los pies, manos entrelazadas atrás y elevar lo que más se pueda los brazos, cabeza siempre mira al frente contar 10 segundos. Se repite 2 veces</p> <p><b>Cuello:</b> Manos sobre la cabeza, el mentón toca el pecho contar 10 segundos. Se repite 2 veces</p> <p>Colocar las manos debajo del mentón (manos posición de rezar) llevar la cabeza hacia atrás contar 10 segundos. Se repite 2 veces</p>					
<p><b>ACTIVIDADES:</b> Técnica y tipos de ejercicios</p>	<p><b>Hora</b></p>	<p><b>Tiempo de duración</b></p>	<p><b>Frecuencia</b></p>	<p><b>Intensidad</b></p>	<p><b>Responsable</b></p>
<p><b>SEMANA 3:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Respiración:</b> Estando sentado, asegurar que las manos y mandíbula están relajadas. Relajar los hombros, mantener la espalda erguida, pero sin tensarla. Inhalar lentamente por la nariz mientras cuentas hasta cuatro, no levantar los hombros mientras se realiza esta acción, observar como el abdomen se expande ligeramente por el movimiento hacia abajo del diafragma. Aguantar la respiración por un instante. Por último, exhalar lenta y suavemente por la nariz mientras cuentas hasta cinco.</li> <li>- <b>Movilidad:</b> Piernas separadas lo que más se pueda, balancear el cuerpo hacia ambos lados. Posición de pie: Juntar los pies y colocarse punta- talón 10 veces, se descansa 5 segundos y se cuenta otras 10 repeticiones. Desde la posición de pie, movilizar el tobillo derecho en forma circular 10 veces hacia afuera y 10 veces hacia dentro, luego lo mismo pero con tobillo izquierdo. <b>Cadera:</b> piernas separadas a la anchura de los hombros, manos en la cintura, realizar 7 círculos con la cadera sobre el lado derecho y luego 7 sobre el lado izquierdo.</li> <li>- <b>Estiramiento:</b></li> </ul>	<p>4pm</p>	<p>5 minutos</p>	<p>1 vez x semana</p>	<p>1 vez al día</p>	<p>Lic. Arteaga Bocanegra Flor Sofía De Los Ángeles</p> <p>Lic. Guillen Paredes Karen Esly</p>

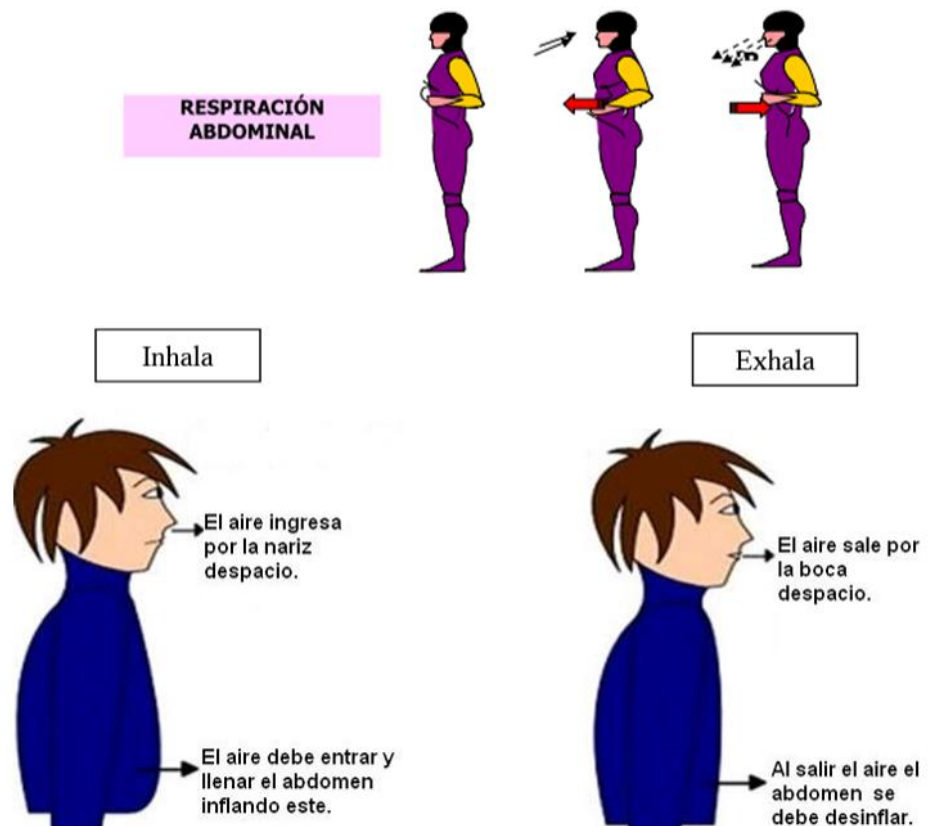
<p><b>Brazos:</b> piernas separadas, manos al frente entrelazadas, meter la cabeza entre los brazos y estirarse lo que más se pueda hacia delante. Se repite 2 veces.</p> <p>Juntar los pies, manos entrelazadas atrás y elevar lo que más se pueda los brazos, cabeza siempre mira al frente contar 10 segundos. Se repite 2 veces</p> <p>Manos arriba entrelazadas, empujarse y estirarse lo que más se pueda. Contar 10 segundos, Se repite 2 veces.</p> <p>Abrir y cerrar los ojos con fuerza, hacerlo lentamente. Repetirlo 3 veces. Con el dedo índice y medio realizarse masajes sobre la sien.</p> <p><b>Auto masaje cuello:</b> Con ambos manos realice suaves masajes circulares del cuello y parte alta de la espalda.</p>					
<p><b>ACTIVIDADES:</b> Técnica y tipos de ejercicios</p>	<p><b>Hora</b></p>	<p><b>Tiempo de duración</b></p>	<p><b>Frecuencia</b></p>	<p><b>Intensidad</b></p>	<p><b>Responsable</b></p>
<p><b>SEMANA 4:</b></p> <p>- <b>Respiración:</b>  Ponerse de pie, asegurar que las manos y mandíbula están relajadas. Relajar los hombros, mantener la espalda erguida, pero sin tensarla. Inhalar lentamente por la nariz mientras cuentas hasta cuatro, no levantar los hombros mientras se realiza esta acción, observar como el abdomen se expande ligeramente por el movimiento hacia abajo del diafragma. Aguantar la respiración por un instante. Por último, exhalar lenta y suavemente por la nariz mientras cuentas hasta cinco.</p> <p>- <b>Movilidad:</b>  Cerrar puño y realizar movilidad de las muñecas hacia fuera 10 veces y hacia dentro 10 veces.  Abrir y cerrar los dedos. 10 veces  Posición de pie. Con los codos doblados a nivel de la cintura, girar las palmas de las manos arriba y abajo en forma continua. 10 veces.  Sacudir los dedos de las manos.  Realizar semicírculo con la cabeza 4 veces</p>	<p>4pm</p>	<p>5 minutos</p>	<p>1 vez x semana</p>	<p>1 vez al día</p>	<p>Lic. Arteaga Bocanegra Flor Sofía De Los Ángeles</p> <p>Lic. Guillen Paredes Karen Esly</p>

<p><b>- Estiramiento:</b></p> <p><b>Cabeza:</b> oreja derecha toca el hombro derecho, luego la mano derecha sostiene la cabeza y se cuenta 10 segundos. Oreja izquierda toca el hombro izquierdo, luego la mano izquierda sostiene la cabeza y se cuenta 10 segundos. Repetirlo 2 veces.</p> <p><b>Cabeza:</b> la cabeza gira sobre el lado derecho, luego la mano derecha sostiene el pómulo (cachete) izquierdo contar 10 segundos, luego se hace lo mismo sobre el lado izquierdo. Repetirlo 2 veces.</p> <p>Elevar los hombros, como si fueran a tocar las orejas, contraer los músculos de la parte alta de la espalda contar hasta 5 y soltar los brazos con fuerza. Se repite 3 veces.</p> <p><b>Tronco:</b> piernas separadas a la anchura de los hombros, rodillas semidobladas, la mano derecha toca hombro contrario, la mano izquierda sostiene el codo derecho y hala sobre lado izquierdo, contar 10 segundos, luego realizar lo mismo pero sobre el lado derecho. Se repite 2 veces.</p>					
---	--	--	--	--	--

## LINEAMIENTOS GENERALES PARA REALIZAR LAS PAUSAS ACTIVAS

### a) Respiración:

La respiración debe ser lo más profunda y rítmica posible, esto contribuye a oxigenar de manera adecuada el cuerpo y mente.



## b) Movimientos articulares:

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

### Movimiento de cabeza y cuello



### Movimiento de hombros



## Movimiento de muñecas y dedos

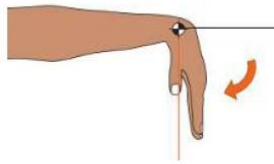


Fig. Flexión

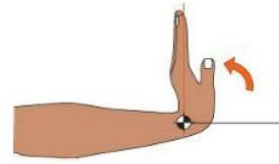


Fig. Extensión

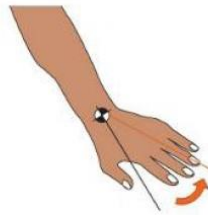


Fig. Desviación Ulnar o Cubital

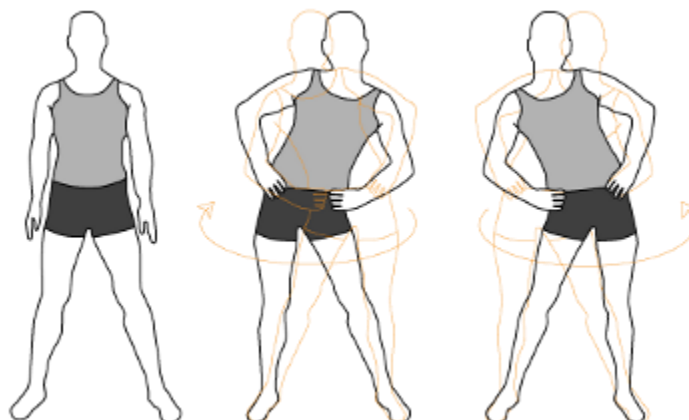


Fig. Desviación Radial

## Movimiento de tronco

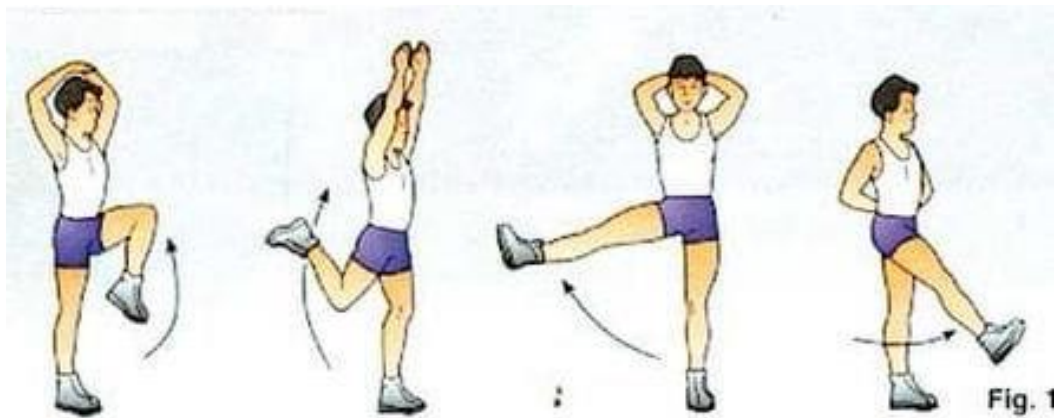


## Movimiento de cadera

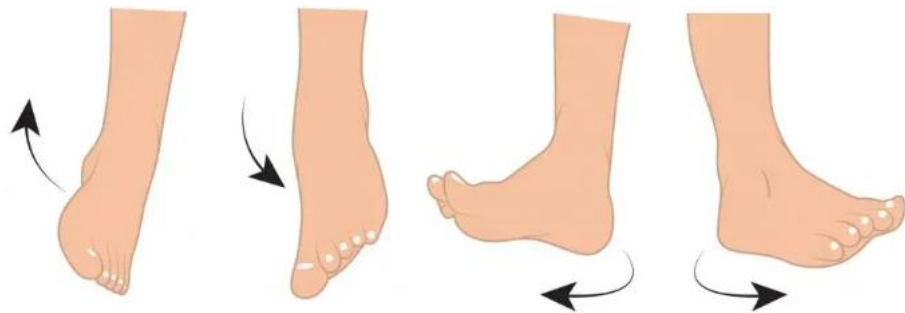




## Movimiento y fortalecimiento de rodilla



## Movimiento de pies



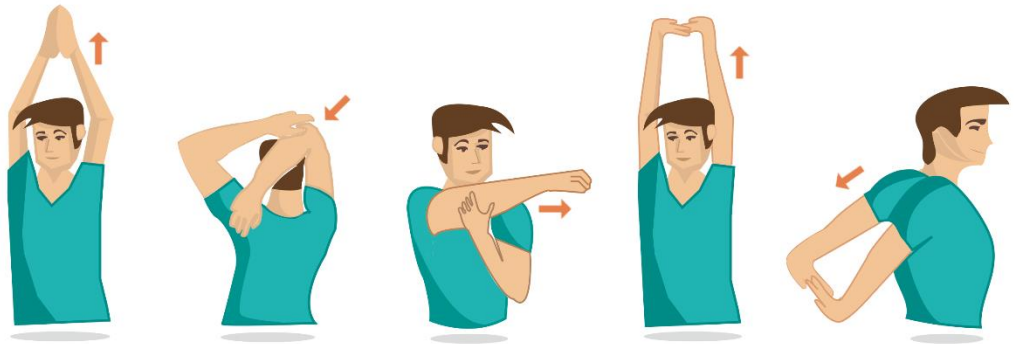
### c) Estiramientos

El estiramiento está enfocado hacia el trabajo muscular de tensión y distensión, porque cuando un músculo se relaja, otro, su antagonista se contrae.

Cada una de estas posturas las sostenemos por 15 segundos. Si la persona siente la necesidad de repetir nuevamente una postura lo puede hacer.

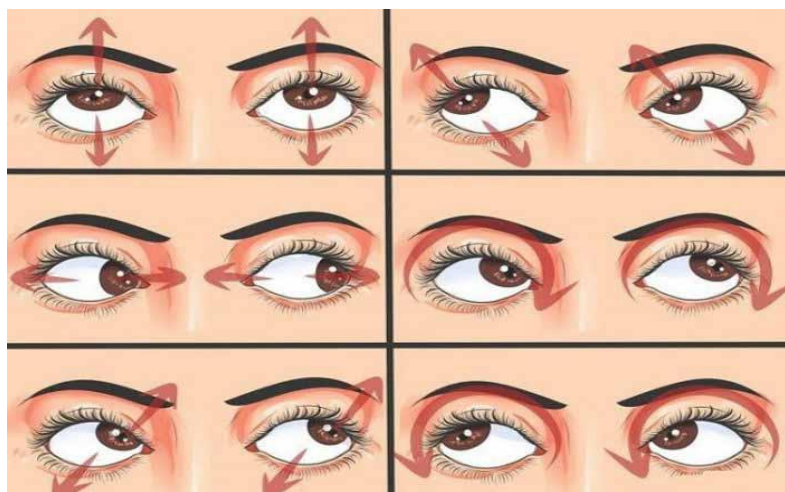
Esta es una rutina básica tanto para personas que trabajan de pie (con manejo de cargas) o sentadas (ya sea en oficina o trabajo

repetitivo). Cada uno de los ejercicios se sostiene por espacio de 10 a 15 segundos.



#### d) Ejercicios oculares

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



## PAUTAS

- La respiración debe ser lo más profunda, lenta y rítmica posible.
- Mantenerse relajado mientras se pone en práctica el ejercicio elegido.
- Realizar ejercicios de movimientos articulares antes de los ejercicios de estiramiento.
- No debe existir dolor al momento de realizar los ejercicios.
- Realizar el ejercicio antes de sentir fatiga durante la jornada laboral.
- Elegir ejercicios que relajen la zona del cuerpo donde se acumula la tensión.
- Para que un ejercicio sea realmente beneficioso se debe hacer suavemente y acompañado de la respiración adecuada.

## BENEFICIOS

- Disminuye el estrés laboral
- Previene dolores musculares producidas por posturas inadecuadas y rutina generada por el trabajo.
- Mejora la armonía laboral a través del ejercicio físico y la relajación.
- Mejora el rendimiento en la ejecución de las labores.



## PAUSAS ACTIVAS

Lic. Arteaga Bocanegra Flor Sofía De Los Ángeles  
Lic. Guillen Paredes Karen Esly

## PAUSAS ACTIVAS

Las pausas activas son ejercicios físicos y mentales que realiza un trabajador por corto tiempo durante la jornada con el fin de revitalizar la energía corporal y refrescar la mente.

### OBJETIVO

Implementar un programa de Pausas Activas con el fin de crear conciencia sobre la importancia de adquirir y promover hábitos saludables dentro y fuera de la jornada laboral, buscando así la prevención de adquirir enfermedades laborales.

### METODOLOGÍA

La metodología será participativa donde se realizarán las actividades de pausas activas, de manera semanal cada viernes por la tarde durante 5 a 7 minutos en un periodo de 4 meses comprendido entre Agosto a Diciembre.



**ANEXO N° 5**

