

PROGRAMA “PAUSA ACTIVA” PARA FORTALECIMIENTO DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN, AÑO 2012

Bernui Contreras, Miguel
Universidad Peruana Unión
miguelbernui@teologia.edu.pe

Fecha de recepción: Abril 2013
Fecha de aceptación y versión final: Noviembre 2013

8

Resumen

Actualmente, según diversas organizaciones laborales e investigaciones hechas, la incidencia estimada de enfermedades ocupacionales en el mundo ha crecido significativamente. Asimismo, se evidencia que las “alteraciones músculo-esqueléticas” estimadas son la mayor causa de incidencia de las enfermedades ocupacionales. Esta investigación estableció el efecto de un programa denominado Pausa Activa (PA), sobre el nivel de estrés laboral, en el personal no docente de la Universidad Peruana Unión, (Lima, Perú). Se intervino a 6 áreas de trabajo durante 3 meses, con frecuencias de 9 sesiones de pausa activa durante el primer mes y 12 sesiones durante los 2 últimos meses, siendo la duración de cada rutina de ejercicios en promedio de 8 a 10 minutos. La muestra inicial fue de 80 personas. Al aplicar el pretest, la mayoría de la población presentó estrés laboral en dos dimensiones, agotamiento físico o mental y dolores osteomusculares en tres o cuatro segmentos corporales como cuello, espalda y muñeca. Al aplicar el postest, los valores hallados de la t de Student fueron significativos ($p < 0,05$) es decir, el programa Pausa Activa disminuyó el agotamiento y dolores osteomusculares en los 3 meses que duró el programa.

Palabras clave: Pausa activa, estrés laboral, agotamiento y dolores osteomusculares.



"PAUSA ACTIVA" PROGRAM FOR STRENGTHNING OF NON-DOCENTE PERSONEL OF THE UNIVERSIDAD PERUANA UNION, 2012

9

Summary:

Nowadays, according to diverse labor organizations and investigations done, the number of the estimated occupational diseases in the world has increased significantly. It is also evident that the "alterations muscle-skeletal" are the major cause of the occupational diseases. This investigation resulted in a program known as "Pausa Activa" (PA), above the level of job stress, in the non-docent personnel in the university. 6 work areas were intervened in a span of 3 months, with 9 sessions of active pause during the first month and 12 sessions during the last 2 months. Each physical routine was approximately from 8 to 10 minutes. The initial sample consisted of 80 people. Applying the pre-test, the majority of the population presented job stress in two dimensions, physical weariness or mental and musculoskeletal in three or four body segments, such as the neck, the back, and the wrist. While applying the post-test, the values found in the t of student were significant ($p < 0,05$). In other words, the "Pausa Activa" reduced the weariness and musculoskeletal pains in the 3 months that the program lasted.

Keywords: *Pausa Activa, job stress, weariness and musculoskeletal pain.*



Planteamiento del problema

La acelerada urbanización y los cambios demográficos en diferentes latitudes han afectado el estilo de vida de los habitantes de los países en vías de desarrollo, conduciéndolos a una permanente inactividad física. Las universidades no están ajenas a esta realidad y, fundamentalmente, el personal administrativo y de oficina son los que viven mayormente vidas sedentarias, trayendo consigo una serie de malestares. Está demostrado que la falta de actividad física es uno de los principales factores de riesgo de enfermedades cardiovasculares en hombres y mujeres de todas las edades.

Por otro lado, la responsabilidad social que las universidades tienen es grande, debido a que el personal docente y administrativo, que forma parte de esta gran élite, convive laboralmente muchos años. Las actividades académicas, intelectuales o manuales son permanentes y, por lo tanto, aquello que la alta di-

rección, a través de la diferentes facultades y escuelas académico profesionales promueve, es determinante para que los trabajadores enfrenten los desafíos laborales, con herramientas no solamente académicas, sino que, en su vida presente, incorporen hábitos de salud que permitan gozar de una mejor calidad de vida. En términos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, es que se promueve la realización de pausas activas, que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida laboral y social.

La preocupación por la salud ocupacional emerge de manera oficial en la Trigésima Sexta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el año 1953. Es en la recomendación número 97 donde se aconseja a los Estados, miembros de la ONU, adoptar con carácter de obligatorio servicios de salud ocupacional en las empresas, esfuerzo mixto entre la OIT y la OMS, donde se define la salud ocupacional en términos de:

“Promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea”¹.

En 1994 se promulgó la Declaración de Salud Ocupacional para Todos, que fue adoptada durante la segunda reunión de Centros Colaboradores de Salud Ocupacional de la Organización Mundial de la Salud (OMS). La misma que sirvió de soporte para la elaboración de la Estrategia Mundial sobre Salud Ocupacional Para Todos, endosada en la Resolución WHA 49.12, y adoptada por la Asamblea Mundial de la Salud, en mayo de 1996.

1 Antonio Ruiz Salazar, *Salud ocupacional y productividad* (México: Editorial Limusa, 1987), 58.

La asamblea, además, instó a los Estados miembros a que elaboren programas nacionales de salud ocupacional para todos, basados en la estrategia mundial y prestando especial atención a la creación de servicios integrales de salud ocupacional. Haciendo énfasis en la población económicamente activa, incluidos los trabajadores migrantes, los trabajadores de la pequeña industria y los del sector no estructurado, así como otros grupos ocupacionales de alto riesgo y con necesidades especiales, entre ellos los menores que trabajan.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha producido una serie de convenios y recomendaciones específicas sobre seguridad y salud en el trabajo y otros conexos a este campo, con el objetivo de establecer estándares de seguridad y salud en el trabajo que han sido complementados con códigos de recomendaciones prácticas. En la región esta organización cuenta con equipos técnicos multidisciplinarios entre los que

sobresalen los expertos en condiciones y medio ambiente de trabajo. La OIT lleva a cabo el Programa para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del ambiente (PIACT), adoptado en 1984, y el Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (UNCED), llevada a cabo en Río de Janeiro, Brasil, 1992, tuvo como eje central el desarrollo sostenible para la satisfacción de las necesidades básicas de las generaciones presentes y futuras. La Declaración de Principios de la UNCED plantea estos conceptos en los siguientes términos: “Los seres humanos constituyen el centro de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza”.²

Sin embargo, los diferentes

análisis de salud de los trabajadores, en los países de la región, demuestran que persisten grandes inequidades económicas y sociales en el sector laboral. Asimismo, se nota un vacío institucional importante, tanto en el nivel internacional como en el nacional, sobre atención de la problemática en la salud de los trabajadores.

Maciel refiere que la Gimnasia Laboral (Pausa Activa), dentro de las empresas, puede ser una estrategia que valoriza a los empleados durante su vida laboral, y se proyecta a garantizar su calidad vida, luego de su retiro. Es por ello que se promueve la Gimnasia Laboral como una alternativa innovadora para el cuidado de la salud de los trabajadores³.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), consciente de su misión de promover medidas preventivas para proteger la salud de todos los habitan-

2 Informe de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, Estocolmo, 5 al 16 de junio de 1972 (publicación de las Naciones Unidas, N.º S.73. II.A.14.

3 Maciel, R.H., Albuquerque, A.M.F.C., Melzer, A.C. y Leónidas, S.R. “¿Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral?” *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho* 8, (2005): 71-86.

tes de la región de las Américas, respondió a la situación de la salud de los trabajadores estructurando sus acciones de cooperación técnica en el campo de la salud de los trabajadores, con un enfoque integral preventivo, multisectorial y participativo, que llevó a la elaboración de un Plan Regional de Salud de los Trabajadores.

Formulación del problema

En efecto, el trabajo sedentario y el estrés laboral son reconocidos en la actualidad como factores de riesgo para la salud de los trabajadores. Por lo tanto, son considerados problemas de salud pública por varias razones: por sus efectos en la calidad de vida, por el lento pero seguro deterioro de la salud y por el desconocimiento que se tiene de su real dimensión.

Por tal motivo, el programa Pausa Activa se constituye en un factor determinante para mantener la salud de los trabajadores, y por consiguiente para que su rendimiento se optimice. Asimismo, el estrés laboral es consi-

derado como un factor de riesgo para la salud de los trabajadores debido al agotamiento que este produce y a los dolores osteomusculares que se evidencia en muchos de los trabajadores. Existen diversas investigaciones sobre pausas activas en el personal docente en las universidades, sin embargo, son pocos los estudios acerca de programas de pausas activas en el personal no docente, por lo tanto, surge la siguiente pregunta de investigación:

General

¿Cómo el programa “Pausa Activa” fortalece al personal no docente de la Universidad Peruana Unión – Ñaña, 2012?

Objetivos

Objetivo general

Determinar cómo el programa “Pausa Activa” fortalece al personal no docente de la Universidad Peruana Unión – Ñaña 2012”.

Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de estrés laboral en el personal no docente de la Universidad Peruana Unión, antes y después de la intervención.
2. Implementar el programa “Pausa Activa” en el personal no docente de la Universidad Peruana Unión.
3. Describir el efecto del programa Pausa Activa sobre el agotamiento y los dolores osteomusculares después de la intervención.

14

Diseño metodológico

El diseño de la investigación es cuasiexperimental y de corte longitudinal; porque se manipuló la variable dependiente, y porque los datos fueron tomados en dos momentos, al inicio del programa y al finalizar la implementación del mismo.

Variables

Variable independiente

Pausa Activa

Es una actividad física realizada en un breve período de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente de trabajo, a través de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas revirtiendo, de esta manera, la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo.

Programa “Pausa Activa”

El programa de Pausa Activa es el conjunto de acciones educativas, destinadas a realizar pequeñas rutinas de ejercicios físicos de manera regular, mínimo 8 veces por semana dentro del ambiente laboral en sesiones de 8 a 10 minutos.

Variable dependiente

Estrés laboral

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Traba-

jo señala que la literatura científica sobre estrés laboral recoge tres enfoques diferentes pero parcialmente coincidentes acerca de la definición y el estudio del estrés. El primer enfoque conceptualiza el estrés laboral como una característica nociva o adversa del entorno de trabajo (enfoque técnico). El segundo enfoque define el estrés laboral en términos de los efectos fisiológicos comunes de una amplia variedad de estímulos nocivos o adversos, abordando así el estrés como una respuesta fisiológica frente a un entorno perjudicial o amenazador (enfoque fisiológico). Asimismo, el tercer enfoque conceptualiza el estrés como la interacción dinámica entre la persona y su entorno laboral. En tal sentido para la presente investigación el estrés laboral tiene dos dimensiones: el agotamiento, sea este físico o mental y los dolores osteomusculares.

Agotamiento

Concepto: El agotamiento se produce por un exceso continuo de trabajo físico o mental

(estrés), ocasionando fatiga excesiva con incapacidad en el movimiento para responder a estímulos físicos, al realizar cualquier actividad provocando un estado de debilidad articular y corporal. Por lo tanto, es definido como la sensación de cansancio en la jornada laboral.

Dolores osteomusculares

Concepto: Los dolores osteomusculares, denominados también trastornos músculo-esqueléticos, son procesos que afectan principalmente a las partes blandas del aparato locomotor: músculos, tendones, nervios y otras estructuras próximas a las articulaciones. Al realizar ciertas tareas, mayormente se producen pequeñas agresiones mecánicas, estiramientos, roces, compresiones y que, cuando se repiten durante largos períodos de tiempo (meses o años), se acumulan sus efectos hasta causar una lesión manifiesta. Estas lesiones se manifiestan con dolor y limitación funcional de la zona afectada que dificultan o impiden realizar el trabajo.

Población

La población en estudio es el personal no docente que trabaja en la Universidad Peruana Unión, constituido por 203 personas.

Muestra

En el programa Pausa Activa participaron 80 miembros del personal no docente de las áreas de Biblioteca, Administración, Secretaría General, Recursos Humanos, Posgrado y Finanzas de la Universidad Peruana Unión. Para seleccionar a los participantes se manejaron dos criterios: (1) función, dado que realizan tareas sedentarias

durante el período laboral y (2) diversidad, dentro de las diferentes áreas de servicio de la UPeU.

Al inicio del programa participaron 80 trabajadores de la Universidad Peruana Unión. Posteriormente abandonaron 9. Siendo 71 participantes que completaron el programa. Los trabajadores pertenecen a las áreas de: Recursos Humanos (n=9), Administración Central (n=12), Finanzas (n = 16), Posgrado (n=9), Biblioteca (n=15), Secretaría General (n=10), que tienen una jornada laboral de ocho horas, orientadas en tiempo y espacio y que son personal no docente que realiza trabajos de oficina permanentemente. (Ver tabla 1).

Tabla 1. Distribución del personal no docente por áreas de trabajo

Área de trabajo	N
Recursos humanos	9
Administración central	12
Área financiera	16
Posgrado	9
Biblioteca	15
Secretaría general	10
TOTAL	71

La tabla 2 muestra la distribución de los 71 participantes del programa Pausa Activa, del siguiente modo: 9 participantes del área de Recursos Humanos, de los cuales 5 fueron varones y 4 damas; 12 participantes del área administrativa, constituidos por 6 varones y 6 damas; 18 participantes del área financiera, de los

cuales 5 fueron varones y 13 damas; de la Unidad de Posgrado 8 participantes, constituidos por 2 varones y 6 damas; del área de Biblioteca, 13 participantes de los cuales 3 fueron varones y 10 damas; asimismo, 10 participantes de Secretaría General, de los cuales 8 fueron damas y 2 varones.

Tabla 2. Distribución de la muestra por área de trabajo y género

Área de trabajo	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Recursos humanos	5	4	9
Administración central	6	6	12
Área financiera	5	11	16
Postgrado	2	7	9
Biblioteca	3	12	15
Secretaría general	2	8	10
Total	21	50	71

El rango de edad estaba comprendido entre 20 y 65 años, siendo la media de 38.18 años y la desviación típica de 13.66.

Técnicas e instrumento

Para cumplir los objetivos propuestos, en el trabajo de in-

vestigación, se utilizó dos cuestionarios distintos pero que fueron adaptados en un solo instrumento, el cuestionario sobre estrés laboral elaborado por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (1993), y el cuestionario nórdico, que mide la existen-

cia o ausencia de dolores osteomusculares en los trabajadores que laboran mayormente en oficinas. Dicho instrumento fue validado por el juicio de expertos, la validación estadística y la prueba piloto aplicada a sujetos con las mismas características de la población en estudio.

El método de recolección de datos fue la encuesta y en el instrumento fue incluida información sobre datos demográficos tales como la edad, el género, estado civil, años de trabajo, número de hijos, lugar de procedencia, educación, situación laboral, área de trabajo, religión. El instrumento fue diseñado tomando en cuenta las implicancias teóricas sobre el estrés laboral, con dos dimensiones: el agotamiento y los dolores osteomusculares sobre la base de búsqueda bibliográfica.

El instrumento cuenta con 55 preguntas, distribuidas de la siguiente manera: 11 preguntas demográficas, 6 preguntas para medir su satisfacción y si realizan sesiones breves de descanso en su trabajo, 20 preguntas so-

bre agotamiento, y 18 preguntas sobre dolores osteomusculares experimentados en la jornada laboral.

El cuestionario evaluó el agotamiento y los dolores osteomusculares, y la suma de puntaje de ambos determinó si hubo estrés laboral, y se dividió en 2 secciones. La primera parte evalúa el agotamiento, con preguntas diseñadas en escala ordinal y en escala de Likert. Dichas valoraciones de respuesta van desde la calificación siempre que equivale a 4 puntos y nunca la que equivale a 1 punto. La segunda parte evaluó los dolores osteomusculares cuya puntuación es 1 si ha experimentado algún tipo de dolor, y cero 0 si no ha experimentado ningún dolor; la intensidad del dolor tiene una equivalencia de 4, si hay un dolor muy fuerte y 0, si no experimenta dolor, asimismo, la frecuencia del dolor cuya equivalencia es de 5, si el dolor experimentado es permanente y 1, si el dolor se está manifestando en el último mes. La calificación final (baremos) fue obtenida utilizando percentiles;

el nivel bajo, corresponde a los valores inferiores al percentil 30; el nivel moderado, a los valores que comprenden entre el per-

centil 30 y el 70; el nivel alto, a los valores superiores al percentil 70. Permitiendo su clasificación como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Niveles de medición del estrés laboral y sus dimensiones

	Bajo	Moderado	Alto
Agotamiento	Menos de 35	De 35 a 42	Más de 42
Dolores osteomusculares	Menos de 13	De 13 a 23	Más de 23
Estrés laboral	Menos de 49	De 49 a 61	Más de 61

Implementación y organización del programa

Según Zilli, para iniciar un programa de Gimnasia Laboral (Pausa Activa), hay que seguir los pasos siguientes: preproyecto, preimplementación e implementación, consolidación, compromiso, apoyo, la negociación, y la evaluación⁴. Buscamos, en este caso elaborar un proyecto general en torno a los ejes de universidad saludable de la Universidad Peruana Unión, y luego de elaborar el proyecto y el Plan

⁴ Zilli, C.M, *Manual de cinesioterapia/ginástica laboral: una tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional* (São Paulo: S/Editorial, 2002), 34.

Operativo Anual, se estableció esta actividad como prioritaria para su ejecución, en este sentido la voluntad política y administrativa de la alta dirección fue relevante para la preimplementación, implementación, consolidación y evaluación.

Según Oliveira, refiere que: la implementación de programas de calidad de vida trae cambios en las habilidades de los trabajadores exigiendo mayor participación, implicación e identificación con los objetivos de la empresa.

El programa de intervención fue de 3 meses, lo que hizo un período de 12 semanas y las rutinas de ejercicios propias del

programa “Pausa Activa” fueron inicialmente de 2 sesiones diarias, una a las 10 de la mañana y otra a las 3 de la tarde, los días viernes solo una sesión debido a que en este día la Universidad solo labora hasta la 1 de la tarde. Esto sumó un total de 9 sesiones semanales, durante el primer mes. Luego en el segundo y tercer mes se incrementó a 1 sesión más los días martes, miércoles y jueves, lo que sumaron un total de 12 sesiones semanales, siendo la duración promedio de cada sesión de 8 a 10 minutos.

20

El programa estuvo bajo la coordinación del investigador, quien tuvo el apoyo de la administración central de la Universidad Peruana Unión, y los responsables de cada área, quienes recibieron las orientaciones y capacitaciones con anterioridad en 3 sesiones de 1 hora cada una. Los monitores del programa fueron propuestos y elegidos por el personal de cada área, permitiendo que el liderazgo de cada uno de los monitores sea efectivo y se cumpla con el propósito del programa.

Asimismo, el investigador estuvo permanentemente monitoreando y visitando las áreas en los horarios establecidos para participar, llevando a cabo las sesiones de pausa activa. Durante el primer mes se utilizó el servicio de mensajería telefónica para alertar a los monitores y participantes del programa, con 5 minutos de anticipación para el inicio de la sesión, lo que permitía que todos se preparen para su participación.

Discusión, conclusiones y recomendaciones

Discusión

En primera instancia, si existía estrés laboral en el personal no docente, en la categoría de bajo, moderado y alto, tal es así que el 31 % experimentó un nivel bajo de estrés laboral, el 48% moderado y el 21 % un nivel alto de estrés en el trabajo.

En cuanto a la eficacia del programa, los hallazgos obtenidos permiten afirmar que los que participaron de las sesiones

de pausa activa de manera regular disminuyeron de manera significativa el estrés laboral, lo que comprueba la prueba de hipótesis y se observa diferencia estadísticamente significativa entre el pretest y postest, $t(70)=11.55$, $p = .000$, siendo el estrés laboral medio antes de la intervención mayor en comparación al posterior, $M_{pretest}=55.55$ y $M_{postest}=38.63$.

Comparando los resultados del programa con otras investigaciones se encuentra que Díaz, Ximena, Hernández y Castillo⁵, evaluaron un estudio sobre Pausa Activa en funcionarios públicos, los resultados obtenidos respondieron a la inquietud fundacional sobre su incidencia en la actividad física de la muestra, puesto que se evidenció cambios significativos tras su despliegue, la prueba t para muestras rela-

cionadas se aplicó, para establecer si, después de las actividades de pausa activa, se produjo un cambio estadísticamente significativo entre la primera y segunda medición.

Se logró establecer, de este modo que los valores hallados de la t de Student fueron significativos ($p<0,05$) y, por lo tanto, las pausas activas producen cambios en el nivel de actividad física de los participantes. Por lo tanto, permitió que exista mejor interrelación entre los trabajadores de la institución, al participar de las sesiones de ejercicios que afectaron positivamente el aspecto físico y mental de los funcionarios de la comuna de Chillán.

En el análisis estadístico también se llevó a cabo la evaluación de los resultados del agotamiento laboral, y se observa diferencia estadísticamente significativa entre el pretest y postest, $t(70)=7.37$, $p = .000$, siendo el agotamiento medio antes de la intervención mayor, en comparación al posterior, $M_{pretest}=38.07$ y $M_{postest}=32.37$. Lo que permite

5 Ximena, Díaz Martínez, Mardones Hernández, María Angélica; Mena Bastias, Carmen; Rebolledo Carreño, Alexis; Castillo Retamal, Marcelo. "Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos", *Revista Cubana de Salud Pública* 37, n° 3 (Septiembre, 2011): 306-313.

corroborar que en los miembros del personal no docente que participaron del programa, el agotamiento laboral disminuyó, lo que significó un mejor desempeño dentro de su ambiente laboral.

En cuanto a los resultados obtenidos con la variable dolores osteomusculares, se observa diferencia estadísticamente significativa entre el pretest y postest, $t(70)=13.29$, $p = .000$, siendo el dolor osteomuscular medio antes de la intervención mayor, en comparación al posterior, $M_{pretest}=17.48$ y $M_{postest}=6.27$. Estos resultados nos permiten afirmar que las sesiones de pausa activa realizadas en un espacio de tiempo y con la frecuencia de dos veces al día disminuyeron los dolores osteomusculares del personal no docente que se vio involucrado en el programa.

Castro, Múnera, Sanmartín, y Gonzales⁶, evaluaron un pro-

grama sobre pausas activas en donde se intervinieron grupos con frecuencias de dos, tres y cuatro veces por semana, con una duración de 10 minutos cada una. La muestra inicial fue de 343 personas y la final de 187. Se aplicó el Cuestionario Nórdico Estandarizado para dolores músculo-esqueléticos, acompañado de una encuesta. En los últimos 12 meses la mayoría de la población presentó dolores músculo-esqueléticos en tres o cuatro segmentos corporales como cuello, espalda inferior, espalda superior y muñeca. Al aplicar la t de Student intragrupos, los valores hallados de la t de Student fueron significativos ($p<0,05$), es decir, las Pausas Activas realizadas no solo disminuyeron los dolores músculo-esqueléticos en relación con los problemas del último año, sino que también se evidenció dicha disminución en los últimos siete días. Por otro lado, el programa fortaleció las relaciones laborales y sociales entre los trabajadores de los diversos grupos intervenidos.

Revista de Educación Física 30, n° 1 (2011): 389- 399.

6 Munera, Castro, E., J. E., Sanmartín, M., Valencia, N.A., Valencia, N.D & Gonzales, E. V. "Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquía",

Finalmente, en el presente estudio, se ha encontrado que el programa Pausa Activa, contribuye a disminuir el agotamiento y los dolores osteomusculares; asimismo, el estrés que se genera naturalmente por el trabajo diario, se ve disminuido significativamente. Por lo tanto, el programa pausa activa debe de constituirse en una política permanente de toda empresa que esté preocupada por la salud de su personal. En tal sentido, las pausas activas son un aspecto relevante no solo en la promoción de la salud de los trabajadores, sino, y por sobre todo, en un aspecto práctico y objetivo de prevenir futuras enfermedades profesionales y lograr, de esta manera, que el estilo y calidad de vida de los trabajadores sea una realidad.

Conclusiones

De acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, se concluye de la siguiente manera:

El programa denominado "Pausa Activa" ha tenido un

efecto significativo en los miembros del personal no docente de la Universidad Peruana Unión; en cuanto al agotamiento, se evidencia un promedio de 38,07 en el pretest, mientras que en el posttest disminuyó a 32,37 y esto se refleja en P que es estadísticamente significativa ,000 lo que refleja la eficacia del programa en los participantes. Asimismo, con relación a los dolores osteomusculares, podemos observar un promedio de 17,48 en el pretest, mientras que en el posttest fueron de 6,27, lo que evidencia la eficacia del programa debido a las sesiones de elongaciones y estiramientos con frecuencias y horarios establecidos, y esto se evidencia en p que es estadísticamente significativo ,000. Con respecto al nivel de estrés laboral, en el pretest se observa que el promedio fue de 55,55, mientras que en el posttest fue de 38,63, lo que muestra que hubo un efecto favorable a favor de los participantes del programa, esta disminución es significativa, como se refleja en su p ,000 para estrés laboral.

La hipótesis de la investigación afirma que el programa “Pausa Activa” reduce el nivel de estrés laboral en el personal no docente de la Universidad Peruana Unión, hipótesis que, al finalizar el programa, se evidencia por los resultados obtenidos.

Recomendaciones

A las autoridades de la Universidad Peruana Unión:

1. Que el programa Pausa Activa se implemente como política de la institución a través del área de Recursos Humanos y el comité de Universidad Saludable.
2. Que se generen espacios de tiempo para que el personal de la institución mantenga la rutina.
3. Que se fortalezca el involucramiento de las autoridades de la alta dirección.
4. A las instituciones privadas y entes gubernamentales:
5. Que se implemente en otras instituciones que

tengan afinidad en ser universidades saludables.

A nivel estatal, es fundamental implementar programas de Pausa Activa, primeramente en los entes gubernamentales, como es el Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo. Dicha práctica permitirá, desde una experiencia objetiva, promover hacia otros ministerios e instituciones estatales y luego privadas acerca de la urgencia e importancia de los beneficios de implementar programas de pausas activas.

Bibliografía

- Castro, E., Múnera, J. E., Sanmartín, M., Valencia, N.A., Valencia, N.D & Gonzales, E. V. “Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquía”, *Revista de Educación Física*, 2011.
- Díaz Martínez, Ximena; Mardones Hernández, María Angélica; Mena Bastias, Carmen; Rebolledo Carreño, Alexis; Castillo Retamal, Marcelo. “Pausa activa como factor de cambio

- en actividad física en funcionarios públicos", *Revista Cubana de Salud Pública* 37, N.º 3 (septiembre, 2011).
- Maciel, R.H., Albuquerque, A.M.F.C., Meizer, A.C. y Leónidas, S.R. "¿Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral?" *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, (2005).
- Oliveira L. *Physical activity barriers as related to behavior stage. Medicine Science Sport Exercise Book of Annual Meeting American College, USA*, 1998.
- Organización Mundial de la Salud. "The Health-Promoting Workplace: Making it Happen". Geneva: Organización Mundial de la Salud. (Documento WHO/HPR/HEP/98.9), 1988.
- Organización Mundial de la Salud, "Factores psicosociales que intervienen en el trabajo". *Red Mundial de Salud Ocupacional*. Documento, 2001, 2002, boletín N.º 2. 1997.
- Organización Mundial de la Salud. *Prevención de trastornos músculo-esqueléticos en el lugar de trabajo*. Berlín: Alemania; Serie protección de la salud de los trabajadores, 2004.
- Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud, *Actividad física, hoja informativa*. Washington: Organización Panamericana de la Salud, 2002
- Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud. *Plan regional en salud de los trabajadores*. Washington, DC: 21 de mayo, 2001.
- Organización Internacional de Trabajo. *Panorama Laboral*. Geneva: Organización Internacional del Trabajo, 1997.
- Ruiz Salazar, Antonio. *Salud ocupacional y productividad*. México: Editorial Limusa, 1987
- Zilli, C.M., *Manual de cinesioterapia/Ginástica laboral: uma tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional*. São Paulo: S/Editorial, 2002.