

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**“NIVELES DE ESTRÉS EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LA
CIUDAD DE GUATEMALA LUEGO DE PARTICIPAR EN UN PROGRAMA DE GIMNASIA
LABORAL.”**

TESIS DE GRADO

SUZANNE LORENA SALVATIERRA CONTRERAS
CARNET 23797-09

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

“NIVELES DE ESTRÉS EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA LUEGO DE PARTICIPAR EN UN PROGRAMA DE GIMNASIA LABORAL.”

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

SUZANNE LORENA SALVATIERRA CONTRERAS

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.

VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO

SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. ALEJANDRO JOSE MENA BARRIOS

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. JOSÉ ROBERTO ARRIAZA CASTRO

Guatemala 20 de noviembre 2017

Señores
Departamento de Psicología
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Presente

Estimados señores (as):

Por medio de la presente deseo informar que he acompañado el proceso de asesoría de la estudiante **Suzanne Lorena Salvatierra Contreras** quien se identifica con el carné **2379709** de la carrera en Psicología Industrial.

Desde mi punto de vista la investigación que se titula **Niveles de estrés en un grupo de trabajadores de una empresa de la ciudad de Guatemala luego de participar en un programa de Gimnasia Laboral** cumple con los requisitos que la Universidad y el Departamento requieren para los trabajos de graduación. Debido a lo anterior presento dicho trabajo para su análisis y evaluación.

Sin otro particular

Atentamente,



Alejandro José Mena
COD. 11167



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante SUZANNE LORENA SALVATIERRA CONTRERAS, Carnet 23797-09 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051495-2017 de fecha 4 de diciembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

“NIVELES DE ESTRÉS EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA LUEGO DE PARTICIPAR EN UN PROGRAMA DE GIMNASIA LABORAL.”

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 4 días del mes de diciembre del año 2017.



Irene Ruiz Godoy.

**MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES**

Universidad Rafael Landívar

DEDICATORIA

Primero quiero Agradecer a Dios, al niño Jesús y a la virgen de Guadalupe por siempre estar conmigo y concederme lo que les pido, ellos son mi fuerza y mi luz para poder seguir mi camino, les agradezco por siempre guiarme e iluminarme y sobre todo por cuidar de mí y mi familia.

A mi núcleo familiar que son mi esposo Carlos Fernando Najera Corado, y mis dos pequeños hijos Carlos Santiago Najera Salvatierra y Carlos Fernando Najera Salvatierra que han luchado junto a mí en esta carrera, ya que jamás se me olvidara cuando íbamos juntos a la U en tiempos de frio y lluvia ahí iban mis dos pequeños a la par mía, gracias hijos por todo su apoyo, los amo con todo mi corazón, gracias esposo por empujarme a seguir cada día te amo con todo mi corazón y gracias por darme a lo más lindo del mundo nuestros dos hijos que son mi batería de todos los días.

A mis padres, Lorena Contreras de Salvatierra y Walter Salvatierra Taracena, quienes han sido y son los mejores padres del mundo, gracias por guiarme siempre por el buen camino y apoyarme en todo en especial a cuidar a sus nietos cuando más lo necesitaba.

A mi angelito de la guarda que es mi Abuelita Yoli que cuando necesitaba apoyo sin pedir ella aparecía como que supiera, gracias por compartir tus historias, tus libros, tus consejos y tus bendiciones conmigo te amo mi viejita linda, que Dios te de muchos años de vida.

A mi amiga Eliet que la llamaba para preguntarle siempre el tamaño y el tipo de letra.

A mi demás familia y amigos que han estado ahí para apoyarme siempre, gracias de todo corazón por ser parte de mi vida y formar parte de mis metas logradas.

INDICE

RESUMEN

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
	1.1 Estrés.....	6
	1.1.1 Definición.....	6
	1.1.2 Factores de estrés.....	7
	1.1.3 Estrés laboral.....	9
	1.1.4 Efectos, síntomas y consecuencias del estrés.....	10
	1.1.5 Estrategias preventivas.....	12
	1.2. Gimnasia Laboral.....	13
	1.2.1. Definición de la Gimnasia Laboral y sus objetivos.....	13
	1.2.2. Tipos de Gimnasia Laboral.....	14
	1.2.3. Aspectos generales de la Gimnasia Laboral.....	14
	1.2.4. Beneficios personales y empresariales de realizar Gimnasia Laboral.....	15
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
	2.1. Objetivos.....	19
	2.1.1. Objetivo General.....	19
	2.1.2. Objetivos Específicos.....	19
	2.2. Variables de estudio.....	19
	2.3. Definición de variables.....	20
	2.3.1. Definición conceptual de las variables.....	20
	2.3.2. Hipótesis.....	21
	2.3.3. Definición operacional de las variables.....	21
	2.4. Alcances y Limites.....	22
	2.5. Aporte.....	22
III.	MÉTODO.....	24
	3.1. Sujetos.....	24

3.2. Instrumentos.....	24
3.3. Procedimiento.....	25
3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística.....	26
IV. PRESENTACION Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
VIII. REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo evaluar los niveles de estrés en un grupo de trabajadores de una empresa de la ciudad de Guatemala, luego de participar en una serie de sesiones de Gimnasia Laboral. Participaron 30 personas de ambos sexos, se aplicó una serie de 10 sesiones de gimnasia laboral durante dos semanas. Para realizar la presente investigación se realizó un pre y post test sin grupo control, con la finalidad de identificar la efectividad de dicho programa. Los resultados obtenidos indican que, aunque no hubo diferencias estadísticamente significativas ($P < 0.05$) si se identificó mejoría en los factores intrínsecos al trabajo, relación con otros, logros y desarrollo de carrera, estructura y clima organizacional y relación familia-trabajo. Por otro lado, se reportó un aumento en el nivel del factor desempeño de rol. Se concluye que la gimnasia laboral podría ser un elemento que contribuye con la mejoría de los niveles de estrés y se recomienda que dicho programa sea extendido en tiempo para confirmar su eficacia.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, sobre todo en el ámbito laboral, es frecuente que las personas sufran de estrés creando consecuencias negativas en su desempeño. El estrés es un estado de alerta permanente que puede convertirse en un riesgo potencial para la salud de los trabajadores. Debido a la industrialización que ha surgido en los últimos años esta enfermedad se ha transformado en una de las más comunes.

Las empresas al verse afectadas por esta situación han tomado conciencia acerca de la importancia de aplicar programas para reducir el nivel de estrés en los trabajadores. Una de las estrategias utilizadas actualmente es la gimnasia laboral que consiste en una serie de ejercicios físicos con la finalidad de prevenir daños y mejorar la calidad de vida.

El ejercicio físico ayuda considerablemente a la reducción del nivel de estrés mejorando el estado de ánimo. Por ello la gimnasia laboral busca disminuir las dolencias por medio de ejercicios sencillos que estimulan la atención, concentración, motivación y satisfacción laboral, así como el aumento de la autoestima y mejora de las relaciones interpersonales.

Es por ello que este estudio pretende determinar si existe relación estadísticamente significativa en los niveles de estrés en un grupo de trabajadores de una empresa ubicada en la ciudad de Guatemala luego de participar en un programa de gimnasia laboral. Así mismo, pretende brindar recomendaciones para la implantación de programas con el fin de mejorar la calidad de vida del trabajador como el desempeño laboral.

Por lo anterior, a continuación, se mencionan los estudios más recientes sobre el estrés y la aplicación de programas de Gimnasia Laboral. En el país se han realizado algunos estudios que han abordado la temática en mención, por lo que a continuación se citará algunos de ellos:

López (2017) llevó a cabo un estudio con el objetivo de establecer la influencia de las técnicas de risoterapia en el manejo de los niveles de estrés laboral en los colaboradores de una empresa panificadora de Quetzaltenango. Para seleccionar la muestra el autor aplicó la Escala de Apreciación del Estrés (EAE) al 100% de la población y seleccionó como muestra al 41%, es decir

12 sujetos, que presentaron mayor nivel de estrés y se encontraban dentro de un rango de edad de 20 a 35 años. El autor de dicha investigación elaboró una Escala de Likert compuesta por 17 ítems para evaluar los talleres a los que se sometió la muestra, finalmente aplicó el posttest de la EAE dónde obtuvo como resultado en la aplicación pretest que el promedio general de nivel de estrés fue de 38.75% mientras que en el posttest obtuvo como promedio general de estrés el 11.91% notándose que en los trabajadores había disminuido el nivel de estrés. Con base en esto concluyó que la risoterapia influye directamente y de forma positiva en el control del estrés laboral en los colaboradores, además contribuye a mejorar la productividad, motivación e integración de equipos cooperativos. Por lo anterior recomendó integrar programas que favorezcan el control de estrés laboral y con ello mejorar la salud tanto física como mental y del mismo modo el desempeño laboral.

El Ministerio de Cultura y Deporte (2015) en su página web publicó un artículo sobre “Jóvenes del Servicio Cívico son instruidos sobre gimnasia laboral”. El Ministerio de Cultura y Deportes, como parte del programa Adulto Sector Laboral, llevó a cabo una clase de gimnasia laboral con 200 jóvenes que pertenecían al Servicio Cívico, esto con el objetivo de instruir a los participantes como agentes multiplicadores de cambio para prestar apoyo dentro de distintas empresas en promover el desarrollo físico y mental. Hace mención que los instructores promueven esta acción durante las jornadas de trabajo, ya que a través de actividades físicas se reducen los niveles de estrés y se obtiene como beneficio mejorar el desenvolvimiento en las tareas laborales y aumentar el nivel de concentración durante la jornada de trabajo.

Por otro lado González (2014) realizó una investigación con el objetivo de establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño de los colaboradores de Serviteca Altense S.A., ubicada en el departamento de Quetzaltenango. Para ello seleccionó a 50 sujetos pertenecientes a las áreas de mecánica, administración y ventas de dicha empresa, comprendidos entre las edades de 25 y 50 años. Para conocer los acontecimientos estresantes y la intensidad del estrés aplicó la Escala de Apreciación del Estrés (EAE), por otro lado para evaluar el nivel de desempeño utilizó la técnica de desempeño de selección forzada. Obtuvo como resultado que la media en el nivel de estrés fue entre 21.1% y 28.1% y según los baremos de la prueba señaló que los colaboradores se encontraban en un nivel elevado. El estudio concluyó que los trabajadores manifiestan niveles altos

de estrés. Por otro lado se determinó que si existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral. González recomendó la implementación de programas para reducir el nivel de estrés y aumentar el desempeño laboral.

Santizo (2012) realizó un estudio con el objetivo de determinar si existe diferencia en los índices de lesiones antes y después de implementar un Programa de Gimnasia Laboral para una empresa ferretera en Guatemala. Los participantes fueron 30 personas de género masculino comprendidos entre la edad de 18 a 55 años y pertenecientes al departamento de bodega de dicha empresa. El autor realizó una encuesta donde recolectó datos sobre lesiones y enfermedades que padecían los trabajadores y con los resultados obtenidos elaboró el programa de Gimnasia Laboral. Como resultado logró establecer la efectividad de dicho programa al comprobar que si existió diferencia significativa entre los resultados pretest y posttest, dado que el valor de t de -7.02 es menor que la t crítica de 2.05 , $P < 0.00$. Concluyó que la metodología de implementar un Programa de Gimnasia Laboral influye favorablemente en los trabajadores y mejora sus destrezas, así mismo, determinó la importancia de brindar capacitaciones e implementar este tipo de programas para prevenir la salud y seguridad del recurso humano. Santizo recomendó continuar con el programa e implementar actividades que permitan la participación activa de los empleados para el mejoramiento de la salud y brindar bienestar integral.

Así como en Guatemala este tema ha sido abordado en diversas investigaciones internacionalmente, dentro de las que se pueden mencionar el estudio realizado por Cañas (2016) en Bogotá, se fundamentó en la implementación de un programa de pausas activas en los empleados del Club Campestre El Rancho, con el objetivo de establecer una relación entre las pausas activas y el beneficio productivo. Dicho programa se dirigió al personal perteneciente al Club El Rancho, en las áreas de cocina, oficina, de servicio y mantenimiento, entre otros. Las pausas activas se llevaron a cabo en los ambientes de trabajo con una duración de 15 minutos repetidas entre 2 a 4 veces por semana. El autor diseñó una encuesta compuesta por 12 preguntas por las cuales estableció rangos de la población físicamente no activa como también estableció bases para la intervención. Para evaluar las sesiones realizó una encuesta de satisfacción que constó de 5 preguntas. Según los resultados que obtuvo los empleados mostraron un nivel de satisfacción del 82%. Concluyó que los participantes luego de haber recibido el programa experimentaron

múltiples y variados cambios, mayor sensación de bienestar tanto físico como psicológico lo que influyó en la disminución de los síntomas del estrés. Luego de aplicar las actividades prácticas y sencillas fue posible romper la monotonía laboral y crear conciencia de la importancia de la salud integral.

Además Bonilla (2012) llevó a cabo una propuesta con el objetivo de diseñar un programa de pausas activas dirigido a los colaboradores en funciones de oficina en la empresa de servicios públicos Gases de Occidente S.A. de la ciudad de Cali. La propuesta del autor consta de 5 fases con el fin de transmitir contenidos y actividades distintas, cada fase se llevó a cabo en un mes realizando las actividades dos veces por semana, con sesiones de 10 minutos. Dicho programa se realizó como resultado de una revisión interna donde se evidenció la poca estimulación para realizar ejercicios. Concluyó que es importante contar con un conjunto de actividades que se realicen diariamente para cuidar la salud de los trabajadores y así mejorar la calidad laboral. Recomendó que es importante que los trabajadores tengan autocuidado en cuanto a su alimentación, sueño y bienestar; por otro lado, recomendó llevar a cabo diariamente las pausas activas en el lugar de trabajo.

En la misma línea Martínez y Natera (2012) realizaron un estudio en Venezuela, el cual tuvo como objetivo proponer un conjunto de ejercicios físicos de gimnasia laboral para el mejoramiento del estado de salud de un grupo de trabajadores. Para ello seleccionó a los sujetos en base a las horas de permanencia en sus puestos de trabajo, conformando una muestra de 35 sujetos pertenecientes a las diferentes áreas del Sistema Integral de Emergencia Cojedes 171. Realizó un cuestionario dividido en dos partes, la primera constaba de preguntas cerradas con dos opciones de respuestas y la segunda parte con preguntas con varias opciones de respuesta. Como resultado obtuvo que el 69% de la población presentó algún tipo de dolencia relacionada al puesto de trabajo. Concluyó que la implementación de ejercicios de gimnasia laboral mejoraron la interacción en el estado de salud y comportamiento en el ámbito laboral. Recomendó tomar en cuenta los ejercicios de gimnasia laboral para evitar que aparezcan síntomas de fatiga en el trabajador.

Curiacos y Curiacos (2008) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de verificar la influencia de tres meses de actividad física en la calidad de vida de funcionarios de la línea de producción y oficina en una industria metalúrgica automovilística de Brasil. Para dicho estudio participaron 10 funcionarios de sexo masculino quienes nunca habían realizado gimnasia laboral, y 30 funcionarios pertenecientes al grupo de gimnasia laboral de dicha empresa, comprendidos en una edad de 26 a 33 años, siendo todos hombres. El instrumento que utilizaron para la recolección de datos fue el cuestionario SF-36 que contiene 36 ítems agrupados en 8 dimensiones, el cual se aplicó al iniciar el experimento y reaplicado después de los tres meses en que se llevo a cabo el programa. Se evaluó la frecuencia cardiaca durante la aplicación de la gimnasia y se demostró un aumento de 24% de la frecuencia cardiaca en reposo alcanzando un 48% de frecuencia máxima, por otro lado, en los aspectos físicos, dolor, vitalidad, etc. no fue encontrada diferencia significativa después del período experimental. Los autores concluyeron que la aplicación de tres meses de gimnasia laboral puede haber contribuido en mejorar la calidad de vida de funcionarios de la industria principalmente en el aspecto general de la salud. Se recomienda que en futuros estudios se pueda utilizar otro tipo de instrumentos para verificar otros parámetro que demuestren las alteraciones causadas por la gimnasia laboral en los trabajadores.

López-Araújo, Segovia y Peiró (2007) realizaron un estudio en España con el objetivo de conocer de qué modo los distintos estresores laborales influyen en la satisfacción laboral, como también conocer el papel de la implicación con el trabajo como variable moduladora entre las fuentes del estrés Occupational Stress Indicador (OSI) y la satisfacción laboral. La muestra estuvo compuesta por 779 soldados profesionales de la zona militar centro del Ejército de Tierra de las Fuerzas Armadas españolas comprendidos entre los 18 y 47 años de edad, siendo el 90.7% hombres y el 9.3% mujeres. Para medir el nivel de estrés y satisfacción laboral utilizó (OSI) y para medir el estrés laboral utilizó la escala Fuentes de Presión en el Trabajo, dividida en seis subescalas. En las seis fuentes de estrés laboral explicó como resultado un 16.5% de varianza en el nivel de satisfacción. Concluyó que la implicación con el trabajo es un importante modulador en la relación entre las experiencias relacionadas con el trabajo y los resultados individuales, ya que, las reacciones fuertes a las condiciones de trabajo suceden frecuentemente en los trabajadores para los que el trabajo es la preocupación principal de sus vidas. Por otro lado concluyó que cuando los niveles de dos dimensiones implicadas en el trabajo son elevados, el estrés no influye sobre la

satisfacción laboral, por lo que las dos dimensiones pueden estar funcionando como una estrategia para hacer frente al estrés. Finalmente consideró que existe una mayor satisfacción con el trabajo cuando los sentimientos de deber-obligación son altos aunque se encuentre expuestos a un nivel de estrés elevado. Por lo anterior recomendó que los programas que se apliquen con la el fin de mejorar la satisfacción y salud laboral, deben tomar en cuenta las fuentes de estrés como a las personas que puedan ser más susceptibles a tener problemas de estrés laboral.

A manera de conclusión de las anteriores investigaciones, se puede afirmar que hoy en día se han llevado a cabo multiples investigaciones tanto nacionales como internacionales para determinar los aspectos que se ven influidos en los trabajadores al llevar a cabo un programa de gimnasia laboral. Muchas de ellas coinciden en que la gimnasia laboral mejora la calidad de vida de los sujetos como también mejora el desempeño laboral reduciendo los nivel de estrés y dolencias que puedan presentar los trabajadores. Por otro lado las investigaciones concuerdan que para aplicar un programa de gimnasia laboral es importante conocer el nivel de estrés de los empleados, ya que, esto determinará con qué frecuencia pueden aplicarse las sesiones de gimnasia laboral.

Para una mejor comprensión del tema, se definen a continuación algunos elementos teóricos importantes.

1.1. Estrés

1.1.1. Definición

Pinel (2009) explica como estrés cuando se expone un cuerpo a un riesgo o amenaza y como resultado se genera un conjunto de cambios fisiológicos. Describe que todos los estresores ya sean psicológicos o físicos causan una serie de cambios fisiológicos similares, sin embargo, cuando se presenta el estrés psicológico crónico ya se relaciona como una enfermedad. Pinel hace mención al médico y fisiólogo Hans Selye, quien fue el pionero en describir la respuesta al estrés

en la década de los cincuenta. Selye considera el estrés como un concepto que describía una reacción natural y necesaria que genera una serie de respuestas orgánicas y fisiológicas con el fin de protegerse de una agresión externa.

Comín, De la Fuente y Gracia (2003) definen el estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento para adaptarse a los estímulos del entorno. Este es un fenómeno que se presenta frecuentemente y que puede ocasionar consecuencias graves para la salud de la persona que lo padece.

Por otro lado Papalia, Olds y Feldman (2005) refiere por estrés a las respuestas hacia las demandas físicas o psicológicas. El ser humano maneja el estrés a lo largo de la vida y hasta cierto punto es normal. En la etapa adulta se experimentan diferentes eventos estresantes que los que se enfrenta en la etapa de juventud, sin embargo, en la etapa adulta se afrontan de forma más realista el estrés aunque esto puede variar según la personalidad de la persona.

En la misma línea, Feldman (2010) define el estrés como la respuesta de las personas hacia acontecimientos amenazadores o difíciles. En la vida cotidiana el ser humano se encuentra expuesto a situaciones y sucesos conocidos como estresores, que en ocasiones pueden afectar el bienestar. Tanto las situaciones positivas como negativas pueden aumentar el nivel de estrés, sin embargo, los sucesos negativos tienen consecuencias más perjudiciales.

1.1.2. Factores de estrés

Feldman (2010) categoriza tres clases de estresores que son los cataclísmicos, los personales y los de la vida diaria. Describe cómo eventos cataclísmicos a los estresores fuertes que ocurren de forma inesperada y por lo general afectan simultáneamente a muchas personas, como por ejemplo un desastre natural. Los estresores personales son los que incluyen sucesos importantes en la vida y por lo general generan una fuerte reacción inmediata que prontamente disminuye, por ejemplo, la muerte de un ser querido o la pérdida de un empleo. Por último define como estresores de la vida diaria a las irritaciones menores que se presentan cotidianamente y se

dan repetidamente generando efectos en la salud duraderos si continúan o se agravan con otros estresores, entre estos se puede mencionar una larga fila en un banco o el embotellamiento de tránsito.

Comín et al. (2003) divide los principales estresores que afectan al individuo en factores laborales, factores familiares y factores personales. En cuanto a los factores laborales a su vez se subdividen de la siguiente manera:

- Factores físicos: entre estos se encuentra la iluminación, ya que, tanto el exceso como el defecto influyen en la percepción de los estímulos visuales, invirtiendo más tiempo en la realización del trabajo por lo que se aumenta la tensión. El ruido ya que los niveles altos y continuos producen irritabilidad, fatiga, dificultad para concentrarse y menor relación con los compañeros por la dificultad de comunicarse.
- Factores químicos: son las sustancias y productos químicos que utilizan los trabajadores que pueden llegar a ser peligrosos, ya que tienen una constante sensación estresante debido al alto potencial que están expuestos.
- Factores dependientes de trabajo: se refiere a la carga mental que es la cantidad de energía y la capacidad mental para desarrollar el trabajo como también el control sobre el trabajo que consiste en el grado de tensión que permite al individuo realizar sus actividades.
- Factores dependientes de la organización del trabajo: conlleva la jornada laboral, la productividad, el salario, horas extra de trabajo, inseguridad en el empleo, pluriempleo, promoción profesional, relaciones con los compañeros y relaciones con los superiores.

En cuanto a los factores familiares los autores refieren que cuando existe una carga excesiva de trabajo la persona no puede relajarse y transmite la tensión a su familia. Por lo anterior este factor se subdivide en:

- Relación conyugal
- Relación con los hijos
- Educación de los hijos
- Cuidado de familiares enfermos
- Desempleo de uno de los miembros de la familia

Por último mencionan los factores personales que los subdividen de la siguiente manera:

- Personalidad del individuo: que se caracterizan por los patrones de conducta específicos. Los patrones de conducta pueden ser de tipo A que son personas que constantemente se plantean metas de superación y con frecuencia alcanzan sus logros. Y los patrones de conducta tipo B son las personas que no son competitivas, delegan responsabilidades y son poco ambiciosos con sus logros.

1.1.3. Estrés laboral

Leka, Griffiths y Cox (2004) definen como el estrés laboral a la reacción del individuo ante exigencias y presiones en el ámbito laboral que no concuerdan con sus conocimientos y capacidades, y éstas ponen a prueba su capacidad para superar la situación. El nivel de estrés puede aumentar cuando el empleado no percibe el apoyo de sus compañeros y de sus superiores, como también cuando mantiene un control limitado sobre su trabajo y la forma en que puede las exigencias y presiones laborales.

Papalia et al. (2005) define como estrés ocupacional al tipo de estrés que se relaciona con el ámbito laboral. Los lugares de trabajo se preocupan por lo general en la eficiencia y las utilidades, dejando a un lado el bienestar de los trabajadores. Por otro lado también puede producirse estrés cuando el empleado no encuentra satisfacción laboral y están en desacuerdo con su trabajo. Los empleados que tienen jornadas laborales largas, que consideran que sus habilidades no son reconocidas y no fijan metas claras muestran un nivel elevado de estrés así como baja moral y productividad.

1.1.4. Efectos, síntomas y consecuencias del estrés

Feldman (2010) menciona que los efectos principales del estrés son los efectos fisiológicos directos, comportamientos perjudiciales y los comportamientos relacionados con la salud indirectos. Especifica que dentro de los efectos fisiológicos que ocasiona el estrés es la elevación de la presión arterial, disminución del sistema inmunológico, aumenta la actividad hormonal y afecciones psicofisiológicas. Entre los efectos de comportamientos perjudiciales que pueden desarrollar los sujetos está el aumento del consumo de tabaco, alcohol y drogas, desnutrición e insomnio. Y por último dentro de los efectos de comportamientos relacionados con la salud indirectamente se encuentra la desobediencia de las recomendaciones médicas, indiferencia para buscar asesoría médica y disminución de la posibilidad de buscar la asesoría médica.

Ministerio de Trabajo e Inmigración en España (2008) describe las consecuencias que puede ocasionar en el estrés sobre el organismo y pueden ser fisiológicos, psicológicos y conductuales. Entre los efectos físicos pueden desarrollarse síntomas y trastornos cardiovasculares, respiratorios, inmunológicos, gastrointestinales, dermatológicos, musculares, sexuales, del sueño y somáticos. Entre los factores y síntomas psicológicos se puede producir un aumento en el nivel de nerviosismo y ansiedad, irritabilidad, presencia de pensamientos negativos recurrentes, falta de motivación, dificultades para concentrarse y sentimientos de indefensión aprendida. Y finalmente entre los síntomas conductuales aumenta el número de conductas impulsivas y temerarias, buscar otras alternativas y evitar la situación estresante, muestras sociales de hostilidad, aumento del consumo de estimulantes o sustancias tranquilizantes para realizar el esfuerzo o para disminuir el ritmo.

Confederación Empresarial de la Provincia de Tarragona en España (CEPTA, 2015) hace referencia que las consecuencias de estrés no solo afectan al individuo sino al entorno cercano como la familia, amigos, compañeros de trabajo, etc. En el ámbito laboral las repercusiones del estrés afectan tanto al trabajador como a la organización. CEPTA divide los efectos del estrés en el entorno laboral, personal, familiar y social de la siguiente manera:

- Efectos del estrés sobre la organización: se refiere las alteraciones en el horario laboral, ausentismo frecuente, sobre carga de trabajo, deterioro en las relaciones interpersonales dentro de la empresa, incremento de inconformidad con su entorno laboral, bajo rendimiento de trabajo, poco cuidado de los objetos materiales de la empresa, pérdida de la identificación en los objetivos de la organización.
- Efectos del estrés a nivel personal: toma en cuenta las alteraciones físicas como psicológicas; incrementa el consumo de psicofármacos; se dan conflictos con la automedicación; incrementan los hábitos poco saludables como por ejemplo el tabaco o alcohol, mala alimentación, posible alteración de la propia imagen; exteriorizan sentimientos de culpa, ansiedad, preocupación que van relacionados al bajo desempeño y falta de control ante distintas situaciones; vulnerabilidad de la autoestima y estado de ánimo negativo.
- Efectos del estrés a nivel familiar: se ve afectada la relación de pareja ya que aumentan los problemas; por otro lado se dan problemas de relación paterno-filiales y se deterioran las relaciones con otros familiares. También puede darse una afectación económica en general.
- Efectos del estrés a nivel social: en este aspecto se disminuye la participación en actividades sociales y se muestra cierto desinterés por el seguimiento de normas sociales.

El autor refiere que los efectos del estrés van más allá del rol del trabajador o del propio ámbito organizativo, ya que, el estrés afecta de forma integral a la persona en varios ámbitos de su vida.

Según Williams y Cooper (2004) al momento de presentarse expuesto ante una situación de estrés el cuerpo genera una respuesta de pelea o huida donde se libera una gran cantidad de sustancia química y hormonas que movilizan recursos, esto con el fin de desarrollar probabilidades de supervivencia a largo plazo. Por lo anterior se produce una gama de efectos que influyen en el

aumento de la frecuencia cardiaca como de la frecuencia respiratoria, elevación en el suministro de sangre al cerebro, dilatación de pupilas, aridez en la boca y sudoración. Los autores describen que existen signos físicos y emocionales que indican que la presión se ha convertido en estrés. A continuación se lista los síntomas que según estos autores se dan en el proceso del estrés:

- Físicos: alteraciones en los patrones del sueño, agotamiento, aturdimiento, dificultades respiratorias, vértigos, mareos, problemas digestivos como acidez y náuseas, alteraciones intestinales como diarrea o estreñimiento, dolores frecuentes de cabeza, pérdida del deseo sexual, tensión muscular en varias partes del cuerpo sobre todo en el cuello y espalda, espasmos nerviosos
- Conductuales: irritabilidad, enojo, ansiedad, miedo, disminución en la capacidad para tomar decisiones, preocupación por asuntos insignificantes, dificultad para establecer prioridades, cambios y variaciones en el estado de ánimo, dificultad para concentrarse, deterioro de la memoria a corto plazo, sentimientos negativos y aislamiento.

Estos autores consideran que existen efectos a largo plazo como enfermedades físicas provocadas a la exposición prolongada de situaciones estresantes. Por lo expuesto anteriormente es posible que muchos de los padecimientos mortales en el ámbito laboral se desarrollen como consecuencia, ya sea directa o indirecta, de la constante exposición al estrés.

1.1.5. Estrategias preventivas

Para llevar a cabo estrategia preventiva se debe iniciar una fase de diseño, tomando en cuenta información sobre el puesto de trabajo, integrando el entorno físico y social así mismo se debe tomar en consideración las repercusiones que presenten en su salud (CEPTA, 2015).

CEPTA divide las estrategias en intervenciones sobre la organización que son las que se dirigen directamente a la organización y se fundamentan en la comunicación, formulación de decisiones, funciones y tareas de trabajo, al mismo tiempo desarrollan el ambiente físico y métodos

para capacitar a los empleados. Por otro lado se encuentran las intervenciones sobre la persona que son las que se dirigen a los empleados, siendo estos sujetos de información para identificar problemas y posibles soluciones, también brindan servicios médicos y mejoran el estilo de vida de los trabajadores reduciendo los daños que pueden darse en la producción de la organización.

Ministerio de Trabajo e Inmigración en España (2008) explica que las diferentes medidas para prevenir las consecuencias del estrés pueden dividirse según el nivel de intervención en:

- Medidas centrada en el individuo: que son las que se dirigen a disminuir los niveles de ansiedad, negatividad y mejorar las relaciones sociales conflictivas por medio de técnicas de relajación, respiración y de habilidades sociales, entre otras.
- Medidas de intervención sobre la tarea: son las que se dirigen a disminuir los problemas que surgen durante el desempeño laboral y al mismo tiempo aumentan la eficiencia en el desarrollo de las tareas.
- Medidas de intervención sobre la organización: estas están dirigidas a disminuir los problemas de estrés que se relacionan con el ambito laboral.

1.2. Gimnasia Laboral

1.2.1. Definición de la gimnasia laboral y sus objetivos

Arciniegas (2007) define como Gimnasia Laboral a la serie de movimientos que se llevan a cabo ante, durante y después de la jornada laboral. Estos ejercicios tienen como objetivo disminuir el riesgo de presentar lesiones o trastornos musculares con el fin de aumentar la eficacia y desenvolvimiento laboral.

Ministerio de Salud en Colombia (2015) se refiere a la gimnasia laboral o pausas activas a las sesiones de actividad física que se realizan en el entorno laboral. Es una manera de promover

la actividad física como un hábito de vida saludable ya que esta compuesto por ejercicios que mejoran el sistema cardiovascular, fortalecen la musculatura y mejoran la flexibilidad. Estas se llevan a cabo con el objetivo de reducir el riesgo cardiovascular y lesiones musculares que puedan surgir dentro de la jornada laboral.

Instituto Peruano del Deporte (s.f.) define esta técnica como una actividad física que tiene una duración corta y se realiza dentro del horario de trabajo, a través, de una serie de ejercicios compensatorios disminuyendo la fatiga muscular y el cansancio que se genera en la jornada laboral. Esta técnica esta orientada a las persona que requieren recuperar energías para lograr un desempeño eficiente en sus labores.

1.2.2. Tipos de Gimnasia Laboral

Según Osorio (2011) los tipos de gimnasia laboral son preparatoria, que consiste en llevarla a cabo antes de iniciar la jornada de trabajo sirve como activación e incluye ejercicios de estiración y preparación de las parte del cuerpo que se requieren en la actividades laborales. De tipo compensatorio cuando se realiza como una pausa activa, es decir, se realizan durante la jornada laboral para activar las partes del cuerpo que no se utilizan en las tarea laborales para prevenir molestias y afecciones. Por último la gimnasia laboral de tipo de relajación se lleva a cabo al finalizar la jornada laboral.

1.2.3. Aspectos Generales de la Gimnasia Laboral

Al llevar a cabo un programa de gimnasia laboral es importante tomar en cuenta que los ejercicios deben iniciar por la cabeza, tronco y luego la extremidades. La respiración de los sujetos debe ser relajada y en un ritmo normal. Cuando se llevan a cabo los ejercicios de calentamiento es importante realizarlos al iniciar la jornada laboral, mientras que si se llevan a cabo ejercicios de estiramiento estos deben realizarse durante y al finalizar la jornada laboral.

Por otro lado la gimnasia laboral debe incluir actividades que tengan como objetivo favorecer la movilidad articular y estiramientos. Para llevar a cabo la gimnasia laboral es importante el compromiso de la empresa como el de los trabajadores para que este tenga mayor efectividad. Las sesiones de gimnasia laboral deben realizarse en lugares cercanos o incluso en el mismo lugar de trabajo. Finalmente se debe garantizar la seguridad y salud de los empleados, implementando medidas de higiene y protección de los trabajadores. (Ministerio de Salud, 2015).

La gimnasia laboral debe tener como finalidad prevenir, orientar y reducir enfermedades y síntomas producidos durante la jornada laboral. Es importante realizar una evaluación previa para conocer las situación de los trabajadores. La gimnasia laboral puede brindarse en cualquiera de los tres tipos introductora, compensadora o a final de la jornada, tomando en cuenta que debe tener una duración corta y sin desgaste físico. Debe incluir estiramientos y compensación de las estructuras que se ven afectadas en los trabajadores (Duarte, 2013).

1.2.4. Beneficios personales y empresariales de realizar gimnasia laboral

Dentro de los beneficios personales el Ministerio de Salud en Colombia (2015) menciona que la gimnasia laboral mejora la condición física de los trabajadores y del mismo modo disminuye el sedentarismo. Reduce el riesgo de aparición de enfermedades relacionadas al sistema osteo músculo articular.

Esta técnica tiene como beneficio personal aumentar la capacidad física de los trabajadores y prevenir la aparición de la fatiga en una edad temprana , por otro lado, influye positivamente en el sistema cardiovascular, respiratorio y muscular generando una mejor calidad de vida. Como beneficio empresarial este método disminuye el ausentismo laboral, mejorando el desempeño y producción de los trabajadores (Instituto Peruano del Deporte, s.f.).

El Instituto de Seguridad Laboral (2015) asegura que las pausas laborales en medio de la jornada de trabajo brindan grandes beneficios para evitar trastornos musculoesqueléticos y psicosociales. Entre los beneficios fisiológico refiere que esta técnica aumenta la circulación y

oxigenación de los músculos, tendones y articulaciones. Del mismo modo mejora la movilidad y flexibilidad, corrige la postura, disminuye la tensión muscular y mejora la calidad de vida en el estado de salud. En cuanto a los beneficios psicosociales de la gimnasia laboral se encuentra el aumento de la autoestima, mejora la concentración, disminuye el estrés y fatiga, favorece las relaciones interpersonales y promueve la integración social.

Para concluir, es necesario reafirmar que el estrés es una respuesta normal del ser humano hacia estímulos externos que considera amenazantes, en el ámbito laboral, el estrés se presenta debido a las exigencias en el ámbito organizacional. Además el estrés afecta al ser humano de forma integral, es decir, que cuando este se encuentra en expuesto a un nivel alto de estrés lo exterioriza en los entornos que se desenvuelve tanto social, laboral familiar, etc. Es fundamental que las organizaciones conozcan el nivel de estrés de sus trabajadores para que puedan aplicar programas para mejorar el desempeño de sus empleados y así poder cumplir con los objetivos de la empresa.

Por otro lado una de las técnicas que están teniendo auge en la actualidad es la gimnasia laboral ya consiste en una serie de ejercicios físicos con el fin de mejorar el desempeño de los trabajadores y al mismo tiempo mejorar la calidad de vida. La aplicación de este tipo de programas mejora significativamente el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores.

Martínez (2012) publicó un artículo sobre “Gimnasia laboral es efectiva” donde mencionó que las jornadas extensas de trabajo y las posturas monótonas pueden ocasionar daños a la salud de los trabajadores y esto puede prevenirse con la aplicación diaria de rutina de gimnasia laboral. Martínez hace mención a una entrevista que realizó a Jesús Hernández, licenciado en Cultura Física, Deportes y Recreación, en donde explicó la importancia de realizar cada 30 minutos o cada hora ejercicios de flexibilidad y estiramiento para ayudar al cuerpo a oxigenarse y regenerar energía para continuar con la jornada laboral. La autora describió que el objetivo de la gimnasia laboral es practicar la actividad física para mejorar el rendimiento para que los trabajadores se sientan proactivos y motivados en su trabajo, combatir el estrés y fortalecer la salud. Por otro lado hace referencia a las personas que trabajan en área de producción, ya que requieren mayores esfuerzos físicos y están expuestos a lesionarse con mayor frecuencia. En este aspecto comparte

la recomendación brindada por Hernández sobre implementar en la gimnasia laboral ejercicios como sentadillas y cuclillas para fortalecer los músculos de las pierna y espalda baja.

Para concluir, es necesario reconfirmar que el estrés es la respuesta de las personas ante estímulos que se presentan en su entorno y que pueden percibir como amenazantes, esto ocasiona respuestas tanto físicas como psicológicas. En el entorno laboral los empleados constantemente se ven afectados por este fenómeno, por lo que según las teorías anteriores se han creado programas para reducir el estrés y aumentar la productividad de los trabajadores. Es importante mencionar que se debe conocer el nivel de estrés y las molestias que este ocasiona en los trabajadores para así poder elaborar un programa que cubra las necesidades de los mismos; como se menciona anteriormente con eso se logrará aumentar el nivel de rendimiento y productividad, como también mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente en el país, como en el resto del mundo, se ha incrementado el nivel de estrés de las personas por lo que se ha llegado a considerar una de las enfermedades más comunes de la actualidad. Esto se ha generado por los diversos cambios tanto sociales como económicos que está sufriendo el mundo.

El estrés es una respuesta fisiológica natural del ser humano, es un mecanismo de defensa que tiene como finalidad preparar el organismo para enfrentarse a situaciones nuevas. El aumento del estrés surge como una reacción ante una situación demandante o amenazante que exigen a la persona realizar un sobreesfuerzo. Las numerosas situaciones a las que está expuesto el ser humano son ocasionadas por factores familiares, laborales, sociales, físicos y psicoemocionales. Cada persona percibe y reacciona de manera diferente el estrés sin embargo los síntomas que comúnmente se presentan provocan cansancio físico y mental influyendo de forma negativa en su desenvolvimiento.

Uno de los contextos que más se ve afectados por el estrés es el ámbito laboral, ya que el estrés laboral surge como una reacción de los trabajadores a diversos factores que ponen a prueba sus capacidades. Aparece frecuentemente cuando las exigencias aumentan y superan la capacidad del individuo para mantener el control, por excesiva carga de trabajo, elevado nivel de responsabilidad, relaciones laborales insatisfactorias y falta de apoyo. Entre las reacciones que se dan con más frecuencia pueden ser fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales; presentando como manifestaciones cansancio físico y mental, angustia, frustración, negación y menor productividad.

Hoy en día algunas empresas han optado por incluir dentro de la jornada laboral ejercicios físicos que reducen el nivel de estrés. Una técnica que actualmente se emplea es la Gimnasia Laboral que sirve para compensar el estrés y molestias que se presentan mejorando el bienestar y productividad del trabajador. Esta técnica está compuesta por una serie de ejercicios simples que

estimulan la atención, concentración, relajación y energía. Es un programa que previene las enfermedades que puedan surgir en el ambiente laboral.

Por lo expuesto anteriormente se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los niveles de estrés en un grupo de trabajadores de una empresa de la ciudad de Guatemala luego de participar en un programa de gimnasia laboral?

2.1. Objetivos

2.1.1. Objetivo General

- Determinar los niveles de estrés en un grupo de trabajadores de una empresa de la ciudad de Guatemala luego de participar en un programa de gimnasia laboral.

2.1.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de estrés que poseen los trabajadores de una empresa ubicada en la Ciudad de Guatemala.
- Identificar si existe diferencia luego de aplicar un programa de Gimnasia Laboral en los siguientes factores de estrés: factores intrínsecos al trabajo, desempeño de rol, relaciones con otros, logros conseguidos y desarrollo de carrera, estructura y clima organizacional y la relación familia-trabajo.
- Aplicar un Programa de Gimnasia Laboral.

2.2. Variables de estudio

2.2.1. Variable dependiente

- Nivel de Estrés.

2.2.2. Variable independiente

- Programa de Gimnasia Laboral.

2.3. Definición de variables

2.3.1. Definición conceptual de las variables

- **Nivel de Estrés**

La American Psychological Association (2017) define el estrés como cualquier situación o experiencia emocional que causa molestia y esta acompañada de cambios bioquímicos, fisiológicos como conductuales que pueden perturbar a cualquier persona sin importar su edad, género y circunstancias personales ocasionando problemas de salud tanto físicos como psicológicos.

La OMS define como estrés a la serie de reacciones que ocurre en las personas cuando se dan como resultado al desequilibrio entre las exigencias y capacidades del individuo para afrontar las actividades a las que se encuentra expuesto, retando sus habilidades para enfrentar dichas situaciones.

- **Programa de Gimnasia Laboral**

Las pausas activas se definen como los períodos de descanso y de recuperación en los que se realizan distintas series de actividades y acciones que permiten un cambio de rutina habitual en las diferentes partes del cuerpo. (Castro et. al., 2011).

Arciniegas (2007) define la Gimnasia Laboral como una serie de movimientos que pueden llevarse a cabo antes, durante y después de la jornada laboral con la finalidad de reducir el

riesgo de presentar una lesión o trastorno esquelético y al mismo tiempo favorece en el aumento de la eficacia y confort en el trabajo.

2.3.2. Hipótesis

H1: Si existe diferencia estadísticamente significativa en los niveles de estrés en un grupo de trabajadores de una empresa privada ubicada en la Ciudad de Guatemala luego de participar en un programa de Gimnasia Laboral.

H0: No existe diferencia estadísticamente significativa en los niveles de estrés en un grupo de trabajadores de una empresa privada ubicada en la Ciudad de Guatemala luego de participar en un programa de Gimnasia Laboral.

2.3.3. Definición Operacional de las variables

- **Nivel de Estrés**

Para efectos de esta investigación, el nivel de estrés se refiere a la puntuación que obtienen los sujetos en el Test de Estrés que fue elaborado por la autora del estudio y medirá dicha variable a través de seis factores:

- ✓ Factores intrínsecos al trabajo
- ✓ Desempeño de rol
- ✓ Relaciones con otros
- ✓ Logros conseguidos y desarrollo de carrera
- ✓ Estructura y clima organizacional
- ✓ Relación familia-trabajo

- **Programa de Gimnasia Laboral**

El Programa de Gimnasia Laboral se refiere al plan de actividades que contiene una serie de ejercicios físicos para disminuir el nivel de estrés y que se realizan con determinada frecuencia y duración en la jornada laboral.

2.4. Alcances y Límites

Este estudio pretende determinar el nivel de estrés que presentan los trabajos de una empresa ubicada en la Ciudad de Guatemala. Así mismo se realizará un Programa de Gimnasia Laboral para dicha empresa. Según los resultados obtenidos por la evaluación y aplicación del programa se podrá orientar a la empresa para la implementación permanente de dicho programa.

Entre los límites, únicamente se realizará el estudio con el grupo de empleados que pertenecen al área de Recursos Humanos, por lo que los resultados sólo beneficiarán a una parte de la empresa y los resultados no podrán ser generalizados a otras muestras o poblaciones.

2.5. Aporte

Esta investigación permitirá a la empresa conocer el nivel de estrés que manejan sus empleados. Así mismo se aportará un Programa de Gimnasia Laboral con la finalidad de aumentar la productividad de sus trabajadores y que pueda integrarse de forma permanente durante la jornada de trabajo.

A los trabajadores les ayudará a disminuir las dolencias producidas por la tensión y reducirá el nivel de estrés que presenten. Así mismo disminuirá la fatiga presentando actitud positiva y mejorando su rendimiento laboral.

Como un aporte académico incentivará a otros estudiantes y profesionales a continuar investigando sobre el tema de estrés, sus consecuencias y para realizar programas que puedan reducir el nivel de estrés mejorando el desempeño y productividad de los empleados. A la

comunidad le servirá para informarse acerca del estrés laboral y que puedan aplicar una técnica para reducir el nivel de estrés.

Asimismo, en la empresa privada ubicada en la Ciudad de Guatemala le servirá para poder implementar más programas de gimnasia laboral para poder reducir el nivel de estrés de los trabajadores de dicha empresa y así obtener mejores resultados y por lo que al aplicar el programa se están preocupando por el bienestar de sus empleados.

III. MÉTODO

3.1. Sujetos

Para el presente estudio se requirió la colaboración de 30 participantes, hombres y mujeres que se encontraban dentro de un rango de 20 a 45 años, pertenecientes al departamento de una empresa privada, ubicada en la ciudad de Guatemala.

Para la selección de los participantes del presente estudio se realizó un muestreo no probabilístico (por conveniencia), dicho muestreo según Hernández, Fernández y Baptista (2010) se refiere al un subgrupo de la población en dónde la selección de la muestra no depende de la probabilidad sino de las causas por los que se realiza la investigación, con base además en los criterios del investigador.

3.2. Instrumentos

3.2.1. Escala de estrés

Se realizó una escala de medición del estrés para conocer el nivel y factores que provocan dicho acontecimiento. La escala se denominó “Escala de Evaluación del Estrés” y fue realizado por la autora del presente estudio, luego se validó por 3 personas expertas en la materia. El instrumento se dirigió especialmente a los trabajadores de una empresa privada donde potencialmente manejaban estrés laboral.

La prueba tuvo como objetivo conocer el nivel de estrés que manejan los trabajadores y conocer los acontecimientos que lo provocaban, es decir, los factores. Del mismo modo el test pretendió saber si dichos acontecimientos se encuentran presentes al momento de responder la escala.

La prueba fue desarrollada en formato de Escala Likert y está dividida por dos series, la primera compuesta por un espacio para que los participantes completen datos generales; la segunda

parte, fue para establecer el nivel de estrés y constaba de 33 frases donde el colaborador tuvo que responder la frecuencia con que tuvo ese acontecimiento en el último mes. La escala de respuesta para esta serie es de 1 a 4, siendo 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) De acuerdo y 4) Totalmente de acuerdo. A mayor estrés mayor punteo, siendo cuatro el punteo con mayor estrés y uno con menos estrés.

Como se mencionó anteriormente se utilizó una escala tipo Likert basada en el instrumento elaborado por López, Araujo, Segobia y Peiró (2007), dicho instrumento midió la variable estrés según los siguientes factores:

- Factores intrínsecos al trabajo
- Desempeño de rol
- Relaciones con otros
- Logros conseguidos y desarrollo de carrera
- Estructura y clima organizacional
- Relación familia-trabajo

3.3. Procedimiento

- Propuesta presentada a la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar.
- Aprobación para llevar a cabo el trabajo de campo por la Universidad Rafael Landívar.
- Se solicitó a las autoridades de la empresa el permiso para llevar a cabo el presente estudio.
- Se solicitó a la empresa una calendarización para planificar la aplicación del estudio.
- Se validó con tres especialistas la Escala sobre el Nivel de Estrés.
- Se aplicaron los instrumentos a los sujetos que pertenecen a un departamento de una empresa, tanto la Escala de Estrés como el Programa de Gimnasia Laboral.
- Se procedió a la calificación e interpretación de los instrumentos.
- Se relacionaron los resultados obtenidos.
- Se analizaron y discutieron los resultados.
- Se elaboró el informe final.

3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística:

El presente estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, esto de acuerdo con los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010). La investigación es cuantitativa, ya que, se recolectaron datos numéricos para la medición y estadística del nivel de estrés. El tipo de diseño de la investigación es pre-experimental, ya que, se llevó a cabo el Programa de Gimnasia Laboral que tiene como fin reducir el nivel de Estrés. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) los estudios pre-experimentales son los que se caracterizan por tener un grado de control mínimo y se realizan con un solo grupo de estudio, en una evaluación pre y post aplicación del programa propuesto.

Según Hernández et al. (2010) al momento de realizar el análisis de los resultados se aplicó una metodología estadística utilizando la media, que consiste en el promedio aritmético de los resultados que se obtienen; moda, que consiste en la puntuación que se repite más veces; mediana, que manifiesta la posición intermedia de la distribución; desviación estándar, que se consiste en conocer cuánto se desvía un grupo de puntuaciones en promedio de la mediana. Para determinar si existía diferencia estadísticamente significativa ($P < 0.05$) en los niveles de estrés se utilizó el estadístico T de Student. Dicho modelo estadístico según los autores Hernández, Fernández y Baptista se refieren es el análisis de datos que se identifican porque el valor de los resultados puede variar libremente. Para realizar el análisis estadístico se utilizará el programa de SPSS y el programa de Microsoft Office Excel 2016.

Al finalizar, se presentó el análisis de los resultados por medio de tablas donde se demuestra la estadística de los datos obtenidos tanto del pre-test como del post-test.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de los objetivos del estudio, los cuales buscaron determinar la eficacia de un programa de gimnasia laboral en una empresa de la ciudad de Guatemala. Para alcanzar dichos objetivos inicialmente se midió los niveles de estrés en la muestra de participantes (N=_30) posteriormente se aplicó una serie de 10 sesiones de gimnasia laboral durante dos semanas y por último se midió nuevamente los niveles de estrés.

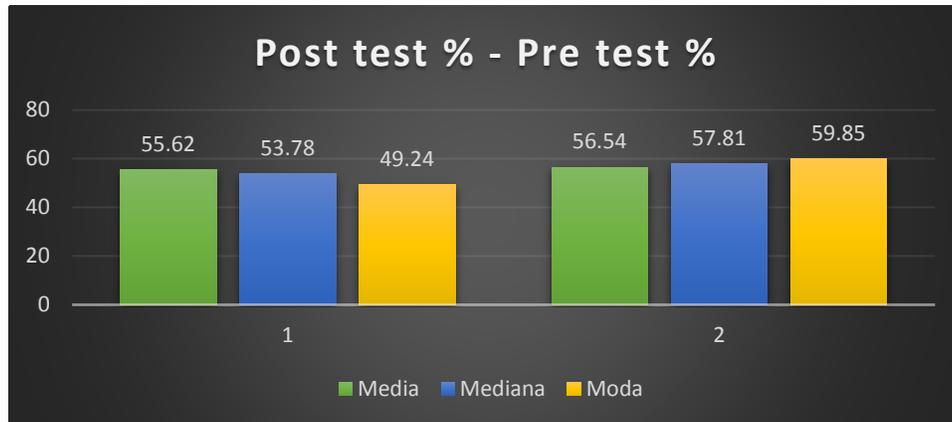
Tabla No. 1 Escala Global del Nivel de Estrés

Post test %_ Pre test %

N Válido	30	30
Perdidos	0	0
Media	55.62	56.54
Mediana	53.78	57.81
Moda	49.24	59.85

Grafica No. 1 Escala Global del Nivel de Estrés

Post test %_ Pre test %



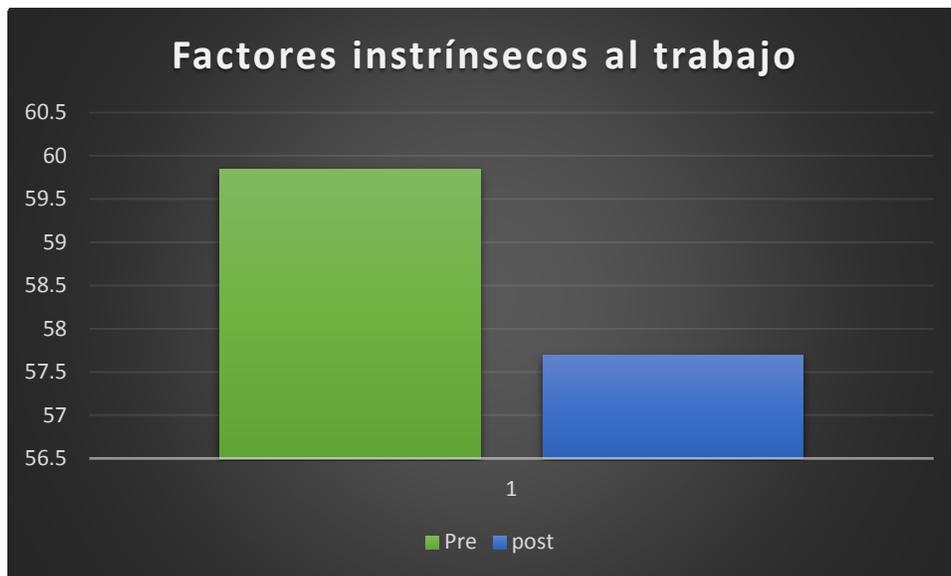
Según se observa en la tabla 1, lado izquierdo (1) la media o promedio de un grupo de 30 colaboradores de una empresa ubicada en la ciudad de Guatemala luego de participar en un programa de gimnasia laboral fue de $M= 55.62$, esto indica que los valores iniciales de estrés se ubican levemente por encima del 50%. Por su parte los resultados muestran una mediana de 53.78, mientras tanto el valor más repetido (moda) fue de 49.24. Por otro lado, se puede ver que de lado derecho (2) la media de dicho grupo antes de aplicar la gimnasia laboral la media fue de 56.54, mientras que la mediana fue de 57.81 y obtuvieron una moda de 59.85.

Tabla No. 2 Factores Intrínsecos al Trabajo

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Pre	59.857	30	10.24777	1.87098
Post	57.697	30	11.85844	2.16504

	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	T	Gl	Sig. (bilateral)
Pre Factores intrínsecos al trabajo porcentaje.						
Post Factores intrínsecos al trabajo porcentaje.	2.16004	12.22561	2.23208	0.968	29	0.341

Grafica No. 2 Factores Intrínsecos al Trabajo



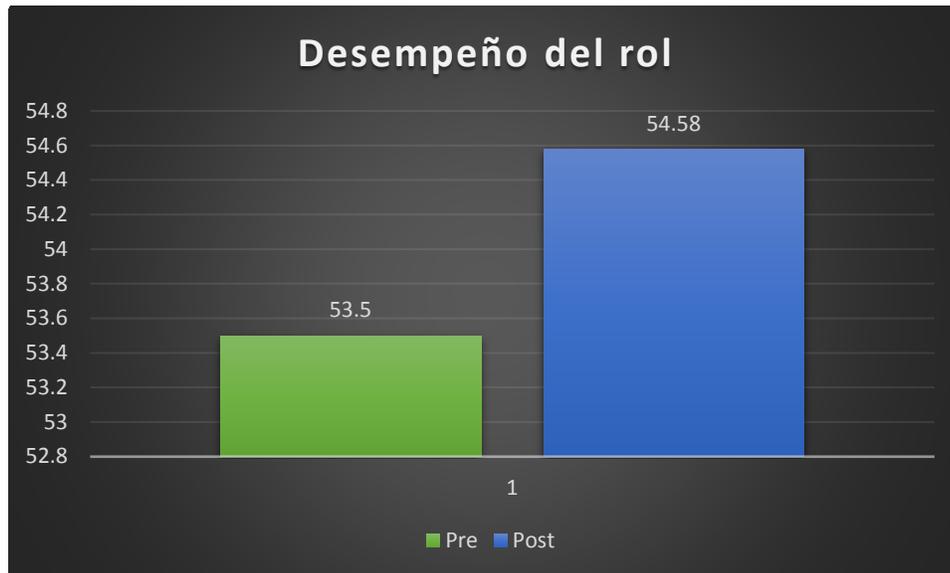
Para dar respuesta a los objetivos específicos y conocer el antes y después de los niveles de estrés luego de participar en las sesiones de gimnasia laboral, se aplicó el estadístico T de student para muestras relacionadas. De esa manera la tabla 2 muestra que no existe diferencia estadísticamente significativa a pesar de que sí se observa una reducción en los niveles de estrés luego aplicar la intervención propuesta.

Tabla No. 3 Desempeño de Rol

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Pre	53.50	30	13.04	2.38
Post	54.58	30	9.62	1.75

	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	t	gl	Sig. (bilateral)
Pre_Desempeño de rol porcentaje. Post_Desempeño de rol porcentaje.	-1.08238	15.01968	2.74221	-0.395	29	0.696

Grafica No. 3 Desempeño de Rol



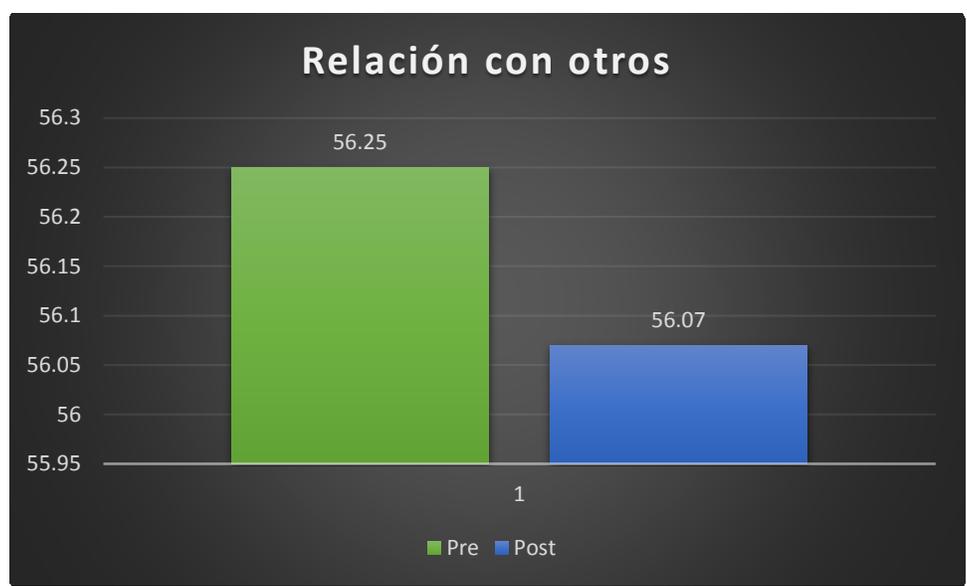
Por su parte la tabla y gráfica 3 señalan que hubo un leve aumento en el factor desempeño de rol, aunque dicho aumento no es estadísticamente significativo $P < 0.05$. Dicho resultado es relevante tomando en cuenta que el objetivo del estudio era en principio propiciar una reducción en los niveles de estrés y sus factores.

Tabla No. 4 Relación con Otros

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Pre	56.25	30	12.54	2.28
Post	56.07	30	11.14	2.03

	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	t	gl	Sig. (bilateral)
Pre_Relación con otros porcentajes. Post_Relación con otros porcentaje.	0.18	11.94	2.18	0.083	29	0.934

Gráfica No. 4 Relación con Otros



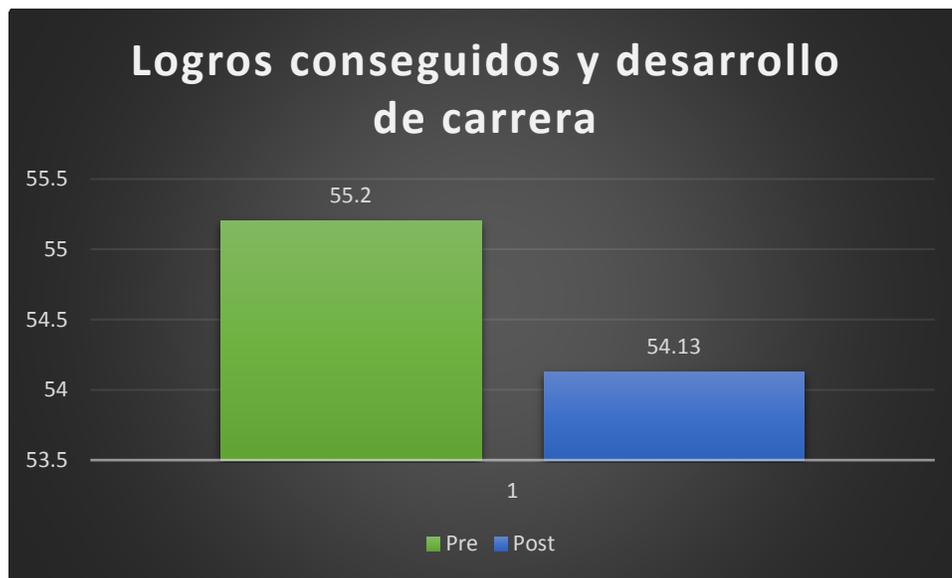
En la tabla y gráfica No. 4 se proyectan los resultados que determinan el factor relación con otros, previo al programa de gimnasia, el cual dio como resultado una media de 56.25, por otro lado se puede observar que luego de la gimnasia se obtuvo una media de 56.07 nuevamente, aunque se observa una disminución en los niveles de estrés este resultado tampoco es estadísticamente significativo.

Tabla No. 5 Logros Conseguídos y Desarrollo de Carrera

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Pre	55.20	30	11.58	2.11
Post	54.13	30	10.52	1.92

	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	t	Gl	Sig. (bilateral)
Pre Logros conseguidos y desarrollo de carrera porcentaje. Post Logros conseguidos y desarrollo de carrera porcentaje.	1.06527	13.21308	2.41237	0.442	29	0.662

Grafica No. 5 Logros Conseguidos y Desarrollo de Carrera



Según la tabla y gráfica No.5 se identifica el factor de logros conseguidos y desarrollo de carrera, antes de aplicar la gimnasia se obtuvo una media de 55.20, mientras después de la participación de 30 personas en dicho programa el resultado fue de $M= 54.13$, se puede observar una disminución de estrés en dicho factor, aunque por la cifra nuevamente no es estadísticamente significativa.

Tabla No. 6 Estructura y Clima Organizacional

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Pre	55.65	30	13.14	2.39
Post	55.56	30	12.82	2.34

	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	t	Gl	Sig. (bilateral)
Pre_Estructura y clima organizacional porcentaje. Post_Estructura y clima organizacional porcentaje.	0.08963	18.59682	3.3953	0.026	29	0.979

Grafica No. 6 Estructura y Clima Organizacional



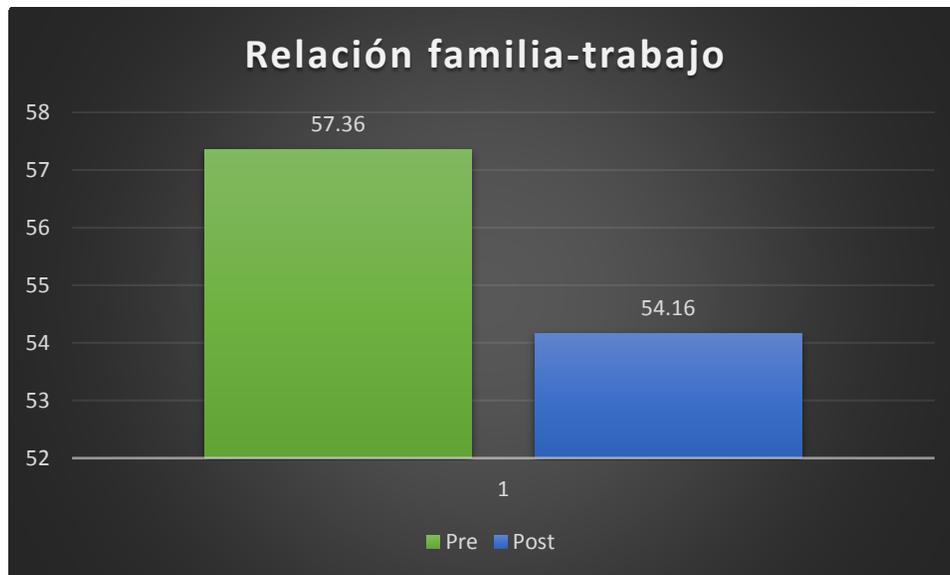
Después de analizar la gráfica y tabla no. 6 se puede observar que en el factor estructura y clima organizacional previo al programa se obtuvo un resultado de $M=55.65$, aunque se observa una disminución del 0.09% en este factor, dicha cifra estadísticamente carece de significancia.

Tabla No.7 Relación Familia – Trabajo

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Pre	57.36	30	13.57	2.47
Post	54.16	30	15.33	2.8

	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	t	Gl	Sig. (bilateral)
Pre_Relación familia-trabajo porcentaje. Post_Relación familia-trabajo porcentaje.	3.1994	14.30631	2.61196	1.225	29	0.23

Gráfica No.7 Relación Familia – Trabajo



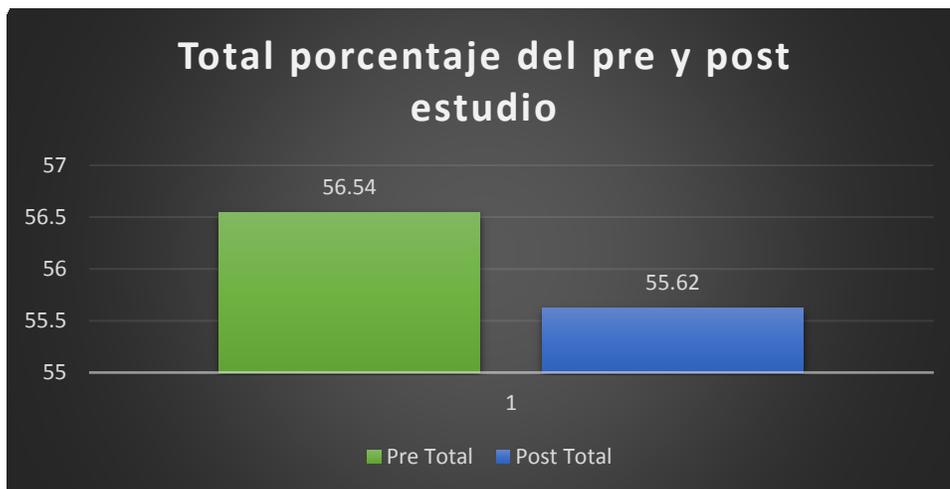
En relación con la gráfica No. 7 se identifica que los resultados tienen una disminución del 3.20% en la reducción de estrés en el factor relación familia-trabajo, sin embargo, dicha diferencia tampoco es estadísticamente significativa.

Tabla No. 8 Total Porcentaje del Pre y Post Estudio

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Pre Total	56.54	30	8.04	1.46
Post Total	55.62	30	7.75	1.41

	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	t	Gl	Sig. (bilateral)
TOTAL	0.92272	10.4268	1.90367	0.485	29	0.632

Grafica No. 8 Total Porcentaje del Pre y Post Estudio



Hipótesis inicial del estudio propuso que existiría diferencia estadísticamente significativa en el nivel de estrés y sus factores, en una muestra de 30 colaboradores de una empresa de la ciudad de Guatemala, sin embargo, aunque efectivamente hubo disminución general en dichos factores, dicha disminución no fue estadísticamente significativa.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de la presente investigación fue determinar los niveles de estrés en un grupo de trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Guatemala luego de participar en un programa de gimnasia laboral. Teniendo claro el objetivo, se recolectó la información necesaria que permitió objetener los resultados presentados en el capítulo anterior. Al contrastar los resultados obtenidos con diversos estudios nacionales e internacionales, se pudieron encontrar tanto coincidencias como diferencias con las investigaciones planteadas en los antecedentes del estudio.

Con relación al nivel de estrés que presentaban los sujetos en el pre test se obtuvo un promedio general de 56.54% en la Escala global del nivel de estrés, mientras que en el post test obtuvieron un promedio general del 55.62%, lo cual nos indica que luego de aplicar un programa de gimnasia laboral no existe diferencia estadísticamente significativa a pesar de que sí se observa una reducción en los niveles de estrés luego aplicar la intervención propuesta. Esto datos coinciden con los propuestos Cañas (2016) que concluye que la diferencia entre el pre test y post test realizado en su estudio no es significativo, sin embargo, encontró cambios en la percepción sobre la práctica de ejercicios durante la jornada laboral. Por otro lado los resultados coinciden con lo que afirmó López (2017) en cuanto al nivel de estrés de los trabajadores que disminuye luego de aplicar un programa que tenga como finalidad disminuir el nivel de estrés de los trabajadores. Del mismo modo lo confirma Santizo (2012) que concluyó en su investigación que la metodología de aplicar un Programa de Gimnasia Laboral influye positivamente en los trabajadores reduciendo el nivel de estrés. En la misma línea Curiaco y Curiaco (2008) concluyen que la aplicación de un programa de Gimnasia Laboral durante tres meses puede mejorar la calidad de vida y la salud de los trabajadores reduciendo el nivel de estrés.

Para dar respuesta a los objetivos específicos en cuanto a los factores intrínsecos al trabajo en el pre-test se obtuvo que el 59% presentaban estrés por esta causa y en el post test obtuvieron el 57%, lo cual nos indica que hubo una disminución sin embargo no es estadísticamente significativa. Este resultado concordó con lo planteado por López-Araújo, Segovia y Peiró (2007), ya que, según lo indicado por los autores la implicación con el trabajo es un importante factor

debido a la relación con las experiencias laborales y las reacciones fuertes a las condiciones de trabajo, sobre todo para los sujetos que el trabajo es la mayor preocupación de sus vidas.

En cuanto al desempeño de rol los resultados del pre test arrojaron un promedio del 53% mientras que en el post test se dio un aumento y se obtuvo un 54%. Dicho resultado es significativo tomando en cuenta que el objetivo del estudio era en principio propiciar una reducción en los niveles de estrés y sus factores. Así como establece Gonzalez (2014), el rol que ejercen los trabajadores influyen en su desempeño, ya que, los trabajadores que están sometidos a metas mensuales y no llegan a cumplirlas afectan significativamente su rendimiento lo que ocasiona mayores niveles de estrés.

De acuerdo con los resultados, en el presente estudio los trabajadores no mostraron diferencia en el factor de estrés en la relación con otros. Analizando los resultados según López-Araújo, Segovia y Peiró (2007) el estresor relaciones con otros aumenta cuando hay mayores sentimientos de deber y obligación hacia el trabajo.

En cuanto al factor relación familia-trabajo los resultados arrojaron en el pre test un promedio del 57% mientras en el post test el 54%, lo que nos indicó que los trabajadores cambiaron la perspectiva de este factor luego de aplicar el programa de gimnasia laboral. Las seis fuentes de estrés analizadas mostraron valores medios, obteniendo las puntuaciones menores los factores de desempeño de rol, logros conseguidos y relación familia-trabajo, luego de aplicar el programa de gimnasia laboral; y el que obtuvo la mayor puntuación es el factor intrínseco al trabajo. Esto difiere con los resultados obtenidos por López-Araújo, Segovia y Peiró (2007) ya que según estos autores los factores que encontraron con menor puntuación de estrés es el de desempeño de rol y el estrés producido por las relaciones con otros y el de mayor puntuación fue el estrés producido por la relación familia-trabajo. Sin embargo, si tomamos en cuenta los resultados del estudio podemos observar que al menos cinco factores pueden causar cambios en el nivel de estrés de los trabajadores, aunque no sea estadísticamente significativo.

A manera de conclusión, se pudo observar concordancias y diferencias del presente estudio con otras investigaciones tanto nacionales como internacionales. Los resultados obtenidos pueden

ser de utilidad para la empresa al momento de implementar un programa de gimnasia laboral dentro de la jornada de trabajo, con el fin de mejorar el desempeño y satisfacción laboral. Por otro lado, con los resultados obtenidos se puede determinar si existen necesidades particulares para la reducción del estrés y puedan ser tomadas para mayor satisfacción tanto de los trabajadores como para la empresa. Para finalizar, la presente investigación puede ampliarse en cuanto al tiempo de aplicación del programa de gimnasia laboral como con la cantidad de sujetos participantes, con el objetivo de comparar los resultados con el resto de la población de donde se tomó la muestra.

VI. CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación permitieron establecer algunas características sobre la aplicación de un Programa de Gimnasia Laboral para disminuir el nivel de estrés de los trabajadores de una empresa. A continuación se mencionan algunas conclusiones obtenidas.

- Según la escala realizada a los trabajadores de una empresa de la ciudad de Guatemala, la mayoría de trabajadores se sitúan en un nivel de estrés del 56% antes de la aplicación de un Programa de Gimnasia Laboral, lo que lo ubica levemente por encima del 50%.
- Los resultados mostraron que la moda obtenida en la escala de estrés luego de aplicar un Programa de Gimnasia Laboral fue de 49.29%, mientras que antes de la aplicación del programa era del 59.85%.
- Luego de la aplicación de un Programa de Gimnasia Laboral los trabajadores de una empresa de la ciudad de Guatemala presentaron un nivel de estrés del 55%.
- Según los resultados obtenidos en la investigación se concluyó que no existe diferencia estadísticamente significativa en el nivel de estrés luego de aplicar un programa de gimnasia laboral.
- Los factores que presentan un mayor nivel de estrés en los trabajadores se encuentran el estrés intrínseco al trabajo, la relación con otros y la relación familia-trabajo.
- Los factores que presentan un nivel más bajo de estrés en los trabajadores son el desempeño de rol, logros conseguidos y la estructura y clima laboral.

- En cuanto al factor relación con otros en el estudio no mostró diferencia en el nivel de estrés tanto en el pre tests como en el post test.
- En cuanto al factor desempeño del rol el estudio reveló que hubo un leve aumento luego de la aplicación del programa de gimnasia laboral, aunque no fue estadísticamente significativo es un dato relevante ya que el objetivo de dicho estudio era disminuir el nivel de estrés.
- El conjunto de ejercicios físicos de gimnasia laboral fueron aplicados por un especialista, lo cual hizo que la interacción fuera positiva tanto en una leve disminución del nivel de estrés como en el comportamiento de los trabajadores en su entorno laboral.
- Mediante una serie de ejercicios físicos es posible hacer dinámica la jornada laboral y así crear conciencia en los trabajadores sobre su bienestar integral.

VII. RECOMENDACIONES

- Debido a que se observó disminución en los niveles de estrés (luego de participar en el Programa de Gimnasia Laboral) se recomienda ampliar dicha actividad a distintas unidades de la empresa.
- Tomando en cuenta que la aplicación del Programa de Gimnasia Laboral se realizó por dos semanas consecutivas, se recomienda extender por más tiempo dicha actividad con el objetivo de identificar si el tiempo de aplicación es un elemento que puede influir en los niveles de estrés.
- Se exhorta a realizar una evaluación periódica de los niveles de estrés en sus diferentes factores para poder prevenir elementos como el bajo desempeño y mejorar el clima laboral.
- Evaluar el factor desempeño de rol (compromiso con las metas de la empresa), tomando en cuenta que fue el único factor que aumentó luego de aplicar el Programa de Gimnasia Laboral.
- Identificar factores de estrés en específico para reducirlos y mejorar niveles.

VIII. REFERENCIAS

- American Psychological Association. (5 de Junio de 2017). APA. Recuperado de <http://www.apa.org/centrodeapoyo/estres-cronico.aspx>
- Arciniegas, S. (2007). *Salud Ocupacional*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Arciniegas, S. (2007). *Salud Ocupacional y Gimnasia Laboral*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 2017
- Bonilla, F. (2012). *Propuesda de un Programa de Pausas Activa para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos Gases de Occidente S.A.* CALI: Universidad Del Valle.
- Cañas, R. (2016). *Implementar un programa de pausa activa a los empleados del Club Campestre El Rancho para mejorar la calidad de vida y prevenir la enfermedades profesionales*. Bogotá: Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales.
- Castro, E., Múnera, J., Velásquez, M., Valencia, N., Valencia, D., & González, E. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Revista Educación Física y deporte*, 389-399.
- Comín, E., Fuente, I. D., & Gracia, A. (2003). *El estrés y el riesgo para la salud*. España : MAZ-Departamento de Prevención .
- Confederación Empresarial de la Provincia de Tarragona (CEPTA). (2015). *Estrategias para la gestión del estrés laboral: Manual de buenas prácticas*. España: Confederación Empresarial de la Provincia de Tarragona CEPTA.
- Curiacos, J., & Curiacos, E. (2008). Efectos de la Gimnasia Laboral en la Calidad de Vide de los Traajadores. *Ciencia y Trabajo*, 100-104.
- Duarte, I. (27 de Abril de 2013). *Gimnasia Laboral, Gimnasia Preventiva*. Obtenido de <http://www.bienestar.edu.uy/content/gimnasia-laboral>
- Feldman, R. (2010). *Psicología con aplicaciones en países de habla hispana*. México : McGraw-Hill.
- González, M. (2014). *Estrés y Desempeño Laboral (estudio realiado en Serviteca Altense de Quetzaltenango)*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Instituto de Seguridad Laboral. (2015). *Pausas Saludables*. Obtenido de <http://www.isl.gob.cl/pausas-saludables/>
- Instituto Peruano del Deporte. (s.f.). Gimnasia Laboral. Peru. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/0B-Hs6ifyHy_UWXlzcHZmYUEtMGM/view
- Irene. (2007). *Sensibilización sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. Francia : Organización Mundial de la Salud.
- Jáudenes, M. (2006). *Cómo usar las nuevas tecnologías en la familia*. España: Palabra, S.A.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: Organización Mundial de la Salud.
- López, J. (2017). *Risoterapia y Estrés Laboral (Estudio realizado con colaboradores administrativos de una empresa panificadora de Quetzaltenango)*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- López-Araújo, B., Segovia, A., & Peiró, J. (2007). *El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Martinez, B. (31 de Agosto de 2012). Gimnasia Laboral es efectiva. *Prensa Libre* , pág. 50.
- Martínez, P., & Natera, J. (2012). La gimnasia laboral y su contribución al mejoramiento del estado de salud de los trabajadores del Sistema Integral de Emergencias 171, Cojedes, Venezuela. *Educación Física y Deportes*(170).
- Ministerio de Cultura y Deporte. (16 de Junio de 2015). *Jóvenes del Servicio Cívico son instruidos sobre gimnasia laboral*. Obtenido de <http://mcd.gob.gt/jovenes-del-servicio-civico-son-instruidos-sobre-gimnasia-laboral/?lang=it>
- Ministerio de Salud. (2015). *ABECÉ Pausas Activas*. Colombia: MINSALUD.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2008). *Stop al estrés: cómo estionar el estrés laboral*. España: Gobierno de España.
- Organización Mundial de la Salud . (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie protección de la salud de los trabajadores No. 3*, 3-4.
- Organización Mundial de la Salud. (2007). *Sensibilización sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. Francia: Organización Mundial de la Salud.

- Osorio, J. (2011). *Gimnasia laboral: la tendencia de ejercitar en el trabajo*. Obtenido de https://www.clarin.com/entremujeres/vida-sana/fitness/gimnasia_laboral-deporte-ejercicio-trabajo-oficina-estiramiento-elongacion-lumbares-dolor_de_espalda-dolor_de_cuello_0_Sk9ksg9DXl.html
- Papalia, D., Olds, S., & Feldman, R. (2005). *Desarrollo Humano*. México : McGraw-Hill.
- Pinel, J. P. (2009). *Biopsicología*. España: Pearson Addison Wesley .
- Santizo, L. (2012). *Efectividad de un Programa de Gimnasia Laboral para la reducción de indies de lesiones*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Williams, S., & Cooper, L. (2004). *Manejo del estrés en el trabajo: Plan detallado para profesionales*. México: Manual Moderno .

ANEXOS

ANEXO I

Ficha técnica

“Escala de Evaluación de Estrés”

Nombre del instrumento:	“Escala de Evaluación de Estrés”
Autora del instrumento:	Suzanne Lorena Salvatierra Contreras
Objetivo:	Conocer el nivel de estrés que manejan los trabajadores de una empresa y saber el tipo de acontecimiento que lo provoca, es decir, los factores. Del mismo modo el test pretende conocer si dichos acontecimientos se encuentran presentes al momento de responder la escala.
Aspectos a evaluar:	<ul style="list-style-type: none">• Factores intrínsecos al trabajo (1-8)• Desempeño de rol (9-14)• Relaciones con otros (15-21)• Logros conseguidos y desarrollo de carrera (22-26)• Estructura y clima organizacional (27-29)• Relación familia-trabajo (30-33)
Niveles	1 - 30 bajo 31- 60 medio bajo 61- 90 Medio 91- 116 Alto
Forma de aplicación del instrumento:	Se aplicará individualmente en la organización antes de iniciar el programa de gimnasia laboral, para medir el nivel de estrés, luego se aplicará el programa de gimnasia laboral a los colaboradores de la empresa, seguido de pasar nuevamente el instrumento para medir si existió diferencia significativa.

Instrucciones: A continuación, marque con una X los datos que se solicitan, y llene los que se pide.

Sexo:	F	M				
Edad:	18-25	26-30	31-35	36-40	Más de 41	Otros
Estado Civil:	Soltero	Unido	Casado	Divorciado	Viudo	
Religión:	Católico	Evangélico	Mormón	Adventista	Judío	Otro

Ocupación:	
Nacionalidad:	

Tiempo de laborar en la empresa:	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 4 años	Más de 5 años
----------------------------------	----------------	------------------	------------------	---------------

Encontrará una serie de enunciados donde se pide que responda con la mayor sinceridad posible, marcando con una X en el espacio en blanco en la respuesta que más se asemeje a su realidad.

Preguntas		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Factores intrínsecos al trabajo					
1	Frecuentemente siento sobrecarga de trabajo.				
2	El ritmo al que tengo que trabajar me fatiga.				
3	Considero que no cuento con el tiempo necesario para realizar las tareas.				
4	Permanezco más tiempo de la jornada laboral establecida.				
5	Constantemente hay cambios en la manera que me piden realizar mi trabajo.				
6	Algunas veces siento que no organizo bien mi tiempo.				
7	Tengo problemas económicos que afectan mi rendimiento laboral.				
8	Generalmente me siento desmotivado				
Desempeño de rol					
9	Usualmente se me asignan responsabilidades que no corresponden a mi puesto de trabajo.				
10	Existe poca claridad en los objetivos correspondientes a mi puesto de trabajo.				
11	Generalmente se me dificulta cumplir con todas las demandas que requiere mi trabajo.				
12	Es poco frecuente que me toque tomar decisiones importantes.				
13	Me cuesta adaptarme a los cambios tecnológicos.				
14	Realizo funciones que no corresponden a mi cargo.				

Relaciones con otros					
15	Me parece que hay falta de comunicación con los compañeros de trabajo.				
	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16	En ocasiones manifiesto sentimientos de aislamiento.				
17	No siempre me llevo bien con mis compañeros.				
18	Cuando algo me molesta prefiero guardar silencio.				
19	Me irrito con facilidad cuando me hacen ver mis errores.				
20	Siento que la guía y respaldo de mis compañeros podría ser mejor.				
21	Siento que no existe relación armoniosa y comunicativa con mis superiores.				
Logros conseguidos y desarrollo de carrera					
22	Usualmente no siento seguridad en las actividades que realizo en el trabajo.				
23	A causa de no poder desempeñar eficazmente mi trabajo me pongo nervioso.				
24	Constantemente hay cambios en los puestos de trabajo.				
25	Constantemente me siento nervioso en mi trabajo.				
26	Considero que no hay oportunidad de crecimiento laboral.				
Estructura y clima organizacional					
27	Me siento intranquilo a causa de mis jefes.				

28	Siento que los cambios no son informados correctamente.				
29	Considero que no existe compromiso hacia la organización.				
Relación familia-trabajo					
30	Constantemente me siento incapaz de “desconectarme” del trabajo en casa.				
	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
31	Las exigencias de mi trabajo crean conflictos sobre mi relación familiar.				
32	Debido a mi trabajo siento que no paso tiempo suficiente con mi familia.				
33	El cansancio por el trabajo ha disminuido la comunicación con mi familia/pareja.				

ANEXO II

Programa de Gimnasia Laboral

- **Primera semana:**

Día 1 stretching corrección de postura.

Día 2 activación captación de fibras musculares.

Día 3 stretching alineación de la columna vertebral.

Día 4 activación funcional conforme a la biomecánica del cuerpo.

Día 5 stretching liberación de tensión.

- **Segunda semana:**

Día 6 activación captación de fibras musculares.

Día 7 stretching corrección de postura.

Día 8 activación funcional conforme a la biomecánica del cuerpo.

Día 9 stretching alineación de la columna vertebral.

Día 10 activación para prevenir lesiones.