



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**  
**UNIDAD ACADÉMICA DE SALUD Y BIENESTAR**  
**FACULTAD DE MEDICINA, ENFERMERÍA Y BIENESTAR**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**TEMA:**

EFFECTIVIDAD DE LAS PAUSAS ACTIVAS RELACIONADO AL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE LA JEFATURA POLICIAL DE LA CIUDAD DE AZOGUES PERIODO SEPTIEMBRE 2019-FEBRERO 2020

**TRABAJO DE TITULACIÓN  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE GRADO DE ENFERMERÍA**

**INVESTIGADORA:**

Mariuxi Katherine Valencia Naspud.

CI.0302627880

mkvalencian80@ucacue.est.edu.ec

**DIRECTOR**

Psic. Andrés Alexis Ramírez Coronel, Mgs.

CI. 0302185053

andres.ramirez@ucacue.edu.ec

**Febrero, 2020**

# EFFECTIVIDAD DE LAS PAUSAS ACTIVAS RELACIONADO AL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE LA JEFATURA POLICIAL DE LA CIUDAD DE AZOGUES PERIODO SEPTIEMBRE 2019-FEBRERO 2020

## RESUMEN

El estrés laboral se conoce como reacciones nocivas para el organismo que afectan en el ámbito psicológico y físico, este se produce cuando las exigencias del empleo superan la capacidad del trabajador. El objetivo principal es determinar la relación entre la efectividad de las pausas activas y el estrés laboral, en el personal de la jefatura policial de la ciudad de Azogues en el periodo septiembre 2019-febrero 2020. Dentro del estudio se aplicó una investigación cuantitativa, descriptiva, analítica, comparativa, prospectiva y no experimental, además para la recolección de la información se utilizaron los siguientes instrumentos: Maslach Burnout Inventory y Cuestionario internacional de actividad física IPAQ. Se realizó un análisis descriptivo las variables, los resultados fueron expresados en frecuencias y porcentajes presentados en tablas. Posteriormente se realizó el análisis correlacional entre las variables con la correlación de Rho de Spearman (hipótesis 1). Y para comprobar la hipótesis 2 y 3 se realizó la prueba de U de Mann Whitney. Para el análisis de los datos se usó el programa estadístico SPSS 26.

### Palabras clave:

Estrés laboral, Pausas activas, Burnout.

*Effectiveness of active breaks related to the level of work stress in the personnel of the Azogues city police headquarters period September 2019-February 2020*

## ABSTRACT

*Work stress is known as harmful reactions for the organism that affect the psychological and physical environment, this occurs when the demands of their employment exceed the worker's capacity. The main objective is to determine the relationship between the effectiveness of active breaks and work-related stress, in the personnel of the police headquarters of the city of Azogues in the period September 2019-February 2020. Within the study it was applied a quantitative, descriptive, analytical, comparative, prospective and non-experimental investigation, in addition to the collection of information, the following instruments were used: Maslach Burnout Inventory and International Physical Activity Questionnaire IPAQ. The variables were descriptively analyzed, the results were expressed in frequencies and percentages and presented in tables. Subsequently, the correlational analysis between the variables with Spearman's Rho correlation (hypothesis 1) was performed. And to test hypothesis 2 and 3, the Mann Whitney U test was performed. The statistical program SPSS 26 was used to analyze the data.*

### **Keywords:**

*Work stress, active breaks, burnout*

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR / DIRECTOR**

Certifico que el presente trabajo denominado: “ EFECTIVIDAD DE LAS PAUSAS ACTIVAS RELACIONADO AL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE LA JEFATURA POLICIAL DE LA CIUDAD DE AZOGUES PERIODO SEPTIEMBRE 2019-FEBRERO 2020”; realizado por Mariuxi Katherine Valencia Naspud, con documento de identidad: 0302627880 previo a la obtención del título de Licenciada en Enfermería, ha sido asesorado, supervisado y desarrollado bajo mi tutoría en todo su proceso, cumpliendo con la reglamentación pertinente que exige la Universidad Católica de Cuenca y los requisitos que determina la investigación científica; por lo que se encuentra apto para su presentación y defensa ante el respectivo tribunal.

Azogues, febrero 2020

-----  
Psic. Andrés Alexis Ramírez Coronel, Mgs

TUTOR/DIRECTOR

CI: 0302185053

## **DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Mariuxi Katherine Valencia Naspud, con documento de identidad: 0302627880 declaramos que los conceptos, análisis y conclusiones del trabajo de titulación denominado: “ *EFFECTIVIDAD DE LAS PAUSAS ACTIVAS RELACIONADO AL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE LA JEFATURA POLICIAL DE LA CIUDAD DE AZOGUES PERIODO SEPTIEMBRE 2019 - FEBRERO 2020*” son de nuestra absoluta responsabilidad y propiedad, que no han sido previamente presentados para ningún grado o calificación profesional, respetándose íntegramente los derechos intelectuales de otras personas mediante el uso de citas.

Se autoriza a la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA la publicación parcial o total de este trabajo y su reproducción sin fines de lucro.

Azogues, febrero 2020

-----  
Mariuxi Katherine Valencia Naspud

CI: 0302627880

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mis padres por su apoyo moral y económico por motivarme a conseguir mis objetivos, a esa persona especial en mi vida que ha estado conmigo en los momentos más turbulentos por motivarme y apoyarme hasta donde su alcance lo permiten.

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a dios por haberme guiado a lo largo de los años de estudios, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad. A mis padres Rosa y Marco por ser mi apoyo por los valores inculcados a través de los años por la confianza depositada en mí, y por permitirme obtener una educación de calidad y ayudarme a concluir cada uno de los objetivos planteados a lo largo de mi vida, a mis hermanos y cuñada Rudy por el apoyo que me han brindado en todos los aspectos de la vida.

A todos los docentes de la escuela de enfermería por los conocimientos impartidos, mi agradecimiento en especial al Psi. Andrés Alexis Ramírez Coronel, por haber guiado mi trabajo de titulación, y permitirme culminarlo de manera exitosa.

## ÍNDICE GENERAL

<b>RESUMEN</b> .....	<b>I</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>I</b>
<b>CERTIFICACIÓN DEL TUTOR / DIRECTOR</b> .....	<b>II</b>
<b>DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN</b> .....	<b>III</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>IV</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>V</b>
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>IX</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>11</b>
<b>1.PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>11</b>
1.1PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
1.2FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	12
1.3 Objetivos.....	13
1.3.1 Objetivo general.....	13
1.3.2 Objetivos Específicos .....	13
1.4. Justificación .....	13
1.5 Delimitación de la investigación .....	14
1.6 Factibilidad y Viabilidad de la investigación .....	14
1.6.1 Viabilidad.....	14
1.6.2 Factibilidad: .....	14
<b>CAPITULO II</b> .....	<b>15</b>
2. MARCO TEORICO .....	15
2.1. Marco Conceptual.....	15
2.1.1. Antecedentes de la investigación.....	15
2.1.1.1. Antecedentes internacionales .....	15

2.1.2. Bases teóricas: .....	16
2.1.3Estrés laboral.....	16
2.1.4 Tipos de estrés .....	17
2.1.5 Causas de estrés laboral .....	17
2.1.6 Consecuencia del estrés laboral en el trabajador .....	18
2.1.6.1Alteraciones físicas .....	18
2.1.6.2Alteraciones psicológicas.....	19
2.1.7Tipos de estrés laboral.....	19
2.1.8 Pausas Activas .....	20
2.1.10 Tipos de Pausas activas .....	21
2.2 Marco Teórico Operacional.....	24
2.2.1 Sistema de Hipótesis .....	24
Para el presente estudio de plantearon las siguientes hipótesis: .....	24
2.2.2 Sistema de Variables .....	25
2.2.2.3 Definición operacional de las variables .....	25
2.2.3 Operacionalización de variables .....	25
<b>3. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>27</b>
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	27
3.2. Materiales y métodos .....	27
3.3.1. Población y Muestra .....	27
3.3.1.1. Población.....	27
3.3.1.2 Muestra .....	27
3.3 Aspectos Éticos de la Investigación .....	27
3.3.1 Consentimiento Informado.....	27
3.3.2 Criterios de Inclusión y Exclusión .....	28
3.3.2.1 Criterios de Inclusión .....	28
3.3.2.2 Criterios de Exclusión .....	28

3.3.3. Método: .....	28
3.4 Técnica de Recolección de Datos .....	28
3.5 Técnica de Tabulación o procedimiento .....	29
<b>CAPITULO IV .....</b>	<b>30</b>
4. RESULTADO .....	30
4.1 Análisis e interpretación de los resultados .....	30
4.2 Discusión .....	35
<b>CAPITULO V .....</b>	<b>37</b>
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	37
5.1 Conclusiones .....	37
<b>5.2 Recomendaciones .....</b>	<b>39</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>45</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.Operacionalización de variables</b> .....	25
<b>Tabla 2.</b> Análisis de los factores sociodemográficos del personal de la policial. .....	30
<b>Tabla 3.</b> Análisis de las pausas activas (Actividad Física) .....	31
<b>Tabla 4.</b> Análisis las Tabla4.Dimensiones del síndrome burnout .....	31
<b>Tabla 5.</b> Correlaciones entre la antigüedad y estrés con las dimensiones del síndrome de burnout (Agotamiento Realización Personal y Despersonalización) y la efectividad de las pausas activas (AF), según el género. ....	32
<b>Tabla 6.</b> Correlación el estrés con las dimensiones del síndrome de burnout (Agostamiento, Realización personal y despersonalización) y la efectividad de las pausas activas (AF), según la antigüedad en el servicio y la totalidad de la población (1 a >11) .....	33

## 1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación está enfocada en la efectividad de las pausas activas (Actividad física) relacionado al nivel de estrés laboral, ya que el estrés es considerado la enfermedad del siglo, según Mikhail (1981) define al estrés como un estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno retan a una persona y producen un desequilibrio real o percibido en lo que se idea o su capacidad para ajustarse a ello, situaciones que derivan de la respuesta indefinida (1).

La característica principal de este tipo de problemática es que afecta tanto a nivel psicológico y físico causando grandes complicaciones en la salud. Para analizar esta problemática es necesario mencionar las causas o factores estresantes, que pueden ser la sobre carga de trabajo, las condiciones, los horarios laborales, falta de compañerismo.

La investigación de esta problemática se realizó por el interés de indagar como afecta el estrés laboral y con ello la necesidad de poner en marcha las pausas activas (AF) para el beneficio de los profesionales de la jefatura policial de la ciudad de Azogues.

Indagar en la búsqueda bibliográfica desde los antecedentes de las pausas laborales activas, su marco legal e investigaciones alrededor del tema, así como las posibles investigaciones realizadas, pretendiendo, tener un mayor conocimiento y acercamiento de lo que sabe o conoce.

## CAPÍTULO I

### 1.PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización mundial del trabajo (OIT), define al estrés laboral como la respuesta física y psicológica que se ocasiona por la inestabilidad entre los requerimientos del trabajo y la capacidad del trabajador (2).

En América latina según las encuestas realizadas por la OIT en el año 2012 más del 10% de encuestados manifestaron sentirse bajo tensión, tristes o deprimidos, con insomnio debido a las preocupaciones del trabajo. La Organización Mundial de la salud (OMS) estima que a nivel mundial 5 y 10% de los trabajadores sufren de estrés laboral, y en países industrializados el 20 al 50% (3).

En el 2019 se realizaron estudios sobre estrés laboral en países como argentina el 26.7% de los trabajadores reportan tener estrés, mientras que en Brasil el 14% y en Chile 27.9% (4).

En Ecuador el 10% de la población tiene estrés laboral según encuestas realizadas por la empresa GFK las cuales fueron aplicadas en Quito y Guayaquil a 1.006 trabajadores (5). Por ello es de suma importancia tomar unos minutos de las horas laborales para oxigenar y ejercitar el cuerpo con el fin de prevenir enfermedades. Evitando así el “Mucho trabajo y poco movimiento “tomando a consideración que el permanecer varias horas en la misma posición y realizando la misma actividad puede provocar graves problemas de salud física y mental lo que dará como resultado que el trabajador no rinda de manera oportuna.

Es importante realizar breves descanso durante el trabajo con la finalidad de recargar energía, para optimizar el desempeño y efectividad, mediante diferentes métodos y actividad física que ayuda a reducir la fatiga laboral, trastornos musculares y prevenir el estrés, a lo que se determina “*pausa activa*”.

En la actualidad se conoce que las personas en el ambiente laboral, social y familiar tienen que cumplir varias funciones a la vez o simplemente tienen carga de trabajo, problemas propios de un hogar, problemas económicos, afectivos y

sociales lo que se origina como lo comúnmente se conoce estrés que es presenta como la enfermedad actual del siglo XXI.

El impacto que está originando el estrés laboral es de carácter negativo al conocer que la persona presente síntomas como problemas de sueño, actitudes irritantes, angustia, incapacidad para tomar las cosas con calma, mayor riesgo que la persona sufra accidentes durante la realización de su trabajo, tendencia a sufrir adicciones, empeoramiento del estado físico, adquiriendo enfermedades cardiacas, diabetes, entre otras, síndrome de burnout, depresión afectando que el individuo no rinda en su totalidad (7).

Según la guía básica de prevención de riesgos laborales de la policía, es colectivo donde los riesgos forman parte del desempeño inherente al puesto, todos los días se enfrentan al hecho de afrontar o tratar de evitar suicidios, las agresiones de pandillas callejeras, peleas domésticas, maltrato infantil, accidentes de tráfico y atención en las catástrofes, por lo cual se encuentran sometidos a un grado elevado de estrés (8).

Estudios realizados por la confederación de seguridad señala que el 65% de los agentes padece estrés y un 50% presenta alteraciones del sueño como uno de sus posibles efectos, A nivel internacional, las investigaciones desarrolladas muestran un ranking de indicadores sanitarios de estrés, en la profesión policial presenta elevados parámetros como alcoholismo, suicidios, trastornos digestivos y cardíacos, los estados psicológicos negativos (desgaste emocional, frustración, depresión, ansiedad, ira...) y los trastornos del sueño (9).

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Qué relación existe entre la efectividad de las pausas activas y el estrés laboral, en el personal de la jefatura policial?

¿Cuáles son las diferencias del personal de la jefatura con respecto a la efectividad de las pausas activas y el estrés laboral?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general.**

Determinar la relación entre la efectividad de las pausas activas (Actividad física) y el estrés laboral, en el personal de la jefatura policial de la ciudad de Azogues en el periodo septiembre 2019-febrero 2020.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

**OE1.** Analizar los factores sociodemográficos, las pasas activas (Actividad Física), el estrés laboral y las dimensiones de burnout.

**OE2.** Establecer correlaciones la antigüedad y estrés con las dimensiones del síndrome de burnout (Agotamiento Realización Personal y Despersonalización) y las pausas activas (AF), según el género.

**OE3.** Correlacionar el estrés con las dimensiones del síndrome de burnout (Agotamiento Realización Personal y Despersonalización) y las pausas activas (AF), según la antigüedad en el servicio y la totalidad de la población.

## **1.4. Justificación**

Al realizar las pausas activas o gimnasia laboral el organismo libera endorfinas las cuales ayudan a disminuir el nivel de estrés y fatiga, un trabajador estresado no aporta al 100 por ciento en sus actividades, esto puede ser debido a diferentes factores como las exigencias de la empresa superan a la capacidad del trabajador o horarios laboral excesivos.

El presente proyecto es de importancia significativa ya que hace énfasis en que las empresas deben reconocer a los trabajadores como un recurso valioso el mismo que debe estar y sentirse bien y feliz, para que entregue todos sus potenciales y sea de gran beneficio para la empresa y el colaborador, desde la perspectiva del departamento que gestiona el recurso humano y la seguridad y salud ocupacional las pausas activas brindan a la empresa la reducción de manera relevante de estrés, cansancio visual, dolores de espalda, entre otras, relacionadas con el trabajo.

Por ello considerando que las pausas activas son los métodos claves para prevenir riesgos laborales y así garantizar el bienestar de un empleado, siendo necesario que las empresas sean de carácter público y privada implementen

sistemas que promuevan las “pausas activas”, consideradas como minúsculas interrupciones en la actividad laboral para realizar algunos ejercicios para minimizar cansancios y también a prevenir algún trastorno osteomuscular.

Los principales beneficios que pretende la presente investigación esta relacionado directamente con el bienestar de los trabajadores, de igual manera para la directiva de las organizaciones, dado que mejorará sin duda alguna el funcionamiento de esta, a través del buen rendimiento de los trabajadores.

Así mismo el trabajo beneficiara a la institución donde se realiza la investigación ya que es una población donde se han elaborado pocos estudios sobre esta problemática, de tal modo que tiene un aporte social valioso, que a partir de la investigación se presentara parámetros de orden emocional y cognitivo para la evaluación médica de los trabajadores.

## **1.5 Delimitación de la investigación**

El presente estudio se llevará cabo en el la Jefatura de Policía de la ciudad de Azogues.

### **1.6 Factibilidad y Viabilidad de la investigación**

#### **1.6.1 Viabilidad**

El presente proyecto es viable al contar con la ayuda y predisposición del personal de jefatura policial de la ciudad de Azogues, para proporcionar información requerida para la ejecución del presente proyecto.

#### **1.6.2 Factibilidad:**

Es factible porque se cuenta con recursos económicos y financieros, a su vez existe la posibilidad de implementar la pausa activa en estas dos entidades. Se dispone de los instrumentos validados para la presente investigación.

**Recursos financieros:** los mismos que fueron asumidos por los investigadores

**Recursos humanos:** Estudiante: Mariuxi Valencia

**Alcance de la investigación:** Conocer cómo afecta de las pausas activas relacionado al nivel de estrés laboral.

## CAPITULO II

### 2. MARCO TEORICO

#### 2.1. Marco Conceptual

##### 2.1.1. Antecedentes de la investigación

###### 2.1.1.1. Antecedentes Internacionales

Según, en Estados Unidos La tercera parte de la población vive en un estado de estrés extremo, mientras que cerca de la mitad (48 por ciento) considera que su estrés ha aumentado en los últimos cinco años (10).

Según el consejo general de psicología de España, las personas que trabajan en instituciones públicas (50,7%), y los empleados con trabajos independientes o por cuenta propia el (41,4%) (11).

En Argentina toman medidas para combatir el llamado "burnout laboral", también denominado síndrome del quemado, un trastorno emocional que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Jornadas para compartir música a través de instrumentos buscando intereses comunes, charlas con psicólogos y neurólogos donde se conversa sobre temas de interés actuales, un día de tratamiento estético que puede incluir masajes, servicios de siesta donde se puede reservar una cama por 30 minutos para dormir durante la hora de almuerzo son algunas de las herramientas que utilizan (11).

Como se puede conocer en países vecinos ya desde años pasados ya están sus empresas implementado la pausa activa la misma que ha sido de buen impacto lo que ha contribuido el éxito de las empresas. Con lo que se ha contextualizado a las pausas activas -o gimnasia laboral compensatoria, como una rutina corta de ejercicios específicos y simples que se ejecutan en el mismo lugar de trabajo, teniendo la duración de aproximadamente 10 minutos, siendo básicas y funcionales, incorporando a los músculos, movilidad de articulaciones, estiramiento y de relajación del cuerpo (12).

En Perú, la Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, informa que solo fueron notificados cinco casos de TME hasta mayo de 2017, es decir, existe

un vacío en la información correspondiente al número real de casos las posibles causas de la falta de reportes podrían ser el escaso número de médicos que se dedican a realizar dichos diagnósticos o la falta de notificaciones de las organizaciones que tienen la obligación de comunicar sus casos, de acuerdo a la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo (13).

#### **2.1.1.2. Antecedentes Nacionales**

En Ecuador el 10% de población sufre de estrés laboral, según encuestas realizadas por la empresa GFK las cuales fueron aplicadas en Quito y Guayaquil a 1.006 trabajadores (5) .

En la ciudad de Tungurahua, según el estudio realizado por Sánchez el 60% de los entrevistados

manifestaron tener estrés (14).

A nivel local no existen estudios realizados relacionados a estrés laboral.

#### **2.1.2. Bases teóricas:**

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), resulta necesario el diseño de políticas de trabajo y programas de prevención de salud y seguridad laboral encaminados a prevenir el estrés y dirigido a aumentar la satisfacción de los trabajadores. En este complejo contexto, el lugar de trabajo constituye al mismo tiempo una importante fuente de factores de riesgo psicosocial y el escenario ideal para abordarlos con el objeto de proteger la salud y bienestar de los trabajadores a través de medidas colectivas (15).

#### **2.1.3 Estrés laboral**

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias (16).

Según la OMS el estrés está relacionado a la exigencia y presión que puede tener el trabajador ya que no se ajustan a su capacidad y conocimiento para afrontar la situación y puede llegar a empeorar cuando el empleado no siente apoyo de sus jefes y compañeros (17).

Mientras que la comisión europea de seguridad y salud en el trabajo define como, “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos del trabajador” (18).

Desde un enfoque fisiológico y biológico se ha demostrado que el estrés ha existido desde siempre, existe diferentes tipos de estresores como estructuras organizacionales, relaciones grupales e interpersonales, demanda y contenido del trabajo, pueden interferir factores externos a la empresa como son los factores familiares y sociales (19).

#### **2.1.4 Tipos de estrés**

Existen 3 tipos de estrés laboral:

**Alerta:** Es la primera fase y una de las más importantes ya que detecta el estresor, y el cuerpo activa a todo el organismo pudiendo ocasionar cambios hormonales, glandulares, digestivos y respiratorios.

**Resistencia:** Se produce un cansancio físico y psicológico al tratar de adaptarse a la nueva situación de estrés.

**Agotamiento:** Última fase donde el factor estresor aumenta o se prolonga de forma permanente, ocasionando problemas de salud (20).

#### **2.1.5 Causas de estrés laboral**

Se clasifican en sucesos vitales intensos y extraordinarios, ya sean diarios en pequeña intensidad y tensión crónica mantenida.

Los estresores extra-organízales aparecen fuera del lugar de trabajo, afectando las relaciones familiares social, política y económica, los factores estresantes más comunes son:

##### **Causas vinculadas a las funciones específicas del trabajador**

Es cuando existe un gran nivel de requerimiento y dificultad relacionada al desempeño en el trabajo.

##### **Causas vinculadas a la organización del trabajo**

Falta de control y planificación de las actividades asignadas a los trabajadores estos pueden ser horarios nocturnos, turnos inesperados que delimiten las horas que pasa con su familia debido a horario laboral.

### **Causas vinculadas a las relaciones laborales**

Cuando no existe un ambiente de compañerismo entre jefes inmediatos y trabajadores o una gerencia poco democrática, autoritaria lo cual regenera un ambiente de tensión en la empresa.

### **Causas vinculadas al entorno físico y a la tecnología**

El área de trabajo representa un factor de estrés puede ser la temperatura ambiente, ruido, polvo un puesto de trabajo inadecuado por falta de iluminación o en condiciones poco higiénicas.

### **Causas socioeconómicas**

Cuando por condiciones de la empresa no se conoce el futuro de la misma, incrementa la incertidumbre en los trabajadores aumentando el nivel de estrés de los trabajadores en su afán de sacar a flote la empresa en la que laboran.

### **Desequilibrio entre la vida personal y la vida laboral**

Cuando las jornadas de trabajo exceden más de horas permitiéndole no descansar y disminuye las horas de dispersión familiar llegando a disminuir su calidad de vida.

Los estresores interorganizacionales, son los factores estresantes en el área de trabajo como los factores intrínsecos propios del trabajo, factores relacionados con las relaciones interpersonales, factores relacionado con el desarrollo de la carrera profesional y factores relacionados con la estructura organizacional (21).

#### **2.1.6 Consecuencia del estrés laboral en el trabajador**

Al tratar de adaptarse al estrés el cuerpo desarrolla la aparición de síntomas que por lo general ponen en riesgo salud del trabajador se pueden dar las siguientes alteraciones:

##### **2.1.6.1 Alteraciones físicas**

- Gastritis

- Colitis
- Dispepsia funcional
- Aerofagia

### **1. Alteraciones respiratorias**

- Disnea
- Taquipnea
- Sensación de ahogo

### **2. Alteraciones nerviosas**

- Pérdida de la memoria
- Cefaleas
- Taquicardia.
- Hipertensión.
- Infarto de miocardio.
- Dolor precordial.

### **3. Alteraciones del sistema inmunológicos**

- Infecciones frecuentes.

#### **2.1.6.2 Alteraciones psicológicas**

- Preocupación excesiva.
- Disminución en la concentración.
- Olvidos frecuentes.
- Bloqueos mentales
- Insomnio
- Adicción a estupefacientes (22).

#### **2.1.7 Tipos de estrés laboral**

Según Slipack existen 2 tipos de estrés laboral que son:

##### **1. El episódico**

Es cuando el estrés es momentáneo ya que es enfrentado o desaparece.

## **2. El crónico**

Es de acuerdo con las situaciones en las que se encuentra el trabajador que pueden ser:

- Ambiente aboral inadecuado
- Exceso de trabajo
- Incremento de responsabilidades y decisiones importantes

El estrés crónico se manifiesta cuando el trabajador es sometido en repetidas ocasiones al agente estresor, mientras más sometido este aumentará el estrés y no desaparecerá (23).

### **2.1.8 Pausas Activas**

Según la OPS un tercio de la vida se pasa en el puesto de trabajo, al trabajar ocho horas diarias o más podemos llegar a desatender las exigencias del cuerpo humano (24).

Por ello existe una gran posibilidad de adquirir patologías que pueden llegar afectar el área psicológica y física del trabajador, esto está relacionado a la carga de trabajo asignado, por ello las empresas han desarrollado tiempos de corta duración de dispersión para los trabajadores denominado pausas activas que consiste en espacios de descanso durante la jornada laboral ayudando a recuperar la energía y motivando a los trabajadores y así conseguir un mejor desempeño (25).

El personal al no realizar las pausas activas puede llegar a aumentar la frecuencia y la duración de las incapacidades laborales, la actividad física en el puesto de trabajo está encaminando a mejorar el estilo de vida, se debe realizar actividad física mínimo 30 minutos diarios (26).

### **2.1.9 Beneficios de las Pausas Activas**

La gimnasia laboral está pensada como un sistema de prevención y al mismo tiempo de promoción de la salud ya que a partir del año 2005 se aplicó la ley de Autoridad Sanitaria donde establece el compromiso de las empresas tanto públicas como privadas a realizar actividades que promuevan la realización de

pausas activas ya que sus beneficios son números entre ellos tenemos los siguientes niveles (27): psíquico y físico.

El nivel psíquico es la ayuda a disminuir el estrés, aumenta la coordinación ya que crea un efecto tranquilizante y antidepresivo, esto se debe a que existe una secreción de endorfinas, también disminuye el sueño. Y el nivel físico es Disminuye la frecuencia cardiaca en reposo, ayuda a evitar enfermedades como osteoporosis, obesidad y aumenta la efectividad de los músculos respiratorios (28).

Según la asociación chilena de seguridad (ACHS), al realizar gimnasia en el trabajo presenta ventajas en 3 aspectos que son:

**1. Ventajas fisiológicas:**

- Ayuda a la extensión musculo-articular
- Mejora la elasticidad de los músculos y tendones
- Evita la aparición temprana de la fatiga muscular

**2. Ventajas productivas**

- Rompe con la rutina diaria de trabajo
- Ayuda en la concentración
- Optimiza el actuar del trabajador en sus labores

**3. Ventajas psicológicas (29).**

- Reduce el estrés
- Motiva a los trabajadores
- Mejora el clima laboral

**2.1.10 Tipos de Pausas activas**

A continuación, se detallan los siguientes tipos según las pautas activas:

**Preparatoria:** se realiza antes de la jornada de trabajo o puede ser después de la hora de almuerzo, donde se realizan ejercicios de estiramiento preparando el cuerpo por segmentos.

**Compensatoria:** se realiza en la mitad de la jornada de trabajo, se trata de que en un corto tiempo activar el cuerpo, que por la jornada de trabajo se ve disminuida.

**Relajación:** Se realiza al final de la jornada de trabajo o antes de un de reuniones de alto rango (30).

Realizar un estudio donde se abarque la metodología de las pausas activas ayudara a reducir la fatiga y el estrés laboral, mediante ello el personal evitara que el estrés laboral afecta negativamente la salud psicológica y física de los trabajadores, teniendo en cuenta que un trabajador estresado no estará motivado y suele enfermarse más seguido, es decir, trabajará desmotivado, lo que afectará al propio empleado y a la organización.

### **2.1.11 Tipos de Ejercicios**

Según el ministerio de salud de Ecuador la gimnasia laboral se debe realizar según cada parte del cuerpo:

#### **1. Cabeza**

Hacia atrás y al frente

Volteando a la derecha y a la izquierda

Inclinándola de un hombro hacia el otro

Haciendo círculos hacia la derecha y a la izquierda

#### **2. Hombros**

Hacia arriba, subiendo y bajando

Haciendo círculos hacia el frente y hacia atrás

#### **3. Brazos**

Extenderlos a los lados y elevarlos hasta dar una palmada por arriba de la cabeza

Extendidos por enfrente con las palmas hacia abajo, elevarlos simultáneamente por arriba de la cabeza y bajarlos a la posición inicial

#### **4. Tronco**

De pie o sentado con los brazos apoyados sobre los muslos, extender la espalda sacando el pecho

De pie o sentado con las manos apoyadas en la nuca, flexionar el tronco suavemente al frente y hacia uno y otro lado

## **5. Cadera**

De pie, apoye las manos en la cintura y empuje la cadera hacia el frente y hacia atrás

De pie, apoye las manos en la cintura y empuje la cadera de un lado a otro

De pie, realizar movimientos circulares completos

## **6. Piernas**

Sentado en una silla apoye las manos sobre los muslos, suba y baje las piernas completamente extendidas al mismo tiempo, sin tocar el piso

Parado con los pies juntos, bajar el tronco ligeramente, hasta realizar una media sentadilla

Parado, elevar una pierna extendida y realizar movimientos circulares; alternar las piernas (31)

### **2.1.12 Pausas activas en policías**

Es de vital importancia que el personal policial cuente con capacidades físicas y mentales que les permita desarrollar sus capacidades tanto física como mental, según la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, editada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que *“resulta evidente que el trabajo de los policías es estresante. Muchos agentes perciben el exceso de trabajo administrativo, que los distrae de la actividad de vigilancia directa, como un factor de estrés importante. El sistema de trabajo por turnos, unido a la incertidumbre sobre lo que puede suceder durante el turno, contribuye a intensificar el estrés. En los períodos de restricciones presupuestarias, estos factores de estrés se exacerban por la escasez de personal y la insuficiencia del equipo. Las situaciones susceptibles de degenerar en violencia son intrínsecamente estresantes, y el estrés se agudiza significativamente si la*

*escasa dotación de personal complica la prestación de apoyo o si el policía afronta una sobrecarga de trabajo notable” (9).*

De acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social para el régimen general y lo establecido en el Acuerdo No. 025 de 2003 por el Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional, el programa de salud ocupacional debe estar conformado por dos subprogramas: medicina preventiva y del trabajo y el subprograma de seguridad e higiene ocupacional y saneamiento básico ambiental.

En el subprograma de seguridad ocupacional se a establecido un programa de pausas activas o gimnasia laboral con el objetivo de Fomentar la práctica del deporte, educación física y recreación de las y los servidores policiales (32).

De acuerdo al estudio realizado por Castro Y, Orjuela Andrés, Lozano A, Avendaño B y Vargas N, los policías soportan cargas elevadas de estrés en comparación de otros trabajadores, debido a que están expuesto a situaciones violentas que pueden llegar a ser nocivas, por ello el énfasis de implementar programas que a mas de disminuir el estrés preparen de forma física y emocionalmente hacia la autoridad, el distanciamiento físico y emocional, asertividad, en lo profesionalismo y la eficiencia ya que a diferencia de otras profesiones, los oficiales de policía de manera simultánea deben cumplir, hacer cumplir la ley y satisfacer el servicio de los clientes (33).

## **2.2 Marco Teórico Operacional**

### **2.2.1 Sistema de Hipótesis**

**Para el presente estudio de plantearon las siguientes hipótesis:**

**H1.** La efectividad de las pautas activas está relacionada directamente con el estrés laboral.

**H2.** Que diferencias existe el personal masculino y femenino de la jefatura policial, según las dimensiones de estrés laboral (cansancio emocional, despersonalización y realización personal).

**H3.** Que diferencias existe entre el personal de la jefatura policial, según la efectividad de las pautas activas.

## 2.2.2 Sistema de Variables

### 2.2.2.1 Definición conceptual y operacional de las variables.

#### 2.2.2.2 Definición conceptual de las variables

**Edad:** Tiempo de ha vivido una persona

**Género:** Conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres

**Estado civil:** Situación en la que se encuentran las personas determinada por las relaciones familiares.

#### 2.2.2.3 Definición operacional de las variables

### 2.2.3 Operacionalización de variables

**Tabla 1.Operacionalización de variables**

<b>Objetivo General.</b>			
Determinar la relación entre la efectividad de las pausas activas y el estrés laboral, en el personal de la jefatura policial de la ciudad de Azogues en el periodo septiembre 2019-febrero 2020.			
<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIO N</b>	<b>INDICAD OR</b>	<b>ESCALA</b>
<b>SOCIODEMOGRÁF ICOS.</b>	<b>Edad.</b>	Años.	<b>Nominal.</b> Edad (discreta)
	<b>Genero.</b>	Fenotipo.	<b>Nominal.</b> 1. Masculino. 2. Femenino.
	<b>Estado Civil.</b>	Estado Legal.	<b>Nominal.</b> 1. Soltero. 2. Casado.

			3. Divorciado. 3. Viudo.
	<b>Nivel de Instrucción.</b>	Años de estudios.	<b>Nominal.</b> 1. Sin Estudios. 2. Primaria. 3. Secundaria. 4. Superior.
	<b>Selección e su área de trabajo</b>	Lugar donde desempeña su trabajo.	<b>Nominal</b> 1. Área operativa 2. Área Administrativa
<b>Estrés laboral</b>	<b>Test de burnout</b>	Nivel de estrés	<b>Ordinal</b> 1. Cansancio Emocional 2. Despersonalización 3. Realización Personal
<b>Efectividad de las pautas activas</b>	<b>Cuestionario internacional de actividad física</b>	Actividad física	<b>De razón</b> 1. Laboral

### **3. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Tipo y Diseño de la Investigación**

Estudio cuantitativo, descriptivo -correlacional, analítico, prospectivo y no experimental.

#### **Investigación Exploratoria**

Según Llopis, Ramon “Es aquella en la que se intenta obtener una familiarización con un tema del que se tiene un conocimiento general, para planear posteriores investigaciones u obtener hipótesis” (34).

El propósito con esta investigación es conseguir conocimientos solidos con el fin de entender más sobre el problema y así desarrollar hipótesis, debido a que lo investigación pasara de lo general a lo específico.

#### **3.2. Materiales y métodos**

En este apartado se describió la población y muestra, los aspectos éticos, las técnicas de recolección de datos, el procedimiento de la investigación (método) y por último, el análisis estadístico.

##### **3.3.1. Población y Muestra**

###### **3.3.1.1. Población**

El universo está constituido por el personal de la Jefatura Policial de la ciudad de Azogues.

###### **3.3.1.2 Muestra**

La muestra estará constituida por el personal que labora en la Jefatura de policía que en total son 300 policías.

#### **3.3 Aspectos Éticos de la Investigación**

##### **3.3.1 Consentimiento Informado**

A cada participante se le entregará y hará firmar el consentimiento informado, que es un procedimiento formal, una exigencia ética y un derecho mediante el cual se respeta el principio de autonomía (Ver anexo 2).

### **3.3.2 Criterios de Inclusión y Exclusión**

#### **3.3.2.1 Criterios de Inclusión**

Se realizará con todo el personal que labore en la Jefatura de Policía de la ciudad de Azogues.

#### **3.3.2.2 Criterios de Exclusión**

Personal que se encuentre gozando de sus vacaciones.

Personal que no acepte participar en la investigación.

Personal que no firme el consentimiento informado.

#### **3.3.3. Método:**

La investigación se realizó a través del método analítico, que reside en identificar los componentes de un todo, para ser separados y estudiados de forma individual, analizando la relación entre los componentes.

- Revisión Bibliográfica
- Identificación de la población en estudio.
- Solicitud y aprobación de permisos en las diferentes instituciones.
- Firma del consentimiento informado de los trabajadores de la Jefatura de policía.
- Aplicación de instrumentos para la recolección de datos.
- Tabulación y análisis de las encuestas aplicadas.
- Socialización de resultados.

### **3.4 Técnica de Recolección de Datos**

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de encuestas, se aplicará cuestionarios que serán anónimos y está compuesto de las siguientes secciones (Ver anexo3):

**A. Encuesta socioeconómica:** Genero, edad, estado civil nivel de escolaridad área de trabajo, años de servicio.

**B. Maslach Burnout Inventory – MBI-** (1981, 1986), el cual está constituido por 22 ítems que evalúan 3 sub-escalas, agotamiento emocional,

despersonalización y realización personal en el trabajo, es un instrumento, traducido al castellano, ha sido validado por Gil Monte (35) en el 2002, El inventario aplicado de esta forma muestra evidencias de confiabilidad para Agotamiento Emocional de aproximadamente 0.90 el cual corresponde el ítem 1,2,3,6,8,13,14,16 y 20 ,el 0.76 para Despersonalización corresponde el ítem 5, 1011 ,15 y 22 y de 0.76, para Realización Personal los ítems son 4,7,9,12,17,18,19 y 21 en el trabajo (36). La norma de evaluación del instrumento es una escala tipo Likert de 7 puntos de 0 a 6 donde 0 es nunca, 1 algunas veces al año o menos, 2 una vez al mes o menos, 3 Algunas veces al mes, 4 Una vez por semana, 5 Algunas veces por semana y 6 Todos los días (35).

**C. Cuestionario internacional de actividad física IPAQ:** Consta de 7 preguntas la cual mide la actividad física a través de 4 dóminos que son laboral, domestico transporte y tiempo libre, el cual se evalúa de manera seguida en minutos /semanas y de manera categórica de bajo, moderado y Alto (37).El cuestionario fue validado por el Instituto Karolinska, la Universidad de Sydney, la Organización Mundial de la Salud (OMS), y los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC),en el año de 1996, se evalúa. La actividad semanal se registra en Mets (Metabolic Equivalent of Task o Unidades de Índice Metabólico) por minuto y semana donde caminar e 3,3 Mets , actividad física moderada 4Mets y actividad física 8 Mets para tener el resultado se debe multiplicar los valores nombrados anteriormente por el tiempo en minutos que realiza los días y semanas (38).

### **3.5 Técnica de Tabulación o procedimiento**

#### **3.5.1Análisis de datos**

Se realizó un análisis descriptivo las variables, los resultados fueron expresados en frecuencias y porcentajes y presentados en tablas. Posteriormente se realizó el análisis correlacional entre las variables con la correlación de Rho de Spearman (hipótesis 1), por ser esta prueba adecuadamente vigorosa ante el cumplimiento de supuestos no paramétricos. Y para comprobar la hipótesis 2 y 3 se realizó la prueba de U de Mann Whitney. Para el análisis de los datos se usó el estadístico SPSS 26.

## CAPITULO IV

### 4. RESULTADO

#### 4.1 Análisis e interpretación de los resultados

A continuación, se presenta los resultados derivados de la información recopilada por medio de los instrumentos aplicados en el personal de la jefatura de policía; se presenta tablas de distribución con frecuencias y porcentajes, con el respectivo análisis que dan cuenta de los hallazgos de la investigación.

*Tabla 2. Análisis de los factores sociodemográficos del personal de la policial.*

		<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Genero</b>	Femenino	137	47,6
	Masculino	151	52,4
<b>Edad</b>	20 a 25 años	51	17,7
	26 a 30 años	67	23,3
	31 a 40 años	34	11,8
	41 años en adelante	136	47,2
<b>Estado civil</b>	Casado/a	110	38,2
	Soltero/a	96	33,3
	Viudo/a	54	18,8
	Divorciado/a	28	9,7
<b>Área de trabajo</b>	Administrativa	147	51,0
	Operativa	141	49,0
<b>Antigüedad en el servicio</b>	1 a 5 años	97	33,7
	6 a 10 años	129	44,8
	11 años en adelante	62	21,5
<b>Escolaridad</b>	Primaria	26	9,0
	Bachiller	111	38,5
	Tercer Nivel	151	52,4

**Autor:** Mariuxi Katherine Valencia Naspud.

**Fuente:** Instrumento de recolección de datos procesado en SPSS 26.

**Análisis:** Existe mayor número de personal masculino con un 52,4%, mientras el porcentaje mayor en la edad es de 41 años en adelante con un 47,2%. Se observa que el 38,2 % del personal está casada y el 51%trabaja en el área administrativa, mientras que el 44,8% tiene de 6 a 10 años de antigüedad en el servicio, el nivel de escolaridad mayor es de tercer nivel con un 52,4%.

**Tabla 3.** Análisis de las pausas activas (Actividad Física)

		Frecuencia	%
<b>Pausas activas (AF)</b>	Medio	93	32,3
	Alto	195	67,7
<b>Rangos de estrés</b>	Ausencia	203	70,5
	Presencia	85	29,5

**Autor:** Mariuxi Katherine Valencia Naspud.

**Fuente:** Instrumento de recolección de datos procesado en SPSS 26.

**Análisis:** Según los datos recopilados en pausas activas (AF), existe un porcentaje mayor de actividad física con un 67,7%. Y en cuanto al nivel de estrés laboral el 70,5% no presenta estrés

**Tabla 4.** Análisis las Tabla4. Dimensiones del síndrome burnout

		Frecuencia	%
<b>Dimensiones de Burnout</b>	Agotamiento	Bajo	37 12,8
		Medio	134 46,5
		Alto	117 40,6
Realización Personal	Bajo	29 10,1	
	Medio	141 49,0	
	Alto	118 41,0	
Despersonalización	Bajo	273 94,8	
	Medio	15 5,2	

**Autor:** Mariuxi Katherine Valencia Naspud.

**Fuente:** Instrumento de recolección de datos procesado en SPSS 26.

**Análisis:** De las tres dimensiones del síndrome burnout se determinó que el personal tiene un porcentaje medio de agotamiento con 46,5 y agotamiento alto con un porcentaje menor de 40,6% mientras que en realización personal en el trabajo tiene un porcentaje medio con un 49,0% y en despersonalización un nivel bajo con 94,8%.

**Tabla 5.** Correlaciones entre la antigüedad y estrés con las dimensiones del síndrome de burnout (Agotamiento Realización Personal y Despersonalización) y la efectividad de las pausas activas (AF), según el género.

			Total de Agotamiento	Total Realización Personal	Total despersonalización	Total, de Actividad Física	Estrés
<b>Femenino</b>	Antigüedad en el servicio	C	,206*	0,072	,171*	- 0,083	0,15
		P	0,016	0,403	0,045	0,334	0,079
	Total, de estrés	C	,938**	,900**	,940**	- 0,002	
		P	0,000	0,000	0,000	0,985	
		Total			137		
<b>Masculino</b>	Antigüedad en el servicio	C	,293**	,168*	,263**	0,038	,236**
		P	0,000	0,039	0,001	0,643	0,003
	Total, de estrés	C	,919**	,907**	,929**	0,071	
		P	0,000	0,000	0,000	0,390	
		Total			151		

**Autor:** Mariuxi Katherine Valencia Naspud.

**Fuente:** Instrumento de recolección de datos procesado en SPSS 26.

**Análisis:** En el sexo femenino existe una correlación entre la antigüedad del servicio con el total de agotamiento y el total de despersonalización, y en con el total de estrés tiene correlación en las 3 dimensiones de burnout que son agotamiento, realización personal y despersonalización y en el sexo masculino hay una correlación entre la antigüedad en el servicio y las 3 dimensiones del síndrome de burnout y con el estrés. En cambio, el total de estrés existe una correlación con las tres dimensiones del síndrome de burnout.

**Tabla 6.** Correlación el estrés con las dimensiones del síndrome de burnout (Agotamiento, Realización personal y despersonalización) y la efectividad de las pausas activas (AF), según la antigüedad en el servicio y la totalidad de la población (1 a >11)

Estrés	Antigüedad		Total de	Total	Total	Total
			Agotamiento	Realización Personal	despersonalización	de Actividad Física
	1 - 5 años	C	,917**	,901**	,929**	- 0,017
		P	0,000	0,000	0,000	0,866
		Tota			97	
	6 - 10 años	C	,935**	,917**	,942**	0,151
		P	0,000	0,000	0,000	0,087
		Tota			129	
	> 11 años	C	,907**	,909**	,889**	- 0,197
		P	0,000	0,000	0,000	0,125
		Tota			62	
	1 a >11 Totalidad	C	,927**	,903**	,934**	0,037
		P	0,000	0,000	0,000	0,531
		Tota			288	

**Autor:** Mariuxi Katherine Valencia Naspud.

**Fuente:** Instrumento de recolección de datos procesado en SPSS 26.

**Análisis:** Según la correlación entre el estrés y las dimensiones del síndrome de burnout, las pausas activas según la antigüedad en el servicio que es de 1 a 5, de 6 a 10, de 11 años en adelante y de 1 a 11 es decir es su totalidad existe correlación entre las tres dimensiones que son agotamiento, realización personal y despersonalización.

## 4.2 Discusión

El estudio fue realizado en 280 policías de la ciudad de Azogues donde existe un mayor número de personal masculino, la edad promedio es de 41 años en adelante existe un mayor promedio de personal casado y el mayor porcentaje pertenece al área administrativa y con mayor prevalencia de escolaridad de tercer nivel, en los cuales se calculó su nivel de pausas activas (AF), clasificándole en alto y medio donde existe un mayor porcentaje de actividad física alta con un (67,7%) y medio tan solo (32%), según el estudio realizado por Constante (39). El nivel de actividad física es bueno en un (567%) y tan solo en (23%) excelente.

En cuanto a la variable estrés laboral según el estudio realizado por Liz, Cirimbelli, Arab, da Silveira, Cunha (40). El (25.89%) tiene estrés toreadable, mientras que el estudio realizado por Diaz y Tinoco (41). Donde solo el (9%) presenta estrés y el (35%) presenta un estrés medio, mientras que en otro estudio realizado la prevalencia del estrés entre las personas encuestadas fue del (11,65%) (42). Mientras que en la investigación que se realizó un (29,5%) tiene estrés laboral.

Mediante el test de Burnout se pudo medir 3 subescalas que son Agotamiento, Realización Personal y Despersonalización el cual se clasifico bajo medio y alto, donde se determinó que el personal tiene un porcentaje medio de agotamiento con (46,5%) medio (40,6%) y por ultimo bajo con (12,8%) y agotamiento alto con un porcentaje menor de (40,6%) mientras que en realización personal en el trabajo tiene un porcentaje medio con un (49,0%) seguido por alto con (41%) y bajo con (12,8%) y en despersonalización un nivel bajo con (94,8%) seguido por medio con (5,2%), Mientras que el estudio realizado por Sánchez (43). En el cual presento un mayor frecuencia en realización personal con un (36,9%), seguido por después en despersonalización (16,8%) y por ultimo agotamiento emocional (6,6%). Mientras que el estudio realizado por Valladares (44). El (56.3%) tienen un grado medio de desgaste emocional y el (21.9%) tienen un grado alto y bajo de desgaste emocional, mientras que en despersonalización (43.8%) tienen un grado medio de despersonalización, el (32.8%) tienen un grado bajo y el (23.4%)

un grado alto y en el eficacia profesional (54.7%), un grado bajo, el (26.6%) tienen un grado medio y el (18.8%) un grado alto.

Referente a la correlación entre la antigüedad y estrés con las dimensiones del síndrome de burnout (Agotamiento Realización Personal y Despersonalización) y la efectividad de las pausas activas (AF), según el género en el sexo femenino existe una correlación entre la antigüedad del servicio con el total de agotamiento y el total de despersonalización, y en con el total de estrés tiene correlación en las 3 dimensiones de burnout que son agotamiento, realización personal y despersonalización y en el sexo masculino hay una correlación entre la antigüedad en el servicio y las 3 dimensiones del síndrome de burnout y con el estrés. En cambio, el total de estrés existe una correlación con las tres dimensiones del síndrome de burnout, según Arias (45). Donde en Agotamiento emocional el (40%) es moderado y severo en el sexo femenino y tan solo el (25%) en el masculino mientras Despersonalización severo el (70%) en el sexo femenino y en el masculino el (56%) severo y Realización personal el índice mayor es de (62%) en el sexo femenino y masculino con (51%).

Se realizó una correlación entre el estrés con las dimensiones del síndrome de burnout (Agotamiento, Realización personal y despersonalización) y la efectividad de las pausas activas (AF), según la antigüedad en el servicio y la totalidad de la población (1 a >11 años) donde se obtuvieron datos que según la antigüedad en el servicio que es de 1 a 5, de 6 a 10, de 11 años en adelante y de 1 a 11 es decir es su totalidad existe correlación entre las tres dimensiones que son agotamiento, realización personal y despersonalización, a diferencia de estudio realizado por Sánchez (34). La antigüedad laboral solo se relaciona con el agotamiento emocional.

## CAPITULO V

### 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

El estrés laboral va adquiriendo interés a nivel mundial y es a que aumentado sus cifras llegando a ser alarmante, por ello instituciones a nivel mundial como Organización mundial de la Salud ,la Organización Panamericana de la Salud, la Organización mundial del trabajo entre otros, han decidido tomar acciones tanto para prevenir como curar ya que de no ser tratado puede ocasionar problemas graves de salud a nivel fisiológico como psicológico por ello la implementación de la pausas activas (Actividad física).

De acuerdo a la investigación realizada se efectuó un análisis sociodemográfico, sobre efectividad pausas activas (Actividad Física), el estrés laboral y las dimensiones del síndrome burnout del personal de la policial establecido en el objetivo específico uno, en el cual se pudo observar que existe mayor porcentaje de personal masculino, existe mayor predominio de personal de 41 en adelante, y la mayoría está casada un porcentaje mayor trabaja en el área operativa , el mayor porcentaje tiene de 6 a 10 años de antigüedad en cuanto a la efectividad de las pausas activas todo los miembros realizan actividad física solo que existe mayor prevalencia en frecuencia alta que en la frecuencia media en estrés laboral existe un número mayor de personal que no tiene estrés, en las subdimensiones de síndrome de burnout o síndrome de quemazón se establecieron tres frecuencias bajo medio y alto done Agotamiento tenía un mayor era medio, y en realización personal el porcentaje mayor era medio y por ultimo despersonalización con un índice bajo.

Para dar respuesta al objetivo dos se realizó una correlación entre la antigüedad y estrés con las dimensiones del síndrome de burnout (Agotamiento despersonalización y realización laboral ) y la efectividad de las pausas activas (AF), según el género, donde se determinó que en el sexo femenino existía una correlación entre la antigüedad en el servicio con el agotamiento y despersonalización , y el total de estrés tiene correlación con las 3 subdimensiones el síndrome de Burnout, mientras que en el sexo masculino la antigüedad del servicio tiene una correlación con las 3 subdimensiones del

síndrome de burnout y con la variable de estrés mientras que el total de estrés solo con las 3 subdimensiones.

En el objetivo tres se planteó realizar una correlación entre el estrés con las dimensiones del síndrome de burnout (Agotamiento Realización Personal y Despersonalización) y la efectividad de las pausas activas (AF), según la antigüedad en el servicio y la totalidad de la población (1 a >11 años), donde de 1-5 de 6-10 de 11 años en adelante existe correlación con los 3 subdimensiones del síndrome de burnout.

Para la realización de la investigación se planteó 3 hipótesis donde según la investigación se determinó que el estrés laboral no está relacionado al nivel de actividad física.

En la hipótesis dos se determinó que no existe diferencia entre el personal de acuerdo a su género ya que los dos tienen correlación con las 3 dimensiones de estrés laboral.

En la hipótesis tres se determinó que no existe diferencia según la antigüedad en el servicio ya que las 3 correlacionan con el total de agotamiento total de realización personal y total de despersonalización.

## **5.2 Recomendaciones**

El realizar un estudio sobre estrés abarca un campo inmenso ya que puede ser estudiado desde varias dimensiones, aún más teniendo una población poco estudiada como es la policía por lo cual se recomienda seguir realizados proyectos en este ámbito.

También se deja abierta la posibilidad de realizar una investigación experimental donde le permita al investigador realizar una propuesta de intervención.

Se recomienda concientizar sobre las causas y efectos del estrés laboral a las máximas autoridades ya que en todos los estudios realizados se encuentra índices de síndrome de burnout o quemazón laboral.

## Bibliografía

1. Blanco M. El estrés en el trabajo. Scielo. 2003 Mayo;(12).
2. trabajo OMD. Estres en el trabajo. Safeday. 2016 Abril; 1.
3. Irene H, Jettinghoff K. Sensibilizando sobre el Estres Laboral en los paises e Desarrollo. Organizacion Mundial de la salud. ;(6).
4. Salud OPdl. OPS. [Online]. Available from: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es).
5. Mendez M. Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito. 2017.
6. ingeso. Ingeso. [Online].; 2018 [cited 2019 Diciembre 29. Available from: <https://ingeso.co/que-son-las-pausas-activas/>.
7. Ramírez SC. .
8. hoz dl. Guía básica de prevencion de riesgos laborales en la policia local. [Online].; 2019 [cited 2020 Febrero. Available from: [http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15561/2438607-Guia\\_basica\\_de\\_prevencion\\_de\\_riesgos\\_laborales\\_en\\_la\\_policia\\_local.pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15561/2438607-Guia_basica_de_prevencion_de_riesgos_laborales_en_la_policia_local.pdf).
9. Castro TG. El estrés policial. Semana europea. .
10. American psychological association. [Online].; 2018 [cited 2020 Febrero. Available from: <https://www.apa.org/centrodeapoyo/estres-problema>.

11. Gorenstein A. infobae.com. [Online].; 2018. Available from: <https://www.infobae.com/tendencias/2018/04/16/pausas-activas-en-el-trabajo-una-forma-de-combatir-el-burnout-laboral-para-disminuir-el-estres/>.
12. Wolfgang L, Joachim V. Ergonometria. In Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. p. 110.
13. Cáceres S. scielo.org. Publica, Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud. 2017 diciembre 1.
14. Sanchez. El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores. 2012.
15. Gutiérrez C, Karen T, Zavaleta K. Efectividad de un programa de pausas activas para la. Lima.; 2018.
16. Organización mundial de la salud . Estres en el trabajo un reto colectivo. Safe Day. 2016 Abril 26; 1: p. 68.
17. Stavroula L, Griffiths A, Cox T. La organizacion de trabajo y el estres.
18. Rodríguez , Rivas. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. scielo. 2011; 57.
19. Gabel-Shemueli R, Peralta Rondan V, Paiva Lozano RA, Aguirre Huarcaya. Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. Revista Venezolana de Gerencia. 2012 abril-junio; 7(58).
20. Gutiérrez , Torres , Zavaleta. Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima. Peru; 2018.
21. Antonio. Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del trabajo. Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. 2016.

22. Comin , de la fuente I, Gracia A. El estrés y el riesgo para la salud. MAZ departamento de prevencion. 2012 Mayo.
23. Sanchez. “Estrés laboral, satisfaccion en el trabajo y bienestar psicologico en trabajadores de una industria cerealera. 2011 diciembre .
24. OPS. Organizacion pannamericna de la salud. [Online]. Available from: [https://www.paho.org/uru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=282:deres-lanzo-campana-promoviendo-microdeporte-trabajo-apoyo-ops-msp&Itemid=227](https://www.paho.org/uru/index.php?option=com_content&view=article&id=282:deres-lanzo-campana-promoviendo-microdeporte-trabajo-apoyo-ops-msp&Itemid=227).
25. Rodriguez. Pausas Activas CEPPLEC Bogota: Calameo; 2014.
26. Martínez X, Hernández , Bastias C, Rebolledo A, Castillo. Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios publicos. Revista Cubana de Salud Pública. 2011; 3.
27. Díaz X, María , Mena C, Rebolledo A, Castillo M. Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. Scielo. 2011 julio ; 37.
28. Duque. “Las pausas activas como estrategia para el control de la fatiga”. Universidad central del ecuador. 2015.
29. OMS. Ergonomía de oficinas (Manual de conceptos fundamentales yrecomendaciones prácticas). Asociación Chilena de Seguridad. 2013 Octubre 12.
30. Ortiz. Las pausas activas y el clima laboral en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de pastaza. Universidad técnica de ambato. 2016.
31. Mora A. Ministerio de salud. [Online].; 2013 [cited 2020 Febrero. Available from: <http://instituciones.msp.gob.ec/somossalud/index.php/agita-tu-mundo/350-pausa-activa>.

32. Policia Nacional del ecuador. [Online].; 2012 [cited 2020 febrero. Available from: <https://www.policiaecuador.gob.ec/pruebas-fisicas/>.
33. Castro Y. Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Perspectivas en Psicología*. 2012 enero-julio; vol. 8(núm. 1).
34. Llopis R. Llopis, Ramon Madrid: ESIC; 2004.
35. Buzzetti. Validación del maslach burnout inventory (mbi), en dirigentes del colegio de profesores a.g. de chile. 2005.
36. Manso J. Estructura Factorial del Maslach Burnout Inventory. *Interamerican Journal of Psychology*. 2006; 40(1): p. 115-118.
37. Serón P, Muñoz , Lanas F. Nivel de actividad física medida a través del cuestionario internacional de actividad física en población chilena. *Revista medica Chile*. 2010 .
38. Carrera Y. Cuestionario Internacional de Actividad Física. *Revista enfermería del trabajo*. 2017.
39. Alcides C. Universidad técnica del norte. [Online].; 2012-2013 [cited 2020 Enero. Available from: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/3283/1/05%20FECYT%201791%20TESIS.pdf>.
40. Carla Liz. Características ocupacionales y sociodemográficas relacionadas con el estrés percibido de los policías militares. *Revista medica Cubana*. 2014 oct.-dic.; vol.43(no.4).
41. Tinoco JDyV. Niveles de estrés laboral en empleados de una institución policial civil de la ciudad de Santa Marta. *Revista militar*. 2011.

42. Antonio Ares Camerino. Estrés laboral. Revista Cubana de Salud. 2010; Vol. 5(Nº. 4,): p. págs. 194-201.
43. Sánchez JM. Frecuencia del burnout en policías de la Ciudad de México. Scielo. 2012 enero-junio; v.18( n.1 ).
44. Leyva i. Univesida Cesar Vallejo. [Online].; 2017 [cited 2020 Enero. Available from: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6193/Valladares\\_LI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6193/Valladares_LI.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
45. Gallegos WLA. Síndrome de Burnout. Universidad Nacional San Agustín. 2015 Mayo; v.1.
46. Cegarra J. Los métodos de la investigación Madrid: Días de Santos ; 2012.
47. Hurtado I, Toro J. Paradigmas y métodos de investigación en tiempo de cambio Venezuela : Los libros El Nacional; 2007.

## ANEXOS

## Anexo 1. Autorización para recolección de datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
CASA DE LA ESNAJA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

*Autorizado*  
*29/10/2019*



## CARRERA DE ENFERMERÍA

Oficio Nro. UCACUE-UASB-E-575- 2019-OF  
Azogues, 16 de octubre del 2019

**Asunto:** Solicitud de permiso de Investigación (Tesis de grado).

Coronel  
Carlos Alberto Meneses.  
**SUBJEFE DE LA SUBZONA DE LA POLICIA CAÑAR.**  
Su despacho. -

De mi consideración.

Por medio del presente me permito desearle éxitos en sus funciones desempeñadas diariamente, le solicito a usted de la manera más cordial, me conceda el permiso, para realizar una investigación (tesis de grado) titulada "Efectividad de las pausas activas relacionado al nivel de estrés laboral en el personal de la Jefatura Policial y Cuerpo de Bomberos- Azogues en el periodo 2019 – 2020", a realizarse por la estudiante Mariuxi Katherine Valencia Naspud, que constará en la recolección de datos, mediante la administración de test psicológicos. Una vez terminada la investigación se socializará los resultados encontrados en la población estudiada.

A continuación, adjunto documentos de aprobación del tema de tesis requisito para la obtención de la Licenciatura en Enfermería.

Por la favorable atención, anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,



Lcda. María Estrella González Mgs  
DIRECTORA DE CARRERA



10 OCT 2019

Hora: 09:25  
Firma: *Mariuxi Valencia*

0958816023  
Mariuxi Valencia

Elaborado por	Abg. Valeria Vázquez Villavicencio	P
Revisado por	Lcda. María Estrella González Mgs	B

## Anexo 2. Consentimiento informado

### COMITÉ INSTITUCIONAL DE BIOÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE SERES VIVOS DE LA UNIVERISDAD CATÓLICA DE CUENCA

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

CODIGO:  
Ma80EfeEN30

Nombre del proyecto de Investigación:	Efectividad de las pausas activas relacionado al nivel de estrés laboral en el personal de la jefatura policial de la ciudad de Azogues periodo septiembre 2019-febrero 2020
Institución a la que pertenece el Investigador:	Universidad católica de cuenca-sede Azogues.
Nombre del Investigador principal	Maruxi Katherine Valencia Naspud.
Datos del Investigador principal:	0958816023 <a href="mailto:mkvalencian80@ucacue.est.edu.ec">mkvalencian80@ucacue.est.edu.ec</a>

#### Descripción del proyecto de Investigación

El presente proyecto de investigación es uno de los requisitos previos para la obtención del título de licenciada en enfermería, se realizará un estudio con el personal de la jefatura de Policía de la Ciudad de Azogues se recolectará datos a través de una encuesta los datos obtenidos se registran y analizan mediante un programa para luego obtener los resultados del estudio.

En este documento está una breve descripción del motivo de la investigación. USTED tiene el derecho a realizar todas las preguntas que crea convenientes, con la finalidad de comprender totalmente cuál es su participación en el estudio. El tiempo que requiera para decidir su participación es decidido por usted. Sugerimos si es necesario hacer consultas con sus miembros de familia cercanos o cualquier otra persona, incluyendo profesionales que considere necesarios, para saber si usted desea participar o no en el proceso de investigación.

Usted ha sido invitado a ser parte de una investigación sobre: Efectividad de las pausas activas relacionado al nivel de estrés laboral en el personal de la jefatura policial de la ciudad de Azogues periodo septiembre 2019-febrero 2020.

#### CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

##### Inclusión

- Se realizará con todo el personal que labore en las dos instituciones.

<p><b>Exclusión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal que se encuentre gozando de sus vacaciones.</li> <li>• Personal que no acepte participar en la investigación.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Determinar la relación entre la efectividad de las pausas activas y el estrés laboral, en el personal de la jefatura policial de la ciudad de Azogues en el periodo septiembre 2019-febrero 2020.</p>
<p style="text-align: center;"><b>DESCRIPCIÓN DE PROCESOS O PROCEDIMIENTOS</b></p> <p>Se realizará un cuestionario con datos respecto a la edad, género, escolaridad, ingresos económicos, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, el cuestionario internacional de actividad física ipaq: formato corto.</p>
<p style="text-align: center;"><b>RIESGOS Y BENEFICIOS</b></p> <p>Esta evaluación no tiene ningún riesgo sobre la integridad física y no tendrá costo alguno. la información obtenida de esta será utilizada únicamente con fines académicos y luego archivada con carácter de confidencialidad de tal forma que no atentará a los derechos sobre la privacidad</p>
<p style="text-align: center;"><b>CONFIDENCIALIDAD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ES PRIORIDAD PARA TODO EL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN MANTENER SU CONFIDENCIALIDAD</li> <li>• LA INFORMACIÓN QUE NOS PROPORCIONE SE IDENTIFICARÁ CON UN CÓDIGO QUE REEMPLAZARÁ SU NOMBRE Y SE GUARDARÁ EN UN LUGAR SEGURO DONDE SOLO EL INVESTIGADOR TENDRÁN ACCESO.</li> <li>• SI SE TOMAN MUESTRAS DE SU PERSONA ESTAS MUESTRAS SERÁN UTILIZADAS SOLO PARA ESTA INVESTIGACIÓN Y DESTRUIDAS TAN PRONTO TERMINE EL ESTUDIO</li> <li>• SU NOMBRE NO SERÁ MENCIONADO EN LOS REPORTES O PUBLICACIONES</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>AUTONOMÍA (DERECHO A ELEGIR)</b></p> <p>Usted puede decidir no participar y si decide no participar solo debe decírselo al investigador o a la persona que le explica este documento. Además, aunque decida participar puede retirarse del estudio cuando lo desee, sin que ello afecte los beneficios de los que goza en este momento. Usted no recibirá ninguna remuneración económica por participar en el estudio.</p>
<p style="text-align: center;"><b>INFORMACIÓN DE CONTACTO EN CASO NECESARIO</b></p> <p>Ante cualquier duda que usted como participante de un proyecto de investigación tenga, puede dirigirse al Comité Institucional de Ética en Investigación de Seres Humanos (CEISH) de la Universidad Católica de</p>

Cuenca. Carrera de Enfermería. Calle Manuel Vega y Pio Bravo. Dr. Carlos Flores Montesinos. Celular: 0992834556. E-mail: [cflores@ucacue.edu.ec](mailto:cflores@ucacue.edu.ec)

Comprendo mi participación en este estudio. Recibí explicación de los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Mis preguntas fueron respondidas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma del participante:

Fecha:

Firma del Testigo:

Fecha:

Firma del Investigador:

Fecha:

CODIGO: Ma80EfeEN30
------------------------

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

El presente cuestionario tiene como objetivo la recolección de datos para realizar la tesis de grado previo a la obtención del título de Licenciado/a de Enfermería denominado **“EFECTIVIDAD DE LAS PAUSAS ACTIVAS RELACIONADO AL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE LA JEFATURA POLICIAL DE LA CIUDAD DE AZOGUES PERIODO SEPTIEMBRE 2019-FEBRERO 2020”** la siguiente encuesta es anónima por lo cual invitamos a contestar con sinceridad ya que la información solo se utilizara con fines académicos.

#### A. Factores sociodemográficos:

Señale con una x

**Genero:**

Femenino ( )

Masculino

( )

**Edad:**.....

**Estado civil:**

Casado/a.....

Soltero/a.....

Viudo/a.....

Divorciado/a .....

**Nivel de escolaridad:**

Primaria.....

Bachiller.....

Tercer nivel.....

Otros.....

**Seleccione su área de trabajo**

Área administrativa.....

Área Operativa.....

**Antigüedad en el servicio:**.....

#### B. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= Nunca. 1= Pocas veces al año o menos. 2= Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4= Una vez a la semana. 5= Pocas veces a la semana. 6= Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	0	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	0	1	2	3	4	5	6
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	0	1	2	3	4	5	6
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fueran objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas que tengo que atender	0	1	2	3	4	5	6
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender profesionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	0	1	2	3	4	5	6

19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	3	4	5	6
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de alguno de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

**Valido por:** Gil Monte (35) en el 2002

### C. CUESTIONARIO INTERNACIONAL DE ACTIVIDAD FISICA IPAQ: FORMATO CORTO AUTOADMINISTRADO DE LOS ULTIMOS 7 DIAS

Piense en todas las actividades intensas que usted realizó en los últimos 7 días. Las actividades físicas intensas se refieren a aquellas que implican un esfuerzo físico intenso y que lo hacen respirar mucho más intensamente que lo normal. Piense solo en aquellas actividades físicas que realizó durante por lo menos 10 minutos seguidos.

1. Durante los **últimos 7 días**, ¿en cuántos realizó actividades físicas **intensas** tales como levantar pesos pesados, cavar, hacer ejercicios aeróbicos o andar rápido en bicicleta?

\_\_\_\_\_ **días por semana**

Ninguna actividad física intensa



Vaya a la pregunta 3

2. Habitualmente, ¿cuánto tiempo en total dedicó a una actividad física intensa en uno de esos días?

\_\_\_\_\_ **horas por día**

\_\_\_\_\_ **minutos por día**

No sabe/No está seguro

Piense en todas las actividades moderadas que usted realizó en los últimos 7 días. Las actividades moderadas son aquellas que requieren un esfuerzo físico moderado que lo hace respirar algo más intensamente que lo normal. Piense solo en aquellas actividades físicas que realizó durante por lo menos 10 minutos seguidos.

3. Durante los **últimos 7 días**, ¿en cuántos días hizo actividades físicas **moderadas** como transportar pesos livianos, andar en bicicleta a velocidad regular o jugar dobles de tenis? **No** incluya caminar.

\_\_\_\_\_ **días por semana**

Ninguna actividad física moderada



Vaya a la

pregunta 5

4. Habitualmente, ¿cuánto tiempo en total dedicó a una actividad física moderada en uno de esos días?

\_\_\_\_\_ **horas por día**

\_\_\_\_\_ **minutos por día**

No sabe/No está seguro

Piense en el tiempo que usted dedicó a caminar en los últimos 7 días. Esto incluye caminar en el trabajo o en la casa, para trasladarse de un lugar a otro, o cualquier otra caminata que usted podría hacer solamente para la recreación, el deporte, el ejercicio o el ocio

5. Durante los últimos 7 días, ¿En cuántos caminó por lo menos 10 minutos seguidos?

\_\_\_\_\_ **días por semana**

Ninguna caminata



Vaya a la

pregunta 7

6. Habitualmente, ¿cuánto tiempo en total dedicó a caminar en uno de esos días?

\_\_\_\_\_ horas por día

\_\_\_\_\_ minutos por día

No sabe/No está seguro

La última pregunta es acerca del tiempo que pasó usted sentado durante los días hábiles de los últimos 7 días. Esto incluye el tiempo dedicado al trabajo, en la casa, en una clase, y durante el tiempo libre. Puede incluir el tiempo que pasó sentado ante un escritorio, visitando amigos, leyendo, viajando en ómnibus, o sentado o recostado mirando la televisión.

7. Durante los últimos 7 días ¿cuánto tiempo pasó sentado durante un día hábil?

\_\_\_\_\_ horas por día

\_\_\_\_\_ minutos por día

No sabe/No está seguro

**Validado por:** El Instituto Karolinska, la Universidad de Sydney, la Organización Mundial de la Salud (OMS), y los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC), en el año de 1996.

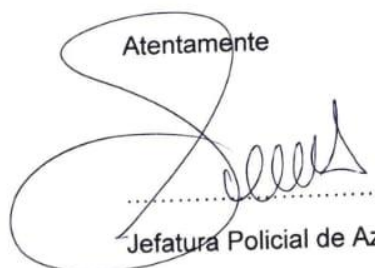
**¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!**

### Anexo 4. Certificado de socialización de resultados



### Certificado de socialización de resultados

La señorita Mariuxi Katherine Valencia Naspud, con CI 0302627880 alumna de la carrera de enfermería de la universidad Católica de Cuenca sede Azogues , realizo un trabajo de investigación previo a la obtención del título de licenciada de enfermería , con el tema "EFECTIVIDAD DE LAS PAUSAS ACTIVAS RELACIONADO AL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE LA JEFATURA POLICIAL DE LA CIUDAD DE AZOGUES PERIODO SEPTIEMBRE 2019-FEBRERO 2020".Obteniendo datos estadísticos de la jefatura de policía de la ciudad de Azogues , los datos fueron socializados al personal.

Atentamente  
  
.....  
Jefatura Policial de Azogues

POLICIA NACIONAL  
COMANDO EN JEFE N° 15  
SECRETARIA  
27/02/2020  
Hora: 16:11:22  
Firma: Soas Avendaño



## Anexo 6. Fotografías



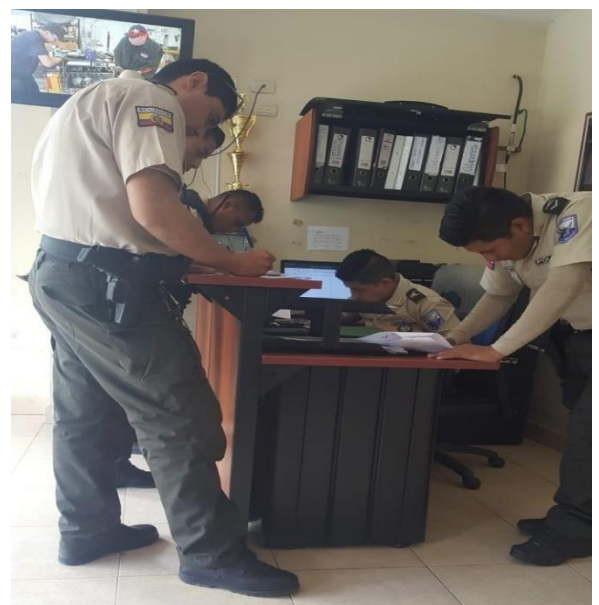
**Fotografía 1:** Recolección de datos



**Fotografía 2:** Personal llenando la encuesta



**Fotografía 3:** Personal de la escuela de policial



**Fotografía 4:** Personal policial llenando las encuestas