

Universidad Católica de Santa María

“IN SCIENTIA ET FIDE ERIT FORTITUDO NOSTRA”

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

Escuela Profesional De Medicina Humana



**“CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017”**

Tesis presentada por el Bachiller:

Rodrigo Walter Gil Romero

Para obtener el Título Profesional de:

Médico Cirujano

Asesor: Dra. Nathaly Zuley Blanco Romero

Arequipa –Perú

2017

DEDICATORIA

A DIOS

Por haberme acompañado y guiado a través de toda mi carrera y así mismo por permitirme llegar a terminar esta gran etapa de mi vida, gracias por ser esa gran fortaleza y apoyo incondicional que sin duda me ayudo inmensamente a seguir a delante en todo momento y cuando más lo necesite.

A MIS QUERIDOS PADRES WALTER Y LAURA

Que sin duda alguna son el pilar fundamental y la razón de que hoy pueda culminar esta gran etapa de mi vida. Muchas gracias por todo ese gran amor que siempre me han entregado, por los valores que me han enseñado y por esos grandes sacrificios que día a día han realizado.

A MIS AMADOS ABUELITOS GONZALO Y LAURA

Que en todo este gran camino se han convertido en mis segundos padres. Muchas gracias por haberme acogido, cuidado y apoyado en todo momento. Sin duda tienen el corazón más grande que cualquier persona en la faz de la tierra y eso me lo han demostrado día a día con toda esa preocupación y cuidado que han tenido hacia mí. Sin lugar a duda nunca podre terminar de retribuirles todo lo que han hecho por mí en este gran proceso.

A MIS HERMANOS JORGE Y DIEGO

Por ser ustedes un apoyo constante y por ser un gran símbolo de confianza y unión familiar. A Jorge en particular por haberme apoyado innumerables veces, por ser un ejemplo e inspiración tanto en lo humano y profesional. A Diego por ser esa persona en la cual siempre podre confiar y admirar por su gran simplicidad, alegría y forma de ver la vida.

A MI PADRINO RONALD

Que sin tu apoyo, consejos y regaños no habría podido terminar esta gran aventura. Siempre te estaré agradecido por hacerme saber que si me lo propongo puedo hacer cosas maravillosas.

A MIS TÍOS WILMETR Y MARISA

Por ser fuente de inspiración y admiración. Gracias por preocuparse de mí día a día y por todo el apoyo que siempre me han brindado. Son sin duda un gran ejemplo a seguir.

A SARA

Por todo el apoyo incondicional y el amor que siempre me has demostrado, por todo ese impulso que día a día me has dado y principalmente por creer en mí. Sin duda has sido una gran bendición en mi vida y carrera profesional



“Los hombres que se ocupan de restaurar la salud de los demás uniendo habilidad con humanidad están sobre los grandes de la tierra. Aún comparten la divinidad, ya que preservar y renovar es casi tan noble como crear.”

Voltaire

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
INTRODUCCION	1
CAPITULO I: MATERIALES Y METODOS	3
CAPITULO II: RESULTADOS	8
CAPITULO III: DISCUSION	61
CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFIA	71
ANEXOS	78
ANEXO N°1: Ficha de recolección de datos	79
ANEXO N°2: Inventario de Maslach Burnout	80
ANEXO N°3: Actividad física IPAQ	83
ANEXO N°4: Matriz de datos	84
ANEXO N°5: Proyecto de Tesis	95

RESUMEN

Introducción. El trabajo administrativo en las universidades expone a estrés a sus trabajadores debido a diversos motivos tales como la atención permanente al público ya sea alumnos o familiares e incluso la atención a los propios trabajadores. Estos trabajadores tienen riesgo a sufrir fatiga crónica, estrés, ira contra sus clientes, sensación de impotencia, irritabilidad, etc. que podría ser controlado a través de la actividad física.

Objetivos: correlacionar la actividad física y el estrés laboral en trabajadores administrativos universitarios de universidad privada de Arequipa.

Métodos: Estudio descriptivo, observacional de corte transversal y correlacional aplicado a los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María; los criterios de inclusión fueron que sean trabajadores administrativos de la UCSM que sea contratado o sea nombrado, con tiempo de trabajo mayor a un año y que acepte participar en el estudio; los criterios de exclusión son trabajadores que no deseen participar en el estudio y que no puedan cumplir con el llenado del cuestionario y test.

Resultados: En las variables de edad y estrés tiene relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$); en la variable de estrés y sexo no existe una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$); En la relación de estrés y tiempo de servicio existe una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$); en la variable de estrés y tipo de contrato no existe una relación estadísticamente significativa ($p > 0.05$); en la variable de actividad física total y estrés no existe relación estadísticamente significativa ($p > 0.05$); En cuanto a las horas sentadas al día y estrés no hay relación estadísticamente significativa ($p > 0.05$).

Conclusiones: Los trabajadores administrativos de la UCSM con menor edad y tiempo laboral son más propensos a desarrollar estrés que los que llevan años en su puesto laboral y eso se puede solucionar mediante actividad física o técnicas de relajación.

PALABRAS CLAVE: estrés laboral – actividad física – trabajadores administrativos

ABSTRACT

Introduction: The administrative work in the universities exposes a stress to its workers due to diverse reasons of the stories like the permanent attention to the public and the students of sea and the relatives even the attention to the own workers. These workers have a risk of chronic fatigue, stress, anger against their clients, feelings of impotence, irritability, etc. Which could be controlled through physical activity.

Objectives: to correlate physical activity and work stress in university administrative workers of the private university of Arequipa.

Methods: Descriptive, observational cross-sectional and correlational study applied to administrative workers of the Catholic University of Santa Maria; The inclusion criteria were that UCSM administrative workers that the sea hired the appointed sea, with the working time greater one year and that it agrees to participate in the study; The exclusion criteria are workers who do not wish to participate in the study and who are not satisfied with filling out the questionnaire and the test. Results: In the variables of age and stress has a statistically significant relation ($p < 0.05$); In the variable of stress and sex there is no statistically significant relation ($p < 0.05$); In relation to stress and time of service there is a statistically significant relationship ($p < 0.05$); In the stress variable and type of contract there is no statistically significant relationship ($p > 0.05$); In the variable of total physical activity and stress there is no statistically significant relation ($p > 0.05$); As for the hours sent to the day and stress there is no statistically significant relation ($p > 0.05$).

Conclusions: UCSM administrative workers with lower age and working time are more likely to develop stress than those who have been working for years and that can be solved through physical activity or relaxation techniques.

KEY WORDS: work stress - physical activity - administrative workers

INTRODUCCIÓN

El trabajo administrativo en las universidades expone a estrés a sus trabajadores debido a diversos motivos tales como la atención permanente al público (alumnos y familiares) y la atención a los propios trabajadores, así mismo la responsabilidad en el manejo adecuado de datos, horarios, exigencia de cumplimiento de metas y entrega de resultados de acuerdo a lo planificado en el inicio de semestre, entre otros. Todos estos factores podrían llevar a incrementar el estrés de los trabajadores administrativos.

Estos trabajadores tienen por lo tanto riesgo a sufrir fatiga crónica, estrés, ira contra sus clientes, sensación de impotencia, irritabilidad, etc. que podría ser controlado a través de la actividad física.

En la salud ocupacional, se reconoce que la actividad física juega un rol fundamental en la protección del estrés de los trabajadores, así mismo, se sabe que el estrés es un fenómeno común en entornos laborales académicos como son las universidades, de allí la importancia de emprender programas de actividad física en el trabajo para prevenir enfermedades físicas y de la salud mental.

La Organización Mundial de la Salud promueve la actividad en todos los ámbitos de la vida humana, así mismo indica que la inactividad física duplica el riesgo de enfermedades cardiovasculares, diabetes, obesidad y riesgo de hipertensión arterial, debido a ello, promueve combatir el sedentarismo con incremento de la actividad física de intensidad moderada diaria. (3)

Por todo ello es que se propone la presente investigación que tiene como objetivo central, correlacionar la actividad física y el estrés laboral en trabajadores administrativos universitarios de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa.





CAPITULO I

MATERIALES Y MÉTODOS

1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

1.1. TÉCNICAS: En el presente trabajo investigativo se utilizó la técnica de encuesta y entrevista.

1.2. INSTRUMENTOS:

1.2.1. Cuestionario de Características sociodemográficas y laborales, de actividad física y estrés laboral.

1.2.2. Medición de la actividad física

Se usó el test de El IPAQ. (Anexo N° 3)

En cuanto a la interpretación de este test, el nivel de actividad física en una persona es:

- a) **Alto**, cuando se determina una frecuencia semanal de actividad física igual a 7 días, con combinación de caminata o actividades de moderada o alta intensidad logrando un mínimo de 3.000 MET-min/ semana. O cuando se reporta actividad vigorosa al menos 3 días a la semana alcanzando al menos 1.500 MET-min/semana;
- b) **Moderado**, cuando reporta 3 o más días de actividad vigorosa por al menos 20 minutos diarios; o cuando se reportaron 5 o más días de actividad moderada y/o caminata al menos 30 minutos diarios; o cuando se reportaron más de cinco días de cualquier combinación de caminata y

actividades vigorosas o moderadas logrando al menos 600 MET-min/semana.

- c) **Sedentario o bajo**, cuando la frecuencia semanal de actividad física es menor o igual a un día, sin importar la intensidad ni la duración de la actividad.

1.2.3. Medición del estrés laboral:

Se usó del test de Maslach y Jackson. (Anexo N°2)

En base a la escala elegida se calculó puntajes de cada uno de los tres componentes los cuales se clasifican en:

- a) Alto (encima del percentil 75)
- b) Medio (entre el percentil 75 y el 25)
- c) Bajo (por debajo del percentil 25).

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación espacial

El estudio de investigación fue realizado en las oficinas de la Universidad Católica de Santa María.

2.2. Ubicación Temporal

Se desarrolló el estudio entre noviembre 2016 a abril 2017.

2.3. Unidades de Estudio

Todos los trabajadores administrativos que desearon participar del estudio

2.3.1. Universo

Está conformado por todos los trabajadores administrativos de la UCSM.

2.3.2. Muestra

Se incluyó en el estudio una muestra de 100 trabajadores administrativos que cumplieron con los siguientes criterios de selección:

De inclusión:

- ✓ Trabajador administrativo de la UCSM que sea contratado o sea nombramiento, pero con tiempo de trabajo mayor a un año.
- ✓ Trabajador administrativo que acepte participar en el estudio.

De exclusión:

- ✓ Trabajadores que no deseen participar en el estudio.
- ✓ Trabajadores que no puedan cumplir con el llenado de cuestionarios y test.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. ORGANIZACIÓN

- ✓ Se presentó el proyecto a Comité de Seguridad y salud del trabajo UCSM, además a la oficina del sindicato de trabajadores administrativos UCSM y a los jefes de cada oficina de la UCSM.
- ✓ Se solicitó la participación de los trabajadores administrativos.
- ✓ Se tomó consentimiento informado.
- ✓ Se tomó individualmente cuestionarios.

3.2. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Para estrés se utilizó el inventario de Maslah es un instrumento que ha sido validado en diversos estudios, por lo que no requirió de una nueva validación.

Para la medición de la actividad física se utilizó el International Physical Activity Questionnaire IPAQ (Craig y Col., 2003), validado en 12 países en el 2000, (Booth, 2000).

Para la evaluación de características sociodemográficas y laborales se usó una ficha de toma de datos que no requirió validación.

3.3. CRITERIOS Ó ESTRATEGIAS PARA EL MANEJO DE LOS RESULTADOS

- ✓ Para el análisis estadístico se utilizó estadística descriptiva:
- ✓ Se calculó frecuencias absolutas, relativas y medidas de resumen
- ✓ Para las correlaciones:
- ✓ Prueba Chi cuadrado de Pearson
- ✓ Para la comparación de estrés y características sociodemográficas y laborales, pruebas Chi cuadrado de Pearson, Fisher, Anova y t Student.
- ✓ Comparación de actividad física y componentes del estrés laboral, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

Para la sistematización de los datos, se empleó una matriz de sistematización.



CAPITULO II

RESULTADOS

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

RESULTADOS

Para el análisis estadístico de los datos se utilizó el software IBM SPSS Statistic y Microsoft Excel ®, el número total de encuestados fue 100 trabajadores del área administrativa de la Universidad Católica de Santa María con la finalidad de evaluar si existe relación entre el stress y la actividad física.

Los datos de la encuesta se adjuntan en el anexo N°4.

1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

- 1.1. Se evaluó la distribución de las características sociodemográficas y laborales de los encuestados, los cuales se muestra a continuación:**

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

a) Distribución según sexo de los encuestados:

Tabla N° 1

Distribución según sexo de encuestados de la UCSM

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	78	78%
Masculino	22	22%
N° TOTAL	100	100%

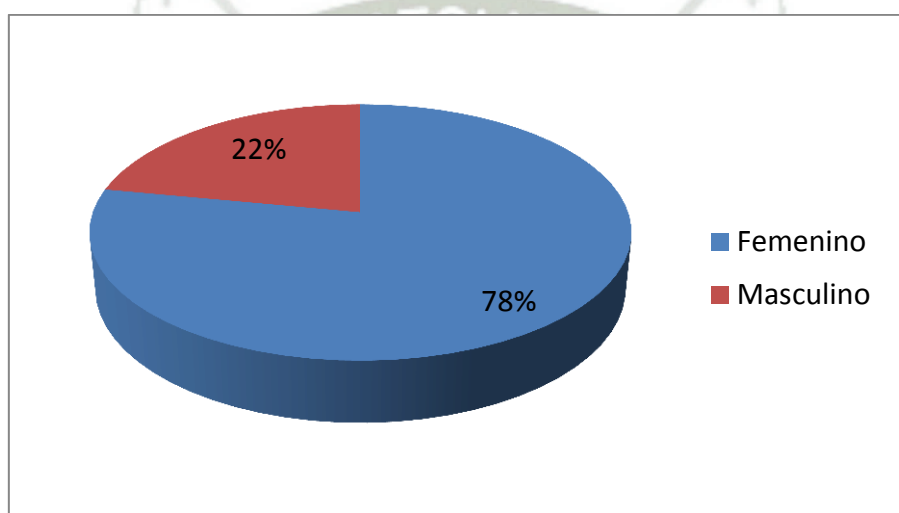
Fuente: Matriz de datos

TABLA N°1 se puede observar que se encuestaron a un total de 100 personas de las cuales un 78% son de sexo femenino y un 22% de sexo masculino

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Grafico N° 1

Distribución según sexo de los encuestados



Fuente propia

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

b) Distribución según edad de los encuestados:

Tabla N° 2

Distribución de frecuencia según edad (años)

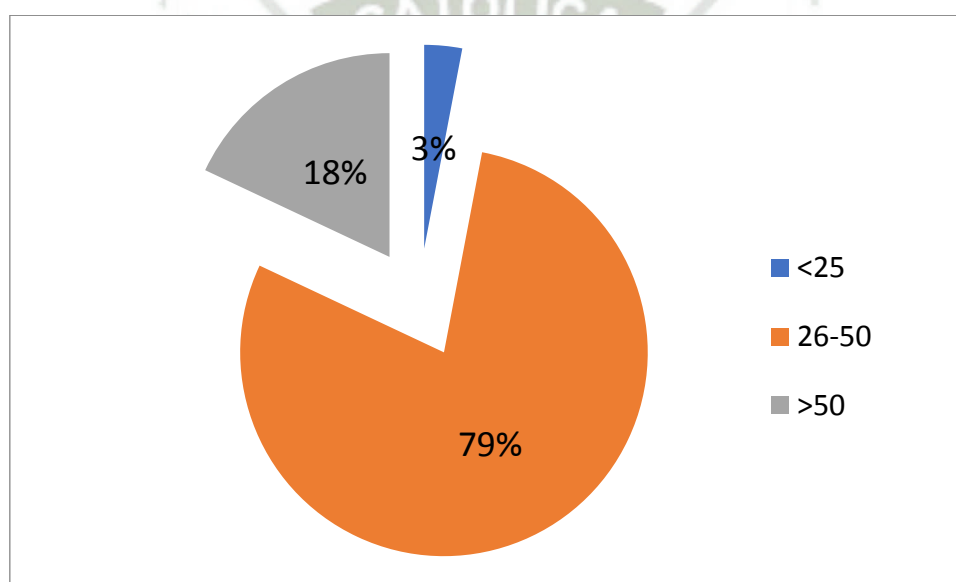
EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<25	3	3%
26-50	79	79%
>50	18	18%
TOTAL	100	100%

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°2 se observa que de los trabajadores del área administrativa encuestados, hay un 3% que tienen menos de 25 años, un 18% mayor de 50 años y el rango de edad donde hay el mayor porcentaje de los encuestados es entre 26 a 50 años con un 79% del personal.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Grafico N° 2
Porcentaje de las edades del personal (años)



Fuente propia

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

c) Distribución según tipo de contrato de los encuestados:

Tabla N° 3
Distribución según tipo de contrato de la UCSM

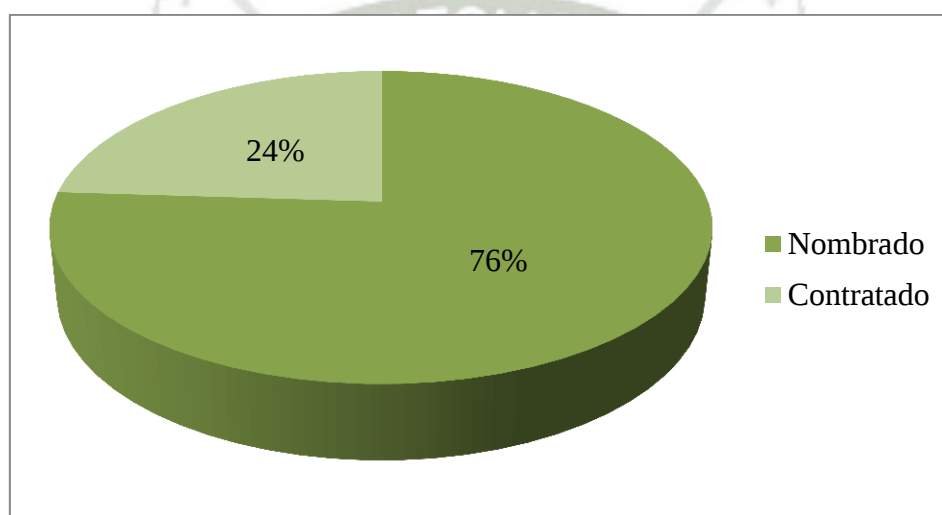
Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	76	76%
Contratado	24	24%
N° TOTAL	100	100%

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°3 se evidencia la frecuencia del personal administrativo encuestado de acuerdo a el tipo de contrato que presentan, siendo nombrados un 76% y contratado un 24% respectivamente.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Grafico N° 3
Distribución según tipo de contrato de los encuestados



Fuente propia

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

d) Distribución según tiempo de servicio (años) de los encuestados:

Tabla N° 4
Distribución de frecuencia de tiempo de servicio (años)

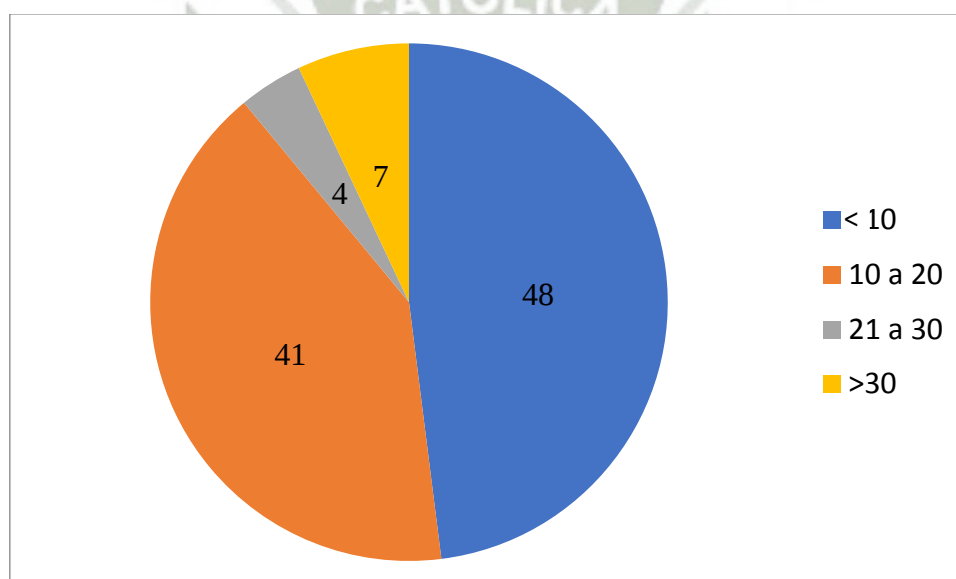
Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
<10	48	48%
10 a 20	41	41%
21 a 30	4	4%
>30	7	7%
TOTAL	100	100%

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°4 se evidencia que según el tiempo de servicio hasta la fecha, hay 41 personas que tienen un tiempo de servicio laboral entre 10 a 20 años, 4 personas que poseen entre 21 a 30 años, 7 trabajadores que tienen mayor de 30 años de servicios, siendo el de mayor porcentaje el de los trabajadores que tienen un tiempo de servicio menor a 10 años con un 48%.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Grafico N° 4
Porcentajes del tiempo de servicio (años) según sus rangos



Fuente propia

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

e) Distribución según cargo laboral de los encuestados:

Tabla N° 5
Distribución según cargo de puesto de trabajo de la UCSM

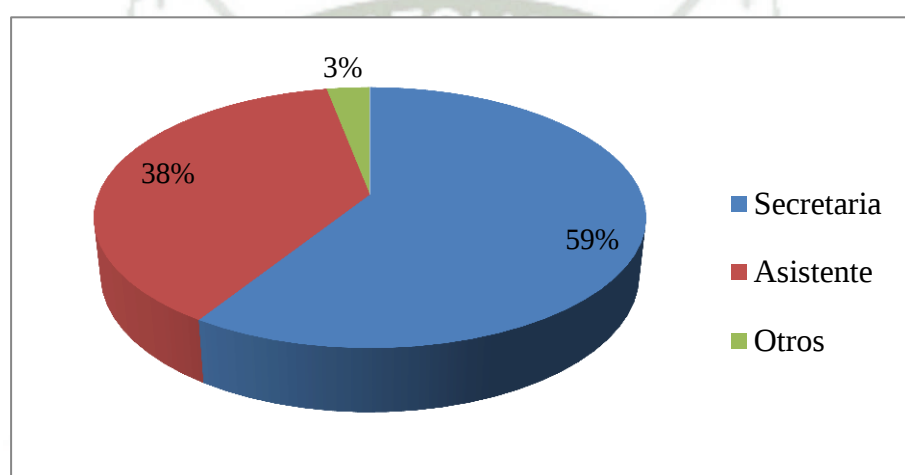
Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Secretaria	59	59%
Asistente	38	38%
Otros	3	3%
N° TOTAL	100	100%

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°5 se muestra que del total de encuestados un 59% ocupan el cargo de secretariado, en un 38% de asistentes y un 3 % otros.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Grafico N° 5
Distribución según cargo laboral de los encuestados



Fuente propia

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

a) Distribución según estado civil de los encuestados:

Tabla N° 6
Distribución según estado civil de los encuestados

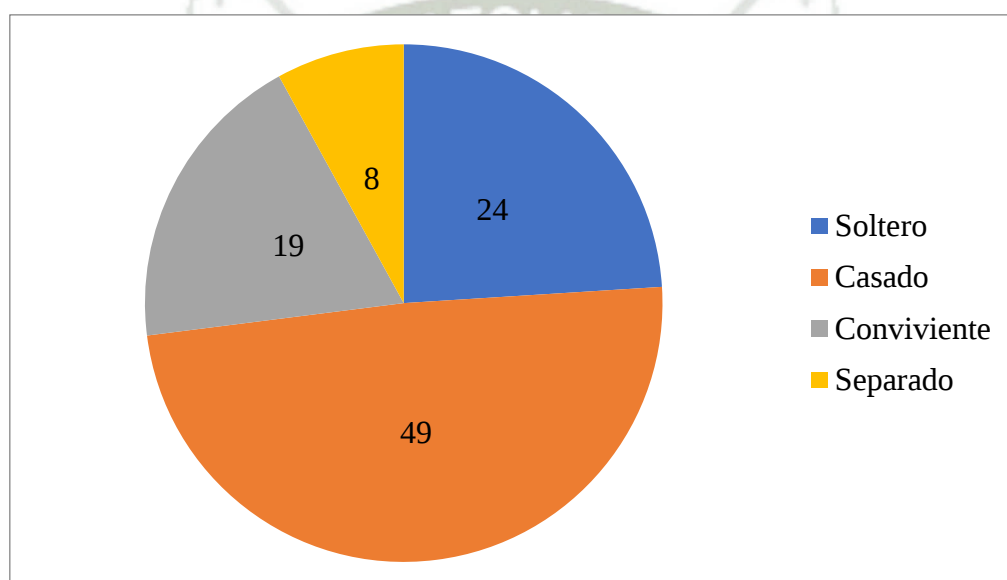
ESTADO CIVIL	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	24	24%
Casado	49	49%
Conviviente	19	19%
Separado	8	8%
TOTAL	100	100%

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°6 se muestra que de los encuestados, un 49% están casados (la mayoría), un 19% son convivientes, un 24% son solteros y un 8% están separados.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Grafico N° 6
Distribución según estado civil de los encuestados



Fuente propia

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

- 1.2. Se desarrolló una encuesta de **MASLACH BURNOUT** para determinar el **estrés laboral de los encuestados** cuyo **análisis descriptivo** por pregunta se presenta a continuación:

Tabla N° 7. Estadísticos descriptivos por pregunta de la encuesta MASLACH BURNOUT

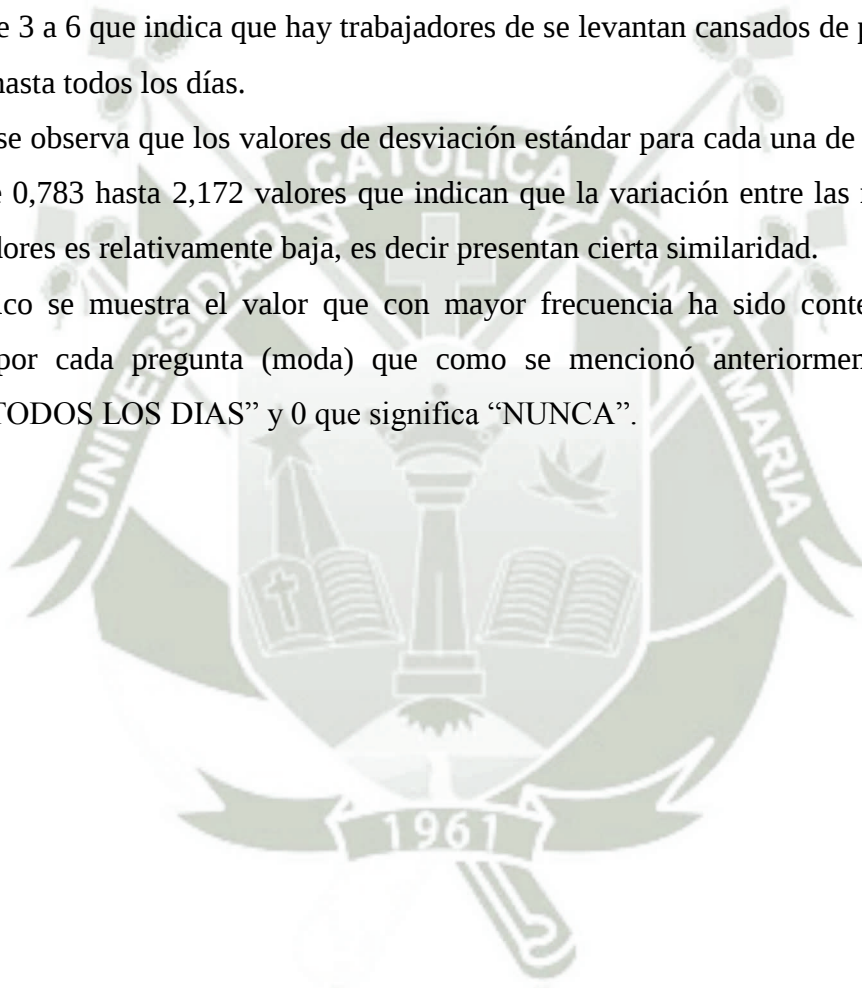
	MB_1	MB_2	MB_3	MB_4	MB_5	MB_6	MB_7	MB_8	MB_9	MB_10	MB_11	MB_12	MB_13	MB_14	MB_15	MB_16	MB_17	MB_18	MB_19	MB_20	MB_21	MB_22
N Válido	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	2,41	3,68	2,56	5,55	,35	2,41	5,67	,76	5,38	,58	,63	5,24	,86	2,61	1,01	1,62	5,29	4,83	4,78	1,11	5,13	2,30
Mediana	2,00	4,00	3,00	6,00	,00	3,00	6,00	,00	6,00	,00	,00	5,00	,00	2,00	,00	1,00	6,00	5,00	5,00	,00	6,00	1,50
Moda	0	5	0	6	0	3	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	5	6	0	6	0
Desviación estándar	1,724	1,638	1,919	,783	,845	1,848	,842	1,436	1,170	1,257	1,368	1,055	1,557	2,174	1,789	1,728	1,225	1,518	1,561	1,780	1,236	2,172
Varianza	2,972	2,684	3,683	,614	,715	3,416	,708	2,063	1,369	1,579	1,872	1,114	2,425	4,725	3,202	2,985	1,501	2,304	2,436	3,170	1,528	4,717
Mínimo	0	0	0	3	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Máximo	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Suma	241	368	256	555	35	241	567	76	538	58	63	524	86	261	101	162	529	483	478	111	513	230

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°7 se presenta el valor de la moda que corresponde al valor que más se repite por cada pregunta realizada, siendo de éstas el valor de cero que significa “NUNCA” para la pregunta 1, 3, 5, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 20 y 22. El valor de 5 que significa “POCAS VECES A LA SEMANA” para la pregunta 2 y 18. El valor de 6 que significa “DIARIO” para la pregunta 4, 7, 9, 12, 17, 19 y 21 y finalmente el valor de 3 que significa “UNAS POCAS VECES AL MES” para la pregunta 6. Además se muestran el valor mínimo y máximo por pregunta, siendo de 0 a 6 en su mayoría a excepción de la pregunta 4 (MB_4) donde va de 3 a 6 que indica que hay trabajadores de se levantan cansados de pocas veces a la semana hasta todos los días.

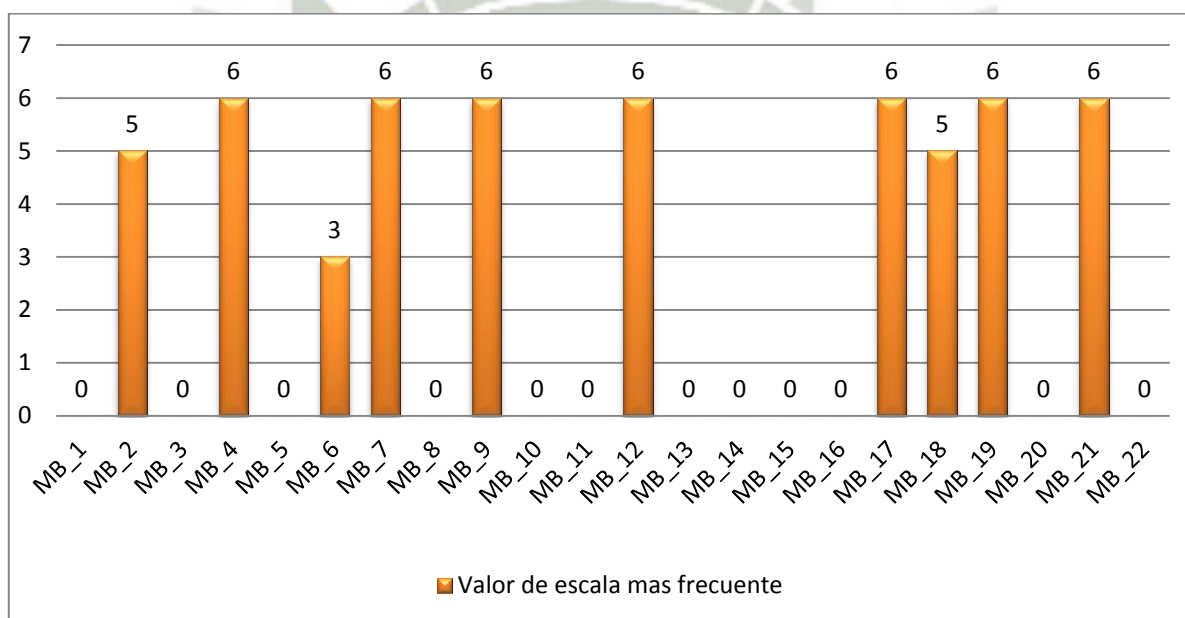
Asimismo se observa que los valores de desviación estándar para cada una de las preguntas varía desde 0,783 hasta 2,172 valores que indican que la variación entre las respuestas de los trabajadores es relativamente baja, es decir presentan cierta similaridad.

En el grafico se muestra el valor que con mayor frecuencia ha sido contestado en las encuestas por cada pregunta (moda) que como se mencionó anteriormente es 6 que significa “TODOS LOS DIAS” y 0 que significa “NUNCA”.



CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Grafico N° 7
Respuesta más frecuente por pregunta



Fuente propia

**CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD
FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA,
2017**

Tabla N° 8
Frecuencia de estrés en los trabajadores de la UCSM

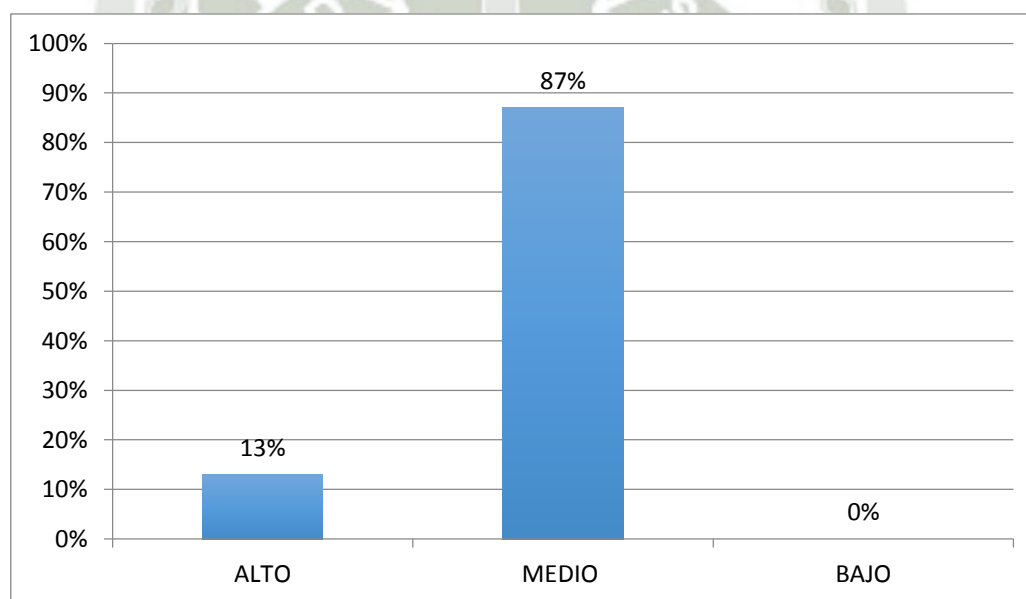
Escala de estrés	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	13	13%
MEDIO	87	87%
BAJO	0	0%
TOTAL	100	100%

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°8 se observa que en su mayoría el personal administrativo se encuentra en un nivel de estrés MEDIO 87%, un 13 % están sometidos a un estrés ALTO y un 0% no están sometidos a un estrés bajo.

**CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD
FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA,
2017**

Grafico N° 8
Porcentajes según frecuencia del estrés en los encuestados



Fuente propia

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

1.3. Se realizó una encuesta para determinar la **ACTIVIDAD FÍSICA (International Physical Activity Questionnaire IPAQ)** del personal administrativo, del cual se obtuvo la siguiente información.

Los análisis descriptivos de las variables determinadas se presentan a continuación:

a) **Distribución según actividad física de los encuestados:**

Tabla N° 9

Promedio de los días y tiempo (min) destinados al tipo de actividad física

TIPO DE ACTIVIDAD FÍSICA	FRECUENCIA (Días)	PORCENTAJE	TIEMPO (min)	PORCENTAJE
VIGOROSA	1.72	16%	28.65	24%
MODERADO	3.81	35%	45.70	38%
BAJA	5.31	49%	45.42	38%
TOTAL	10.84	100%	119.77	100%

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°9 se muestra el promedio de los días y tiempo de las respuestas para las preguntas de actividad física vigorosa, moderada y baja. En cuanto a la actividad física vigorosa en promedio la realizan en 1.72 días con un tiempo promedio de 28.65 min, la actividad moderada la realizan en un 3.81 días por 45.70 min y la baja en 5.31 días por 45.42 min.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Tabla N° 10
Distribución según actividad física de los encuestados

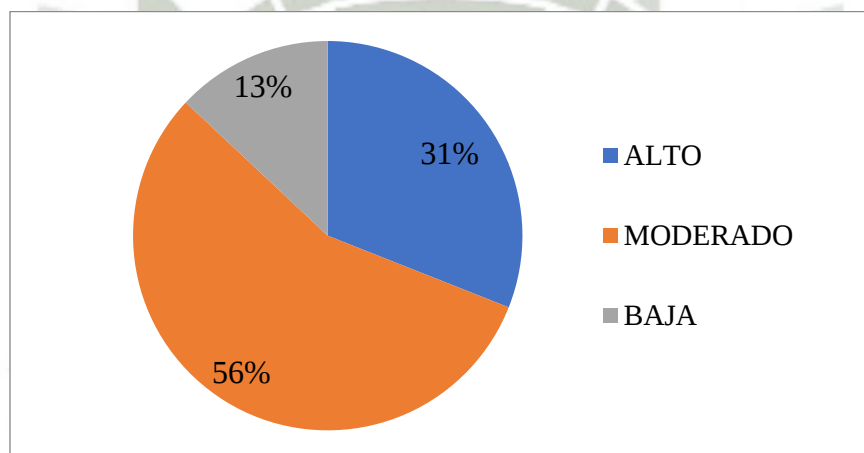
ACTIVIDAD FÍSICA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	31	31%
MODERADO	56	56%
BAJA	13	13%
TOTAL	100	100%

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°10 se observan los niveles de actividad física según el test después de que las respuestas han sido evaluadas, donde se muestra que el nivel de actividad física que con mayor frecuencia presentan los encuestados es moderado con un 56%, seguido del nivel alto un 31% y baja en un 13%.

**CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD
FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA,
2017**

Grafico N° 10
Distribución actividad física según su escala



Fuente: Propia

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Tabla N° 11
Análisis Descriptivo de los días totales de actividad física

		Estadístico	Error estándar
ACT. FISICA EN DIAS	Media	10,84	,354
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	10,14
		Límite superior	11,54
	Media recortada al 5%	10,91	
	Mediana	11,00	
	Varianza	12,540	
	Desviación estándar	3,541	
	Mínimo	2	
	Máximo	19	
	Rango	17	
	Rango intercuartil	4	
	Asimetría	-,415	,241
	Curtosis	,148	,478

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°11 se observa que en promedio los días que realizan actividad física son 10.84 días, dentro de un rango entre 2 y un máximo de 19, esto probablemente porque hay días en que los trabajadores realizan actividad física vigorosa y moderada. Además su media y su mediana están muy próximos lo que indica que los datos poseen una distribución simétrica.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Tabla N° 12
Análisis Descriptivo del tiempo total de actividad física

		Estadístico	Error estándar
ACT. FISICA EN MIN.	Media	119,77	8,494
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	102,92 136,62
	Media recortada al 5%	109,13	
	Mediana	100,00	
	Varianza	7214,785	
	Desviación estándar	84,940	
	Mínimo	25	
	Máximo	525	
	Rango	500	
	Rango intercuartil	75	
	Asimetría	2,577	,241
	Curtosis	8,696	,478

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°12 se muestra el tiempo total (minutos) en que los encuestados realizan actividad física siendo un promedio de 119.77 minutos del cual varia en un rango de entre 25 minutos como mínimo a 525 minutos como máximo. Para esta variable la desviación estándar es bastante con n valor de 84.940 esto debido a hay una variación entre el tiempo que realizan actividad física los trabajadores. Estos valores indican que no realizan actividad física ni siquiera en un rango moderado.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Tabla N° 13
Análisis Descriptivo de las horas que están sentados por día

			Estadístico	Error estándar
TIEMPO EN HORAS SENTADOS	Media		6,53	,130
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	6,27	
		Límite superior	6,79	
	Media recortada al 5%		6,59	
	Mediana		7,00	
	Varianza		1,686	
	Desviación estándar		1,298	
	Mínimo		2	
	Máximo		10	
	Rango		8	
	Rango intercuartil		1	
	Asimetría		-,646	,241
	Curtosis		2,136	,478

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°13 se observa que las horas que permanecen sentados por día van desde 2 a hasta 10 horas, siendo en promedio de 6.53 horas, su mediana y su media están próximos por lo que poseen una distribución simétrica, con una desviación estándar de 1.29 valor que es bajo, que indicaría que hay una baja variabilidad de los datos.

**CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD
FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA,
2017**

Tabla N°14
Actividad Física

Ficha	ACTIVIDAD FISICA		
	Horas sentada	Día total	Tiempo total (min)
1	7	11	140
2	9	2	60
3	2	10	180
4	10	3	30
5	5	19	70
6	8	2	60
7	7	7	210
8	6	10	80
9	6	11	70
10	8	13	70
11	8	14	90
12	7	15	110
13	5	10	90
14	8	12	80
15	6	10	90
16	7	14	150
17	5	14	120
18	5	12	150
19	7	15	150
20	6	14	75
21	6	9	32
22	7	8	25

23	10	6	90
24	3	12	240
25	7	10	90
26	7	9	165
27	7	13	210
28	7	10	180
29	6	4	50
30	8	11	360
31	3	10	525
32	6	14	420
33	3	14	225
34	6	5	180
35	6	8	25
36	8	10	180
37	5	6	40
38	8	5	45
39	7	14	135
40	7	13	120
41	8	3	120
42	7	18	240
43	7	13	210
44	7	15	180
45	6	4	30
46	7	8	25
47	6	8	25
48	7	13	165
49	6	10	105
50	7	10	90
51	7	16	180
52	7	14	150
53	7	12	80
54	7	9	50
55	6	11	105
56	7	17	150
57	7	10	60
58	8	17	240
59	6	10	90
60	5	7	90
61	5	9	90
62	6	10	45
63	4	12	100

64	6	14	85
65	7	11	110
66	7	11	120
67	5	13	60
68	7	10	90
69	6	13	75
70	6	10	110
72	7	12	90
72	7	10	95
73	8	15	105
74	8	9	90
75	7	9	90
76	6	7	60
77	7	10	120
78	7	13	110
79	6	13	75
80	6	12	105
81	6	12	100
82	7	11	120
83	7	12	100
84	8	10	105
85	7	13	130
86	6	4	30
87	8	13	95
88	5	10	90
89	8	12	90
90	6	10	90
91	7	14	150
92	5	17	120
93	6	15	480
94	7	15	105
95	6	5	70
96	6	8	105
97	7	15	150
98	5	12	100
99	7	8	50
100	7	11	75

TABLA N°14 Se determinó los días totales de actividad física, el tiempo total de actividad física (minutos) y el tiempo total en que permanecen sentados (horas)

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

2. ANÁLISIS CORRELACIONAL

2.1. Correlación entre el estrés y características sociodemográficas:

Se han evaluado las correlaciones usando la correlación bidireccional en SPSS. Para lo cual se han considerado las siguientes hipótesis:

- **Hipótesis nula:** No hay relación estadísticamente significativa entre las variables (Sig. > 0.05)
- **Hipótesis alternativa:** Si hay relación estadísticamente significativa entre las variables (Sig. < 0.05)

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

a) EDAD Y ESTRÉS

Tabla N° 15

Distribución según edad y escala de estrés de los encuestados

EDAD	ESCALAS DE ESTRÉS							
	BAJO	PORCENTAJE	MEDIO	PORCENTAJE	ALTO	PORCENTAJE	TOTAL	PORCENTAJE
<25	0	0%	2	2%	1	1%	3	3%
26-50	0	0%	69	69%	10	10%	79	79%
>50	0	0%	16	16%	2	2%	18	18%
TOTAL	0	0%	87	87%	13	13%	100	100%

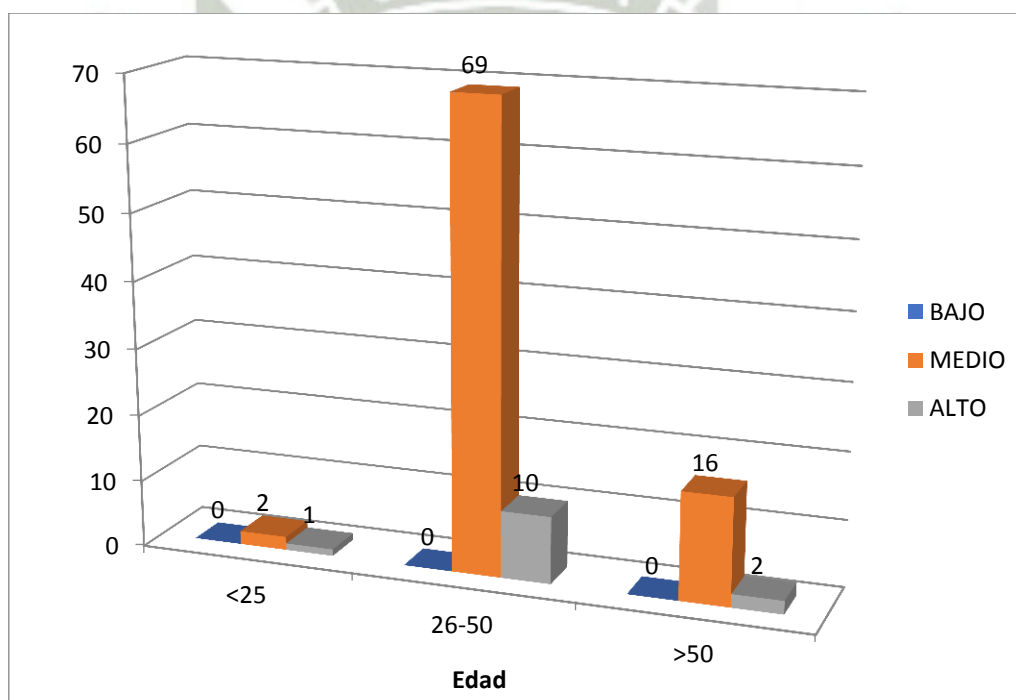
Fuente: Matriz de datos

TABLA N°15 se observa que hay una mayor presencia (69%) del personal que está sometido a un estrés medio que poseen entre 26 a 50 años de edad; asimismo dentro de ese rango de edad un 10% del personal poseen un estrés alto. Las personas mayores de 50 años poseen un 16% de estrés medio y un 2 % de estrés alto. Las personas menores de 25 años son los que tienen un 2% de estrés medio y un 1 % de estrés alto. Cabe mencionar que ninguno de los encuestados registra un estrés de nivel bajo.

**CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD
FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA,
2017**

Grafico N° 15

Distribución según edad y escala de estrés de los encuestados



Fuente: Propia

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Tabla N° 16
Correlación de la edad y escala de estrés de los encuestados

		EDAD	ESTRÉS T.
EDAD	Correlación de Pearson	1	-0,310
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	100	100

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°16 Se ha evaluado el valor de Sig. (bilateral) que es menor a 0.05, lo que indica que entre las variables de EDAD y del ESTRÉS total si existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, por lo que se evalúa el coeficiente de correlación de Pearson que es -0.310 (valor próximo a cero) que indica que hay una baja influencia entre la edad y el estrés.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

b) SEXO Y ESTRES

Tabla N°17
Distribución del estrés en función del sexo

SEXO	NIVEL DE ESTRÉS						TOTAL	PORCENTAJE
	ALTO	PORCENTAJE	MEDIO	PORCENTAJE	BAJO	PORCENTAJE		
FEMENINO	11	11%	67	67%	0	0%	78	78%
MASCULINO	2	2%	20	20%	0	0%	22	22%
TOTAL	13	13%	87	87%	0	0%	100	100%

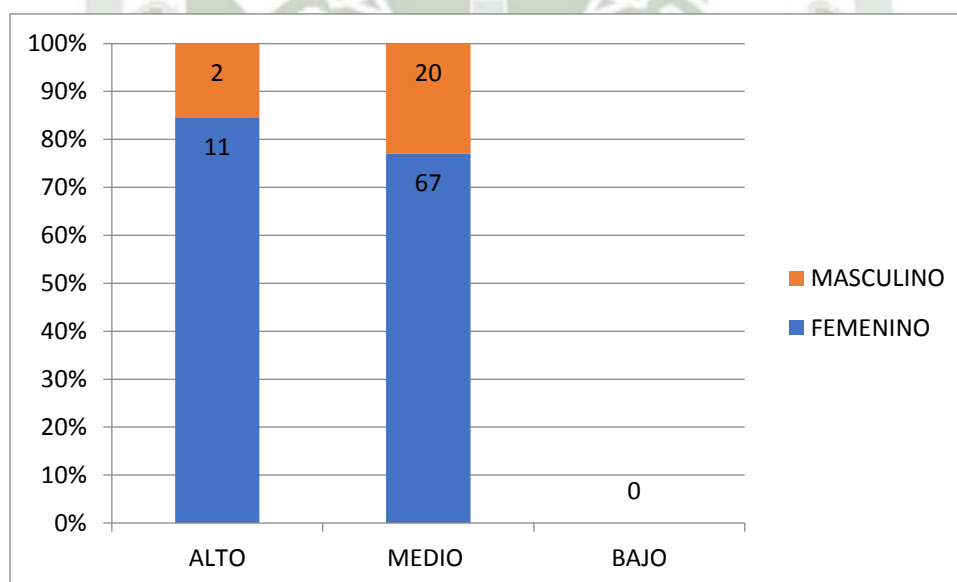
Fuente: Matriz de datos

TABLA N°17 Se observa que las de sexo femenino presentan un 11% de estrés alto y un 67% de estrés medio, los de sexo masculino presentan un 20% de estrés medio y un 2 % de estrés alto. Cabe mencionar que en ningún sexo presenta estrés de nivel bajo.

**CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD
FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA,
2017**

Grafico N°17

Distribución del estrés en función del sexo



Fuente: Propia

**CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD
FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA,
2017**

Tabla N°18
Correlación del estrés en función al sexo

	ESTRÉS T.	SEXO
ESTRÉS T. Correlación de Pearson	1	-,077
Sig. (bilateral)		,448
N	100	100

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°18 Según el valor de Sig. (Bilateral) de 0.448, éste es mayor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula, esto es, no hay relación estadísticamente significativa entre las variables de estrés y sexo, ambas son independientes entre sí. No hay influencia del sexo masculino o femenino en el estrés que se genere en el trabajo.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

c) ESTADO CIVIL Y ESTRES

Tabla N°19
Correlación del estado civil con el estrés laboral

		ESTRÉS T.	ESTADO CIVIL
ESTRÉS T.	Correlación de Pearson	1	-,074
	Sig. (bilateral)		,463
	N	100	100

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°19 se observa que según el valor de Sig. (Bilateral) de 0.463, éste es mayor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula, esto es, no hay relación estadísticamente significativa entre las variables de estrés y estado civil, es decir, no hay influencia entre el estado civil del personal y el estrés que se genere en el trabajo.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

d) TIEMPO DE SERVICIO Y ESTRÉS

Tabla N°20
Distribución del estrés en función del tiempo de servicio

Tiempo de servicio	NIVEL DE ESTRÉS						TOTAL	PORCENTAJE
	ALTO	PORCENTAJE	MEDIO	PORCENTAJE	BAJO	PORCENTAJE		
<10	7	7%	41	41%	0	0%	48	48%
10 a 20	6	6%	35	35%	0	0%	41	41%
21 a 30	0	0%	4	4%	0	0%	4	4%
>30	0	0%	7	7%	0	0%	7	7%
TOTAL	13	13%	87	87%	0	0%	100	100%

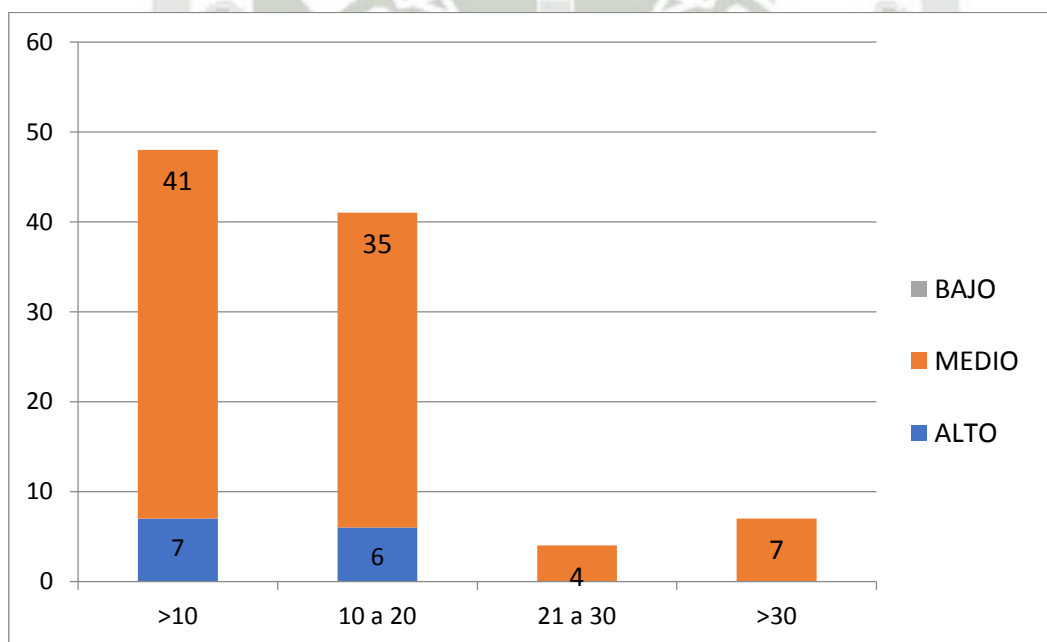
Fuente: Matriz de datos

TABLA N°20 Se observa que el mayor porcentaje (48%) se presenta en tiempo de servicio menor de 10 años, dentro de éste un 41% corresponde a estrés medio y un 7% a un nivel de estrés alto. De 10 a 20 años se presenta un estrés en un 41% siendo un 35% estrés de nivel medio y un 6% alto. Las menores frecuencias de estrés se presentan en tiempo de servicio de 21 años a más.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Grafico N°20

Distribución del estrés en función del tiempo de servicio



Fuente: Propia

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Tabla N°21
Correlación del Tiempo de servicio y estrés laboral

		ESTRÉS T.	TIEMPO DE SERVICIO
ESTRÉS T.	Correlación de Pearson	1	-,280**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	100	100

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°21 Según el valor de Sig. (bilateral) de 0.005, éste es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, esto es, si hay relación estadísticamente significativa entre las variables de estrés y el tiempo de servicio en años, es decir, si hay una influencia mínima entre el tiempo de servicio y el estrés que se genera en el trabajo; según el signo del coeficiente de correlación de Pearson a menor tiempo de servicio se presenta un mayor grado de estrés, esto probablemente debido a que las personas con mayor tiempo de servicio ya se han organizado y familiarizado con las tareas que involucran su cargo laboral.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

e) TIPO DE CONTRATO Y ESTRÉS

Tabla N° 22
Distribución del estrés en función del tipo de contrato

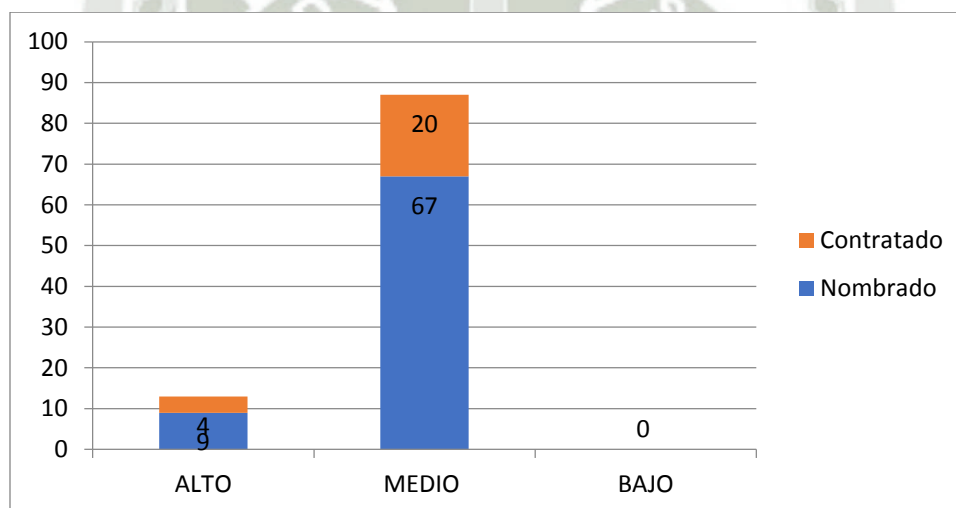
Tipo de contrato	NIVEL DE ESTRÉS						TOTAL	PORCENTAJE
	ALTO	PORCENTAJE	MEDIO	PORCENTAJE	BAJO	PORCENTAJE		
Nombrado	9	9%	67	67%	0	0%	76	76%
Contratado	4	4%	20	20%	0	0%	24	24%
TOTAL	13	13%	87	87%	0	0%	100	100%

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°22 Según el tipo de contrato, los nombrados presentan un estrés alto en un 9%, mientras que los contratados en un 4%, en ambos casos la mayor frecuencia de estrés es en el nivel medio con un 67% y 20% para los nombrados y contratados respectivamente.

**CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD
FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA,
2017**

Grafico N° 22
Distribución del estrés en función del tipo de contrato



Fuente: Propia

**CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD
FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA,
2017**

Tabla N° 23
Correlación del tipo de contrato con el estrés laboral

	ESTRÉS T.	CONTRATO
ESTRÉS T. Correlación de Pearson	1	,192
Sig. (bilateral)		,055
N	100	100

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°23 Según el valor de Sig. (bilateral) de 0.055, éste es mayor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula, esto es, no hay relación estadísticamente significativa entre las variables de estrés y el tipo de contrato laboral, es decir, no hay influencia entre ser nombrado o contratado y el estrés que se genera en el trabajo.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

f) CARGO LABORAL Y ESTRES

Tabla N° 24
Distribución del estrés en función del cargo laboral

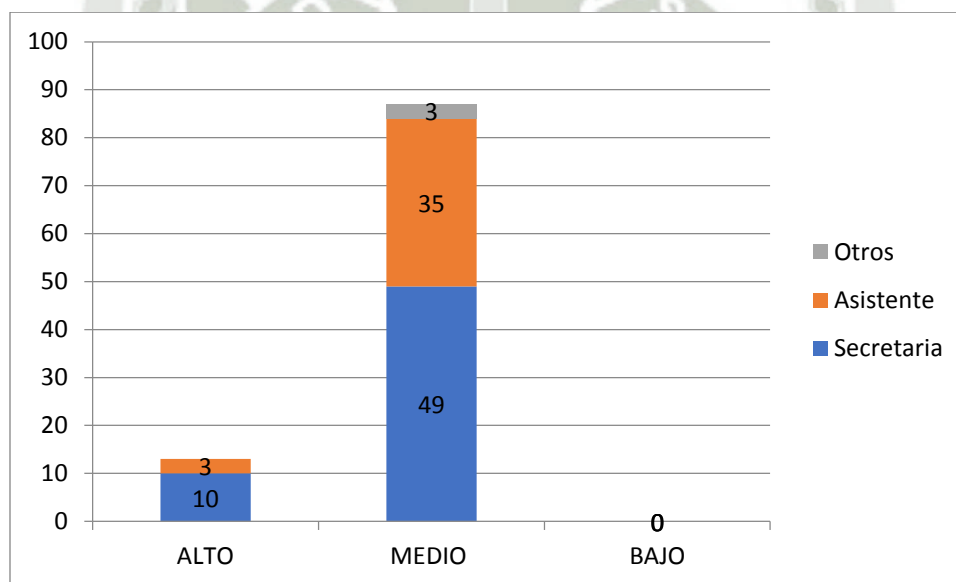
CARGO LABORAL	NIVEL DE ESTRÉS						TOTAL	PORCENTAJE
	ALTO	PORCENTAJE	MEDIO	PORCENTAJE	BAJO	PORCENTAJE		
Secretaria	10	10%	49	49%	0	0%	59	59%
Asistente	3	3%	35	35%	0	0%	38	38%
Otros	0	0%	3	3%	0	0%	3	3%
TOTAL	13	13%	87	87%	0	0	100	100%

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°24 Según el cargo laboral las secretarias presentan el mayor porcentaje de estrés a un nivel medio con un 49% y un 10% en un nivel alto, mientras que los asistentes tienen un 35% de estrés medio y un 3% de estrés alto.

**CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD
FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA,
2017**

Grafico N° 24
Distribución del estrés en función del cargo laboral



Fuente: Propia

**CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD
FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA,
2017**

Tabla N°25
Correlación del cargo con el estrés laboral

	ESTRÉS T.	CARGO
ESTRÉS T. Correlación de Pearson	1	-,063
Sig. (bilateral)		,535
N	100	100

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°25 Según el valor de Sig. (Bilateral) de 0.535, éste es mayor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula, esto es, no hay relación estadísticamente significativa entre las variables de estrés y el cargo en el puesto de trabajo, es decir, no hay influencia entre trabajar como secretaria, asistente u otros y el estrés que se genera en cada cargo, estas variables son independientes entre ellas.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

2.2.Comparación de actividad física y componentes del estrés laboral:

Para dicha comparación se utilizó el software SPSS y el análisis de correlación bidireccional. Para lo cual se han considerado las siguientes hipótesis:

- **Hipótesis nula:** No hay relación estadísticamente significativa entre las variables (Sig. > 0.05)
- **Hipótesis alternativa:** Si hay relación estadísticamente significativa entre las variables (Sig. < 0.05)

Se utilizó la correlación de Pearson ya que los datos de Tiempo total de actividad física, días totales de actividad física y horas en que permanecen sentados por día tienen una distribución normal y homogeneidad de varianzas como se muestran en el cuadro N°1 al N°3 donde el valor del estadístico de Kolmogorov-Smirnov son mayores a 0.05 (0.211, 0.136 y 0.209) lo que indica que tienen una distribución normal.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Cuadro N°1. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
HORAS SENTADOS X DIA	,211	100	,000	,897	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Matriz de datos

Cuadro N°2. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DIAS T. DE ACT. FISICA	,136	100	,000	,971	100	,025

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Matriz de datos

Cuadro N° 3. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TIEMP. T. DE ACT. FISICA	,209	100	,000	,753	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Matriz de datos

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

Adicionalmente en los Cuadros N°4 al N°6, se observa la prueba de homogeneidad de varianzas donde los estadísticos de Levene son mayores a 0.05 por lo que se acepta que tienen homogeneidad en las varianzas.

Cuadro N° 4
Prueba de homogeneidad de varianzas

HORAS QUE PERMANECEN SENTADOS

Estadístico de Levene	df1	df2	Sig.
2,431	24	68	,002

Fuente: Matriz de datos

**CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD
FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA,
2017**

Cuadro N° 5
Prueba de homogeneidad de varianzas

TIEMPO TOTAL DE ACTIVIDAD FISICA

Estadístico de Levene	df1	df2	Sig.
3,773	24	68	,000

Fuente: Matriz de datos

Cuadro N° 6
Prueba de homogeneidad de varianzas

DÍAS TORALES DE ACTIVIDAD FISICA

Estadístico de Levene	df1	df2	Sig.
2,440	24	68	,002

Fuente: Matriz de datos

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

a) Días de actividad física en total y estrés

Tabla N°26
Correlación entre los días de actividad física en total y estrés lab.

	ESTRÉS T.	DIAS T. ACT. FISICA
ESTRÉS T. Correlación de Pearson	1	,135
Sig. (bilateral)		,179
N	100	100

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°26 Según el valor de Sig. (Bilateral) de 0.179, éste es mayor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula, esto es, no hay relación estadísticamente significativa entre las variables de estrés y el total de días de actividad física que realizan los trabajadores (minutos), es decir, no influyen los días que realizan actividad física con el estrés laboral.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

b) Minutos totales de actividad física y estrés

Tabla N° 27
Correlación entre los minutos totales de actividad física y estrés lab.

		ESTRÉS T	TIEMP.T. ACT. FÍSICA
ESTRÉS T	Correlación de Pearson	1	-,086
	Sig. (bilateral)		,393
	N	100	100

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°27 Según el valor de Sig. (Bilateral) de 0.393, éste es mayor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula, esto es, no hay relación estadísticamente significativa entre las variables de estrés y el tiempo total de actividad física que realizan los trabajadores (minutos), es decir, no influye el tiempo en que dedican los encuestados a actividad física con el estrés laboral.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

c) Horas sentadas al día y estrés

Tabla N° 28
Correlación entre las horas en que permanecen sentados y estrés lab.

	ESTRÉS T.	AF_7_SENTADO
ESTRÉS T. Correlación de Pearson	1	,054
Sig. (bilateral)		,591
N	100	100

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°28 Según el valor de Significancia. (bilateral) de 0.591, éste es mayor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula, esto es, no hay relación estadísticamente significativa entre las variables de estrés y el tiempo total en que permanecen sentados por día los trabajadores (horas), es decir, no influye el tiempo en que se encuentran sentados con el estrés laboral.

CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017

d) Escalas del estrés y escalas de la actividad física

Tabla N°29
Correlación entre estrés y actividad física

		ESCALA STRES		
		BAJO	MODERAD A	ALTA
ESCALA ACT. FISICA	BAJO	0	11	2
	MODERADA	0	50	6
	ALTA	0	26	5

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson

		ESCALA STRES
ESCALA ACT. FISICA	Chi-cuadrado	,592
	gl	2
	Sig.	,744 ^a

Fuente: Matriz de datos

TABLA N°29 Según el valor de Sig. (bilateral) de 0.749, éste es mayor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula, esto es, no hay relación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés y la escala de actividad física, es decir, no influye en el nivel de estrés adquirido si realizan actividad físico.



CAPITULO III

DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

En cuanto a la distribución de las características sociodemográficas y laborales, de los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María en su mayoría en un 78% fueron del sexo femenino esto puede ser debido a que la gran mayoría de secretarias son de este sexo; mientras que el rango de edad que se encontró con mayor frecuencia es entre los 26 a 50 años; se estableció que en cuanto al estado civil la mayoría de los encuestados son casados con un 49% y en su minoría con solo un 8% estos son separados; así mismo se estableció que de estos trabajadores el 76% están nombrados y un 24% contratados como personal de área administrativa; en el tiempo de servicio la distribución de frecuencias se dividieron en 4 grupos, de estos el grupo de trabajadores que labora menos de 10 años obtuvo el mayor número de trabajadores con un 48% y el grupo entre 21 a 30 años presentó una distribución de 4 personas siendo este el grupo con menor cantidad de trabajadores. En la distribución según el cargo laboral el 59% ocupa el cargo de secretariado laboral, coincidiendo esto con el dato anterior según la distribución del sexo teniendo predominio el sexo femenino, el 38% son asistentes mientras que el 3% se encuentran en otro cargo laboral.

En cuanto al estrés laboral la desviación estándar para cada una de las preguntas varía desde 0,783 hasta 2,172 valores que indican que la variación entre las respuestas de los trabajadores es relativamente baja, es decir presentan cierta similitud.

En la presente investigación se observa que, del total de trabajadores administrativos encuestados, todos presentaban algún nivel de estrés laboral, así, los resultados revelan que un 87% presentaban un estrés moderado (entre el percentil 25 y 75) y un 13% estrés alto (por encima de 75), este hallazgo es preocupante ya que la salud mental de los trabajadores debe ser una prioridad en la gestión de cualquier empresa e institución.

Al respecto, se han desarrollado diversos estudios analizando el estrés laboral en trabajadores universitarios, por ejemplo, el estudio llevado a cabo por Carlos R. Ponce denominado *“El síndrome de “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios”* identifica el estrés laboral en trabajadores universitarios, encontrando que los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos presentan evidencias de estrés laboral asistencial (50)

El nivel de estrés encontrado en el presente estudio en los trabajadores administrativos de la universidad estudiada (UCSM), puede ser explicado por los diversos factores psicosociales del puesto laboral y de la interacción con diversas situaciones y personas permanentemente. Se sabe que los trabajadores administrativos tienen contacto con diversas personas, ya sean profesores, alumnos, familiares de los estudiantes, otros colegas de diferentes áreas, además de jefes de oficina y otros superiores. De otro lado, las exigencias laborales en diversos periodos del año son muy altas para los trabajadores administrativos, ya sea al inicio de semestre, como al finalizarlo, puesto que la documentación y los trámites para resolver en realidad son bastantes.

Existe evidencia que este tipo de exposición puede llevar a la sensación de fracaso del trabajador o puede ser visto como un error o incapacidad del trabajador, por fallas que en realidad deberían atribuirse al sistema, siendo el resultado final, una grave y reiterada exposición a riesgos psicosociales propios de la tarea asistencial universitaria.

En el estudio realizado por Moreno M. denominado *“Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud”*, en 144 docentes universitarios con el objetivo de determinar la prevalencia específica de Burnout y establecer cuáles Factores Psicosociales Negativos del trabajo identificó que el 18.3% de los trabajadores universitarios, estaban expuestos a factores psicosociales negativos y un 52.7% califica con Síndrome de Burnout, siendo las tasas más altas en las mujeres (64.2%) y los solteros con 61.7%. (51)

La OMS en el año 2004, define el estrés laboral como la “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”,(52) y analizando las funciones y la exposición de un trabajador administrativo en una universidad de gran demanda como la estudiada, en la que los trabajadores administrativos universitarios se encuentran además en constante ajetreo ya sea por presentar algún informe, brindar información a padres de familia y estudiantes, gestionar documentos etc. los que conlleva a tener en estrés laboral entre moderado y alto, esto podría repercutir en su salud como cefaleas, problemas cardiacos, problemas mentales incluso hasta una miopatía por tratar de leer documentos u observar cosas cuando están estresados.

Por lo tanto los resultados del presente estudio pueden ser utilizados para gestionar cambios en la gestión de factores psicosociales a los que están expuestos los trabajadores universitarios en general en la universidad estudiada, ya que hoy es importante para las empresas procurar una buena calidad de vida laboral, según Camacho y Arias “conjunto de condiciones favorables, la auto-actualización, las compensaciones equitativas al trabajo realizado y la conducta de los supervisores”. (53)

La evidencia de estudios sobre estrés laboral en trabajadores administrativos es mínima, debido a que los estudios se enfocan más en el estrés laboral del docente universitario, sin embargo en un importante estudio realizado por Jorge Emeterio Madero Llanes denominado “*Burnout en personal administrativo de una institución de educación superior tecnológica de Yucatán, México*”, los autores identificaron bajos niveles del Síndrome de Burnout según el estudio, “asociado a la presencia de estrés positivo”. (54)

Nuestros resultados determinaron una alta prevalencia de estrés moderado y alto, común en el tipo de organizaciones con alto contacto con personas y con procesos diversos a cumplir diariamente, cabe mencionar que algunas personas logran manejar el estrés mejor que otras sobre todo con actividades diferentes a sus funciones siendo la más frecuentemente utilizada la actividad física, lamentablemente muchas personas no logran salir solas de

estos cuadros y requieren ayuda para prevenir consecuencias más graves para la persona y para la propia organización (55).

Las condiciones laborales de los trabajadores y el sometimiento al estrés permanente pueden ser afectar la salud de los trabajadores, provocando efectos nocivos que deberían dentro del proceso productivo (56), de allí la importancia de nuestros resultados que deberían ser manejados como herramientas de gestión en el sistema de seguridad y salud del trabajo de la universidad para hacer los ajustes y planificar el desarrollo de programas de atención a la salud mental del trabajador.

En cuanto a la actividad física se utilizó una encuesta **“ACTIVIDAD FISICA (International Physical Activity Questionnaire IPAQ)”** al personal administrativo, determinando así los días totales de actividad física, tiempo de actividad física (minutos) y el tiempo total que permanecen sentados (horas). Esto se evalúa ya que al estar largas horas sentados en una silla y con poca actividad física tienen a desarrollar sedentarismo, lo cual puede ser un factor de riesgo de enfermedades cardiacas o tienden a desarrollar un estado nutricional superior a los rangos normales por la falta de actividad física.

Según el estudio realizado se demostró que los trabajadores administrativos realizan una actividad física en un promedio de 10,84 días, de los cuales en su mayoría (5,31 días) están destinados a un tipo de actividad física muy bajo o nulo, con una desviación estándar de 3.54 lo cual nos indica que los datos entregados por los encuestados no varían mucho en cuanto este parámetro. Además se determinó un promedio diario de 119.77 minutos de actividad física siendo de esta forma el tipo de actividad física moderada y baja la que mayor cantidad de estos minutos utilizan los encuestados para realizar actividad física, este tiempo en minutos además presenta una desviación estándar de 84.94 que se relaciona con que estos datos también tienen una distribución simétrica por lo que no varían mucho entre los encuestados. Aparte de esto las horas que permanecen sentados por día van desde 2 a 10 horas diarias con un promedio de 6.53 horas a su vez la mediana y la media poseen una distribución simétrica lo que indica que hay una baja variabilidad de los datos. Sin embargo es necesario aclarar que en cuanto a la actividad física en total (relacionando los 3 tipos de

actividad física) podemos darnos cuenta que la mayoría del personal administrativo presenta un nivel moderado de actividad física con un 56% del total.

En cuanto a las variables de edad y estrés se observó que existía una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) y presento un coeficiente de correlación de Pearson de -0,310 que indica que hay una muy baja influencia o relación entre la edad y el estrés laboral la cual es inversamente proporcional, es decir que en personas más jóvenes probablemente podría existir mayor desarrollo de estrés laboral. Pero esto no es muy concluyente por el valor del coeficiente de correlación de Pearson ya mencionado; En la variable de estrés y sexo no existe una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) ambas son independientes entre si ya que no hay diferencia en la influencia en el sexo masculino o femenino; Entre el estrés y el estado civil no existe relación significativa no hay influencia entre el estado civil del personal y el estrés que se genere en el trabajo. En la variable de estrés y tiempo de servicio existe una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) y según el coeficiente de correlación de Pearson indica que menor tiempo de servicio se presenta un mayor grado de estrés esto debido a que las personas con mayor tiempo de servicio ya se han organizado y familiarizado con las tareas que involucran su cargo laboral. En cuanto a la variable de estrés y tipo de contrato no existe una relación estadísticamente significativa ($p > 0.05$) indicando que no hay influencia entre ser nombrado o contratado y el estrés que se genera en el trabajo. Para la variable de estrés y cargo laboral no existe una relación estadísticamente significativa ya que no hay una influencia entre trabajar como secretaria asistente y otro esto hace que el estrés generado se independiente entre cada una de ellas.

En cuanto a la comparación de actividad física y componentes del estrés laboral las varianzas tuvieron un valor estadístico mayores a 0.0505 (0.211, 0.136 y 0.209) indica que tienen una distribución normal. Según la prueba de homogeneidad de varianzas donde los estadísticos de Levene son mayores a 0.05 se concluyó que tienen homogeneidad en las varianzas. en la variable de actividad física total y estrés no existe relación estadísticamente significativa ($p > 0.05$) por lo que no inflúyelos días que realizan actividad física con el estrés laboral en la variable de minutos totales de actividad física y estrés no hay relación

estadísticamente significativa por lo que no influye el tiempo en que dedican los encuestados a actividad física con el estrés laboral. En cuanto a las horas sentadas al día y estrés no hay relación estadísticamente significativa ($p>0.05$) por lo que no influye el tiempo en que se encuentran sentados con el estrés laboral.





CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERO: No existe una relación significativa entre el estrés y el tipo de sexo ya que el estrés de cada sexo es independiente pudiendo afectar este de igual manera o diferente.

SEGUNDO: Las personas que recién empiezan a laborar en el trabajo administrativo de la Universidad Católica de Santa María son más propensas a desarrollar estrés ya que los que tiene un largo periodo en este trabajo se acostumbran al estrés.

TERCERO: Las personas con menor edad son un poco más propensos a desarrollar estrés laboral, en cambio las personas con mayor edad por su experiencia tienen un mejor manejo de este y esto quizás porque ya han pasado por el periodo de adaptación que esto conlleva.

CUARTO: El estado civil es independiente al tipo de estrés que son sometidos los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María.

QUINTO: El cargo laboral que presentan los trabajadores administrativos dentro de la UCSM no tiene una relación con la producción de estrés laboral.

SEXTO: en cuanto al tipo de contrato del personal administrativo, ya sea nombrado o contratado no influye en la producción de estrés laboral en cuanto a este mismo personal.

SEPTIMO: Finalmente podemos concluir que en el presente estudio no existe una relación entre la actividad física en total que realizan los trabajadores administrativos de la UCSM y la producción de estrés laboral.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Crear programas de atención primaria para estos trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María y brindarles el servicio de consultoría psicología, así como incentivar la práctica de técnicas que le ayude a manejar el estrés

SEGUNDA: Asimismo las autoridades de la Universidad Católica de Santa María deben de tomar conciencia de la importancia de la salud mental de sus trabajadores, ya que a su vez mejoraría el desempeño laboral de estos.

TERCERA: Incentivar la investigación de este problema de salud ocupacional para demostrar la realidad en la que están sometidos los trabajadores administrativos y así poder crear normas de protección hacia los trabajadores administrativos del sector público y privado.

BIBLIOGRAFIA

1. DÍAZ, Carlos R. Ponce, et al. El síndrome del" quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de investigación en psicología*, 2005, vol. 8, no 2, p. 87-112.
2. MORENO, M., et al. Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario deficiencias de la salud. *Investigación en salud*, 2006, vol. 7, no 3, p. 173-177.
3. Organización Mundial de la Salud (OMS) (2004). La organización del trabajo y el estrés. http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
4. 11 (33),168-171. http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=73867&id_seccion=4331&id_ejemplar=7371&id_revista=275
5. LLANES, Jorge Emeterio Madero, et al. Burnout en personal administrativo de una institución de educación superior tecnológica de Yucatán, México. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 2013, vol. 16, no 3, p. 741.
6. Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones. (2a edicion). Monterrey, Nuevo León, México: Mc Graw Hill.
7. García, B., Maldonado, S. y Ramírez, M. (2012). Estudio descriptivo correlacional del desgaste profesional y el estrés laboral de los profesionales de la salud de un hospital del Seguro Social en Tecate, B.C. *Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: evolución de las sociedades*, Academia de Ciencias Administrativas A.C.
8. World Health Organization. 2002 world health report: reducing risks, promoting healthy life. Geneva: WHO; 2002

9. GONZÁLEZ, Nancy. Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, 2008, vol. 3, no 4, p. 68-89.
10. Álvarez de la Cerda, D.; Cantú, V.; Gayol, L.; Leal, K. y Sandoval, K. (2005). *Síndrome de Burnout y el profesional de educación*. Extraído desde <http://www.monografias.com/sindrome-burnout/sindrome-burnout.shtml>. Fecha de consulta: 10-8-13.
11. Asztalos, M., Bourdeaudhuij, I. & Cardon, G. (2010). The relationship between physical activity and mental health varies across activity intensity levels and dimensions of mental health among women and men. *Public Health Nutrition*, 13(8), 1.207-1.214.
12. Asztalos, M., Wijndaele, K., Bourdeaudhuij, I., Philippaerts, R., Matton, L., Duvigneaud, N., Thomis, M., Duquet, W., Lefevre, J. & Cardon, G. (2009). Specific associations between types of physical activity and components of mental health. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 12(4), 468-474.
13. Booth, M. L. (2000). Assessment of Physical Activity: An International perspective. *Research quarterly for exercise and sport*, 71(21), : s114-120
14. Prieto, A. & Agudelo, C. (2006). Enfoque multinivel para el diagnóstico de la actividad física en tres regiones de Colombia. *Rev. salud pública*, 8(2), 57-68.
15. Gil-Monte, J. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo («burnout») en España según el MBIHSS. *Rev Psicología Trabajo Organ*; 16(2): 135-149.
16. Gomero, R; Palomino, J. y cols. (2005). El Síndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera Southern Perú Copper Corporation, Moquegua. *Rev Med Hered* v.16 n.4 Lima.

17. Hallberg, E., Hoogstraten, J. (2003). Gender differences in burnout among Dutch dentists. *Community Dent Oral Epidemiol*, 31, pp. 321-327.
18. Hallsten R. (2004). Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20, pp. 713-729.
19. Hättinen, M., Kinnunen, U., Pekkonen, M., Aro A., (2004). Burnout Patterns in Rehabilitation: Short-Term Changes in Job Conditions, Personal Resources, and Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 9, nº3, pp.220-237.
20. Hernández-Vargas CI. (2004). *Burnout, síntomas cardiovasculares y presión arterial en un grupo de riesgo*. Tesis de licenciatura. Facultad de Estudios Superiores Iztacala; UNAM; México.
21. Hobfoll, M., Shirom, A. (2003). Características del Síndrome de Burnout en docentes. *Anales de Psicología*, 22(6), pp. 314-319.
22. Jáuregui, M. (2009). *Cuando el stress laboral se llama Burnout*. México: El Ateneo.
23. Juaneda, E. (2009). *Retos de las organizaciones del Tercer Sector Social en el welfare-mix: implantación de la calidad y compromiso organizativo*. Tesis doctoral, Universidad de La Rioja.
24. Juárez A. (2004). Factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México. *Rev Ciencia & Trabajo*; 6(14): pp. 189-196.
25. Manassero M, Vázquez A, Ferrer V, Fornés J, Fernández C. (2003). *Estrés y Burnout en la enseñanza*. Palma: Universitat de les Illes Balears.
26. Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. nº 112. pp. 23 – 26. España.
27. Maslach, C., Leiter, P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.

28. Maslach, C., Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory: Manual research*. University of California. Palo Alto CA: Consulting Psychologist Press.
29. Organización Mundial de la Salud. (2010). *El estrés según la OMS*. Disponible en: Harmony at Work Bs.As. Argentina.
30. Oswin, J., Hernández, M. (2006). Resiliencia y el modelo Burnout-Engagement en cuidadores formales de ancianos. *Psicothema*, vol.18, n°4, pp. 791-796.
31. Bustinza A. Problemática laboral. En: Ruza F, editor. Tratado de cuidados intensivos pediátricos. 3.ª ed. Madrid: Ediciones Norma-Capitel; 2003. p. 94-7
32. López M et al. Síndrome de desgaste profesional en el personal asistencial pediátrico. *Anales de Pediatría*. 2005; 62 (3):248 - 251
33. Guevara CA et al. Síndrome de desgaste profesional en médicos internos y residentes. *Hospital Universitario del Valle, Cali*, 2002; 35 (4):173-178
34. Goncalves E et al. Síndrome de Desgaste Profesional en el médico general. *Rev. Enfoque Médico* 2003; 8(24)
35. Sherman D. Nurses, stress and burnout. *The American Journal of Nursing*. New York 2004; 104(5): 48.
36. Moulton D. Stress is like air for physicians.: It's every where. *Medical Post*. Toronto. 2003; 39 (24): 39.
37. Lloyd C, Chenowetch L. Social work, stress and burnout: A review. *Journal of mental health*. Abingdon. 2002; 11 (3): 255.
38. Cáceres GG, Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal sanitario militar. 2009
39. Véliz M, Díaz H, Francia K, Guillén A. Estrés laboral en médicos de servicios de urgencia del Policlínico "Mario A. Pérez". Sagua La Grande. *Revista Cubana de Medicina Intensiva*

y Emergencias 2009;8(2). Disponible en:

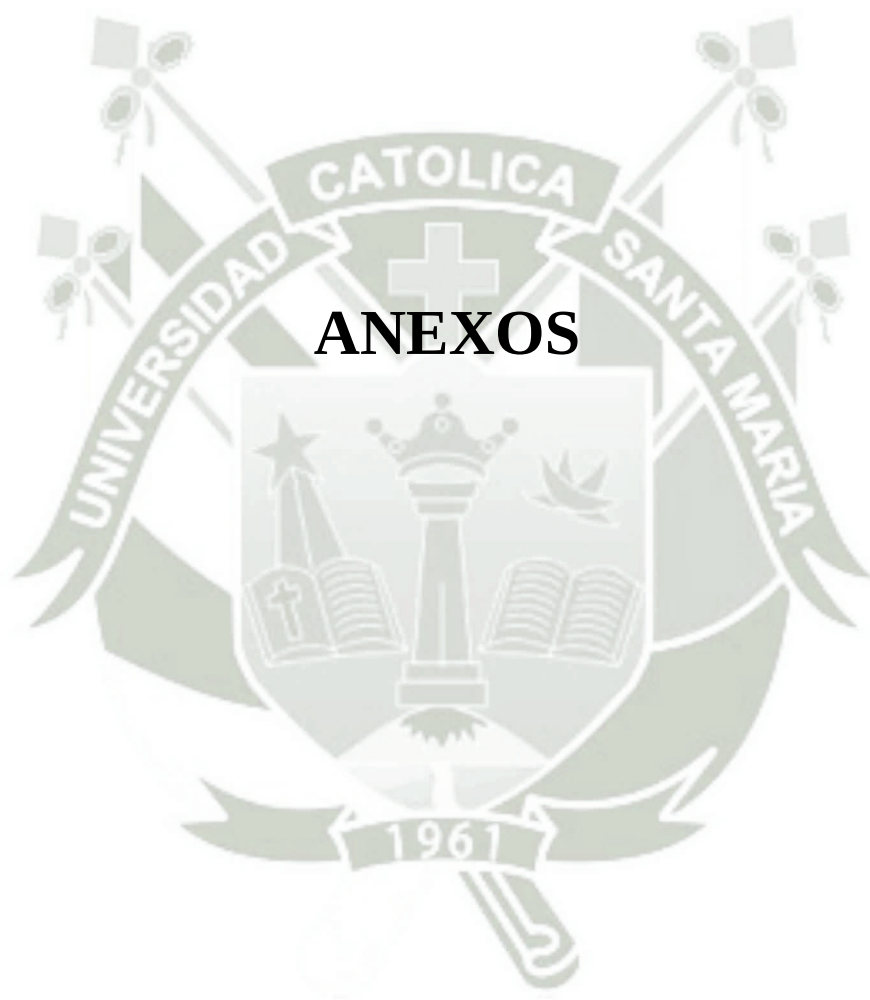
http://bvs.sld.cu/revistas/mie/vol8_2_09/mie06209.htm

40. Del Hoyo MA. Estrés laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2004.
41. DUEÑAS M, MERMA L, UCHARICO R. Prevalencia de Burnout en médicos de la ciudad de Tacna. *CIMEL* 2003; 8(1) : 33 -37
42. GOMERO CUADRA R, PALOMINO BALDEÓN J, RUIZ GUTIÉRREZ F, LLAP YESÁN C. El Síndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera de Southern Perú Copper Corporation: Estudio Piloto. *Rev Med Hered* 16 (4), 2005 233-238
43. GONZÁLEZ CORREALES R, DE LA GÁNDARA MARTÍN JJ. El médico con burnout. Conceptos básicos y habilidades prácticas para el médico de familia. SEMERGEN, Novartis. 2004
44. GRUPO DE ESTUDIO DEL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL EN LOS HOSPITALES DE GIRONA, ESPAÑA. Estudio Burnout. INTRAMED. <http://www.intramed.net/encuestas/todos/encuestafigueros/>
45. MARTÍNEZ LANZ P, MEDINA MORA ME, RIVERA GUEVARA E. Adicciones, depresión y estrés en médicos residentes. *Rev Fac Med UNAM* 2005; 48(5) : 191-197
46. MUÑOZ NAJAR J. Asociación del estrés de Burnout con la satisfacción laboral en el personal médico asistencial del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa, 2007. Tesis para obtener el título profesional de Médico Cirujano. Facultad de Medicina Humana. Universidad Católica de Santa María. 2007
47. POZO ROMERO J. BETANCOURT NAVARRO M, CORRA BORREL M. RAMIREZ LABRADA F, CAPOTE BETANCOURT A. Síndrome de agotamiento profesional en

- médicos anestesiólogos de la provincia Camagüey, Cuba. *Rev. Soc Cub Anes Reanim* Vol 6 (2), May-Ago 2007. <http://www.bvs.sld.cu/revistas/scar/vol6/no2/scar8207.pdf>
48. QUIROZ VALDIVIA R Y SACO MÉNDEZ S. Factores asociados al síndrome burnout en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de ESSALUD del Cusco. *SITUA* – XXIII: 11-22
49. RIVEROS M, HERNÁNDEZ H, RIVERA J. Niveles de depresión y ansiedad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI*, VOL. 10 - N° 1 – 2007: PP. 91 – 102
50. DIAZ, Carlos R. Ponce, et al. El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de investigación en psicología*, 2005, vol. 8, no 2, p. 87-112
51. MORENO, M., et al. Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario deficiencias de la salud. *Investigación en salud*, 2006, vol. 7, no 3, p. 173-177.
52. Organización Mundial de la Salud (OMS) (2004). La organización del trabajo y el estrés. http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
53. http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=73867&id_seccion=4331&id_ejemplar=7371&id_revista=275
54. LLANES, Jorge Emeterio Madero, et al. Burnout en personal administrativo de una institución de educación superior tecnológica de Yucatán, México. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 2013, vol. 16, no 3, p. 741.
55. Chiavenato I. (2009). Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones. (2a edición). Monterrey, Nuevo León, México: Mc Graw Hill.
56. García, B., Maldonado, S. y Ramírez, M. (2012). Estudio descriptivo correlacional del desgaste profesional y el estrés laboral de los profesionales de la salud de un hospital del

Seguro Social en Tecate, B.C. Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: evolución de las sociedades, Academia de Ciencias Administrativas A.C.





ANEXOS

ANEXO N° 1**FICHA DE RECOLECCION DE DATOS****CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES**

Edad.....

Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐Estado civil: ☐ Soltero ☐ Casado ☐ Conviviente ☐ Viudo
☐ Separado

Tiempo de servicio en la universidad:..... años.

Tipo de contrato: ☐ Nombrado ☐ contratadoCargo que desempeña: ☐ secretaria ☐ Asistente
☐ Otros especifique

ANEXO N° 2

INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT

Las 22 frases, que se exponen a continuación, se relacionan con los sentimientos que usted encuentra en su trabajo. Lea cada frase y responda anotando la frecuencia con que usted haya tenido ese sentimiento de acuerdo con la escala siguiente:

0 = nunca 1 = Pocas veces al año 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

	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo.							
2. Me siento cansada al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigada cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							
4. Comprendo fácilmente como se sienten los usuarios.							
5. Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de los							

usuarios.							
8. Me siento "quemada" por mi trabajo.							
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo este trabajo.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
12. Me siento muy activa.							
13. Me siento frustrada en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a los usuarios.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con los usuarios.							
18. Me siento estimulado después de trabajar con las Personas que acuden a la Universidad.							

19. He conseguido muchas cosas útiles en mi trabajo.							
20. Me siento acabada.							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22. Siento que los usuarios me culpan por alguno de sus problemas.							



ANEXO N° 3**ACTIVIDAD FÍSICA:****Physical Activity Questionnaire**

- 1) Durante los últimos 7 días, ¿cuántos días hizo usted actividades físicas vigorosas?

- 2) ¿Cuánto tiempo en total usualmente le toma realizar actividades físicas vigorosas en los días que las realiza?

- 3) ¿Cuántos días hizo usted actividades físicas moderadas?

- 4) ¿Cuánto tiempo en total usualmente le dedicó en uno de esos días que hizo actividades físicas moderadas?

- 5) ¿Cuántos días caminó usted por lo menos 10 minutos seguidos?

- 6) ¿Cuánto tiempo en total pasó generalmente caminado en uno de esos días?

- 7) Durante los últimos 7 días, ¿cuánto tiempo en total usted usualmente pasó sentado durante un día en la semana?

Gracias por su colaboración.

ANEXO N° 4: MATRIZ DE DATOS

N° de ficha	eda d	sexo	estado civil	t servicio	tipo contrato	cargo	ACTIVIDAD FISICA						
							AF 1	AF 2	AF 3	AF 4	AF 5	AF 6	AF 7
1	42	femenin o	casado	17 años	nombrado	secretari a	1 día	1 hora	3 días	1 hora	7 días	20 minutos	7 horas
2	52	femenin o	casado	26 años	nombrado	secretari a	0 día	0 hora	0 día	0 hora	2 días	1 hora	9 horas
3	29	femenin o	soltero	6 años	nombrado	secretari a	3 días	2 horas	0 día	0 hora	7 días	1 hora	2 horas
4	60	femenin o	separado	34 años	nombrado	secretari a	0 día	0 hora	0 día	0 hora	3 días	30 minutos	10 horas
5	36	femenin o	convivient e	6 años	nombrado	secretari a	5 días	30 minutos	7 días	30 minutos	7 días	10 minutos	5 horas
6	23	femenin o	soltero	2 años	contratado	secretari a	0 día	0 hora	0 día	0 hora	2 días	1 hora	8 horas
7	54	femenin o	casado	27 años	nombrado	asistente	0 día	0 hora	7 días	3 hora	0 día	30 minutos	7 horas
8	37	femenin o	convivient e	8 años	nombrado	secretari a	4 días	30 minutos	1 día	30 minutos	5 días	20 minutos	6 horas
9	45	femenin o	casado	15 años	nombrado	asistente	0 día	0 hora	7 días	1 hora	4 días	10 minutos	6 horas
10	33	femenin o	soltero	4 años	nombrado	secretari a	5 días	30 minutos	2 días	30 minutos	6 días	10 minutos	8 horas
11	42	femenin o	casado	12 años	nombrado	secretari a	0 día	0 hora	7 días	1 hora	7 días	30 minutos	8 horas
12	39	femenin o	casado	10 años	nombrado	secretari a	5 días	1 hora	3 días	30 minutos	7 días	20 minutos	7 horas
13	41	femenin o	casado	11 años	nombrado	secretari a	0 día	0 hora	7 días	1 hora	3 días	30 minutos	5 horas

14	44	femenino	casado	15 años	nombrado	asistente	0 día	0 hora	7 días	1 hora	5 días	20 minutos	8 horas
15	50	femenino	casado	20 años	nombrado	asistente	0 día	0 hora	7 días	1 hora	3 días	30 minutos	6 horas
16	27	femenino	soltero	1 año	contratado	secretaria	1 día	1 hora	6 días	30 minutos	7 días	1 hora	7 horas
17	31	femenino	conviviente	4 años	nombrado	secretaria	3 días	30 minutos	4 días	30 minutos	7 días	1 hora	5 horas
18	37	femenino	conviviente	7 años	nombrado	secretaria	2 día	30 minutos	3 días	1 hora	7 días	1 hora	5 horas
19	29	femenino	soltero	1 año	contratada	secretaria	1 día	1 hora	7 días	1 hora	7 días	30 minutos	7 horas
20	30	femenino	casado	3 años	nombrado	secretaria	0 día	0 hora	7 días	30 minutos	7 días	45 minutos	6 horas
21	40	femenino	separado	16 años	nombrado	asistente	0 día	0 hora	2 días	20 minutos	7 días	12 minutos	6 horas
22	36	femenino	casado	12 años	nombrado	asistente	0 día	0 hora	1 día	15 minutos	7 días	10 minutos	7 horas
23	47	masculino	soltero	18 años	nombrado	asistente	2 día	30 minutos	2 días	30 minutos	2 días	30 minutos	10 horas
24	30	masculino	casado	7 años	contratado	otros	1 día	3 horas	4 días	30 minutos	7 días	30 minutos	3 horas
25	28	femenino	conviviente	6 años	nombrado	secretaria	0 día	0 hora	5 días	1 hora	5 días	30 minutos	7 horas
26	23	femenino	soltero	1 año	contratado	asistente	4 días	1 hora	3 días	1 hora	2 días	45 minutos	7 horas
27	32	masculino	soltero	5 años	nombrado	asistente	3 días	2 horas	3 días	1 hora	7 días	30 minutos	7 horas
28	24	femenino	soltero	2 años	contratado	asistente	3 días	1 hora	2 días	1 hora	5 días	1 hora	7 horas
29	39	femenino	conviviente	8 años	nombrado	asistente	0 día	10 minutos	2 días	10 minutos	2 días	30 minutos	6 horas

30	26	masculino	soltero	3 años	contratado	otros	1 día	1 hora	3 días	3 hora	7 días	2 horas	8 horas
31	60	femenino	casado	35 años	nombrado	asistente	3 días	45 minutos	3 días	4 hora	4 días	4 horas	3 horas
32	38	femenino	casado	11 años	nombrado	asistente	0 día	0 hora	7 días	2 hora	7 días	5 horas	6 horas
33	52	masculino	casado	14 años	nombrado	asistente	0 día	0 hora	7 días	3 hora	7 días	45 minutos	3 horas
34	62	femenino	separado	33 años	nombrado	otros	0 día	0 hora	1 día	2 hora	4 días	1 hora	6 horas
35	35	masculino	casado	9 años	nombrado	asistente	2 día	0 hora	2 días	0 hora	4 días	25 minutos	6 horas
36	45	femenino	soltero	13 años	nombrado	asistente	5 días	1 hora	0 día	0 hora	5 días	2 horas	8 horas
37	45	masculino	casado	16 años	nombrado	asistente	0 días	0 hora	0 día	0 hora	6 días	40 minutos	5 horas
38	64	masculino	casado	35 años	nombrado	asistente	0 días	0 hora	2 días	30 minutos	3 días	15 minutos	8 horas
39	65	femenino	conviviente	35 años	nombrado	asistente	2 día	45 minutos	5 días	30 minutos	7 días	1 hora	7 horas
40	52	femenino	separado	12 años	nombrado	asistente	1 día	30 minutos	5 días	30 minutos	7 días	1 hora	7 horas
41	41	femenino	casado	15 años	nombrado	asistente	0 días	1 hora	0 día	0 hora	3 días	1 hora	8 horas
42	40	femenino	soltero	12 años	nombrado	secretaria	4 días	1 hora	7 días	1 hora	7 días	2 horas	7 horas
43	38	femenino	soltero	8 años	nombrado	secretaria	3 días	2 horas	3 días	1 hora	7 días	30 minutos	7 horas
44	29	femenino	soltero	4 años	nombrado	secretaria	1 día	1 hora	7 días	1 hora	7 días	1 hora	7 horas
45	39	femenino	casado	10 años	nombrado	asistente	0 día	10 minutos	2 días	10 minutos	2 días	10 minutos	6 horas

46	47	femenino	casado	16 años	nombrado	secretaria	0 dia	0 hora	1 dia	15 minutos	7 dias	10 minutos	7 horas
47	26	masculino	conviviente	9 años	contratado	asistente	2 dia	0 hora	2 dias	0 hora	4 dias	25 minutos	6 horas
48	38	femenino	casado	9 años	nombrado	secretaria	2 dia	45 minutos	4 dias	1 hora	7 dias	1 hora	7 horas
49	44	femenino	casado	15 años	nombrado	secretaria	1 dia	30 minutos	4 dias	45 minutos	5 dias	30 minutos	6 horas
50	51	femenino	casado	14 años	nombrado	secretaria	2 dia	30 minutos	3 dias	30 minutos	5 dias	30 minutos	7 horas
51	28	femenino	soltero	3 años	contratado	secretaria	4 dias	1 hora	5 dias	1 hora	7 dias	1 hora	7 horas
52	33	masculino	conviviente	6 años	contratado	asistente	3 dias	1 hora	4 dias	1 hora	7 dias	30 minutos	7 horas
53	41	femenino	casado	10 años	nombrado	secretaria	3 dias	20 minutos	3 dias	30 minutos	6 dias	30 minutos	7 horas
54	55	femenino	casado	13 años	nombrado	secretaria	1 dia	0 hora	3 dias	30 minutos	5 dias	20 minutos	7 horas
55	45	femenino	separado	17 años	nombrado	secretaria	2 dia	30 minutos	2 dias	45 minutos	7 dias	30 minutos	6 horas
56	36	femenino	soltero	8 años	nombrado	asistente	3 dias	45 minutos	7 dias	1 hora	7 dias	45 minutos	7 horas
57	50	masculino	casado	21 años	nombrado	secretaria	1 dia	0 hora	4 dias	30 minutos	5 dias	30 minutos	7 horas
58	29	femenino	soltero	3 años	contratado	secretaria	4 dias	1 hora	6 dias	2 horas	7 dias	1 hora	8 horas
59	34	femenino	conviviente	4 años	contratado	secretaria	3 dias	30 minutos	2 dias	30 minutos	5 dias	30 minutos	6 horas
60	45	femenino	casado	15 años	nombrado	secretaria	2 dias	15 minutos	2 dias	30 minutos	3 dias	45 minutos	5 horas
61	56	femenino	separado	18 años	nombrado	secretaria	0 dia	0 hora	4 dias	1 hora	5 dias	30 minutos	5 horas

62	54	femenino	casado	20 años	nombrado	secretaria	0 dia	0 hora	5 dias	30 minutos	5 dias	15 minutos	6 horas
63	44	femenino	casado	14 años	nombrado	secretaria	3 dias	30 minutos	3 dias	40 minutos	6 dias	30 minutos	4 horas
64	32	femenino	conviviente	2 años	contratado	secretaria	5 dias	15 minutos	4 dias	30 minutos	5 dias	40 minutos	6 horas
65	30	femenino	soltero	4 años	contratado	asistente	4 dias	30 minutos	3 dias	1 hora	4 dias	20 minutos	7 horas
66	29	femenino	soltero	1 año	contratado	secretaria	3 dias	30 minutos	3 dias	30 minutos	5 dias	1 hora	7 horas
67	33	femenino	conviviente	3 años	contratado	asistente	3 dias	15 minutos	4 dias	30 minutos	6 dias	15 minutos	5 horas
68	35	masculino	casado	6 años	nombrado	asistente	4 dias	30 minutos	2 dias	30 minutos	4 dias	30 minutos	7 horas
69	41	femenino	casado	10 años	nombrado	asistente	3 dias	30 minutos	4 dias	15 minutos	6 dias	30 minutos	6 horas
70	40	femenino	casado	5 años	nombrado	secretaria	2 dias	1 hora	3 dias	30 minutos	5 dias	20 minutos	6 horas
72	38	masculino	conviviente	5 años	nombrado	secretaria	0 dia	0 hora	5 dias	1 hora	7 dias	30 minutos	7 horas
72	36	masculino	conviviente	7 años	nombrado	secretaria	3 dias	20 minutos	3 dias	30 minutos	4 dias	45 minutos	7 horas
73	30	femenino	soltero	3 años	contratado	secretaria	3 dias	30 minutos	5 dias	30 minutos	7 dias	45 minutos	8 horas
74	49	femenino	casado	15 años	nombrado	secretaria	0 dia	0 hora	4 dias	1 hora	5 dias	30 minutos	8 horas
75	50	femenino	casado	15 años	nombrado	secretaria	0 dia	0 hora	5 dias	1 hora	4 dias	30 minutos	7 horas
76	44	femenino	casado	10 años	nombrado	secretaria	0 dia	0 hora	4 dias	30 minutos	3 dias	30 minutos	6 horas
77	28	femenino	soltero	2 años	contratado	secretaria	2 dias	30 minutos	3 dias	30 minutos	5 dias	1 hora	7 horas

78	31	masculino	conviviente	1 año	contratado	secretaria	3 días	20 minutos	4 días	30 minutos	6 días	1 hora	7 horas
79	34	masculino	conviviente	3 años	contratado	secretaria	2 días	15 minutos	4 días	30 minutos	7 días	30 minutos	6 horas
80	45	femenino	separado	10 años	nombrado	asistente	2 días	1 hora	3 días	15 minutos	7 días	30 minutos	6 horas
81	44	femenino	casado	12 años	nombrado	secretaria	0 día	0 hora	5 días	1 hora	7 días	40 minutos	6 horas
82	37	masculino	casado	8 años	nombrado	secretaria	3 días	30 minutos	2 días	1 hora	6 días	30 minutos	7 horas
83	33	femenino	conviviente	3 años	contratado	secretaria	3 días	30 minutos	3 días	40 minutos	6 días	30 minutos	7 horas
84	39	femenino	casado	9 años	contratado	secretaria	2 días	1 hora	3 días	15 minutos	5 días	30 minutos	8 horas
85	32	femenino	casado	2 años	contratado	secretaria	3 días	1 hora	4 días	30 minutos	6 días	40 minutos	7 horas
86	39	femenino	casado	10 años	nombrado	asistente	0 día	10 minutos	2 días	10 minutos	2 días	10 minutos	6 horas
87	35	femenino	soltero	4 años	nombrado	secretaria	4 días	45 minutos	3 días	30 minutos	6 días	20 minutos	8 horas
88	44	femenino	casado	11 años	nombrado	secretaria	0 día	0 hora	7 días	1 hora	3 días	30 minutos	5 horas
89	42	masculino	casado	13 años	nombrado	asistente	0 día	0 hora	7 días	1 hora	5 días	30 minutos	8 horas
90	53	femenino	casado	20 años	nombrado	asistente	0 día	0 hora	7 días	1 hora	3 días	30 minutos	6 horas
91	29	femenino	soltero	4 años	contratado	secretaria	1 día	1 hora	6 días	30 minutos	7 días	1 hora	7 horas
92	30	femenino	conviviente	5 años	nombrado	secretaria	3 días	30 minutos	7 días	30 minutos	7 días	1 hora	5 horas
93	38	femenino	casado	8 años	nombrado	secretaria	1 día	1 hora	7 días	2 hora	7 días	5 horas	6 horas

94	52	masculino	casado	13 años	nombrado	asistente	1 día	0 hora	7 días	1 hora	7 días	45 minutos	7 horas
95	60	femenino	separado	33 años	nombrado	asistente	0 día	0 hora	1 día	30 minutos	4 días	40 minutos	6 horas
96	33	masculino	casado	9 años	nombrado	asistente	2 día	0 hora	2 días	45 minutos	4 días	1 hora	6 horas
97	46	femenino	soltero	13 años	nombrado	secretaria	5 días	1 hora	5 días	30 minutos	5 días	1 hora	7 horas
98	45	masculino	casado	16 años	nombrado	secretaria	1 día	30 minutos	5 días	30 minutos	6 días	40 minutos	5 horas
99	58	masculino	casado	30 años	nombrado	asistente	1 día	0 hora	4 días	30 minutos	3 días	20 minutos	7 horas
100	62	femenino	conviviente	35 años	nombrado	asistente	2 día	30 minutos	4 días	30 minutos	5 días	15 minutos	7 horas



INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT																					
MB 1	MB 2	MB 3	MB 4	MB 5	MB 6	MB 7	MB 8	MB 9	MB 10	MB 11	MB 12	MB 13	MB 14	MB 15	MB 16	MB 17	MB 18	MB 19	MB 20	MB 21	MB 22
3	3	0	6	0	3	6	0	6	0	0	6	0	6	6	0	6	5	5	0	6	0
1	3	3	6	0	1	6	0	6	0	0	6	0	4	0	1	6	6	6	0	6	0
3	3	3	5	0	2	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	5	6	0	5	0
4	5	5	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	4	0	2	6	6	6	0	6	0
0	3	1	6	0	3	6	0	6	6	0	0	0	1	4	2	6	5	6	0	5	0
4	3	4	5	0	3	6	1	5	0	0	5	4	3	0	5	4	5	4	5	5	5
0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	5	6	0	6	0
3	3	3	6	0	2	6	0	6	0	0	6	0	4	5	3	6	5	4	0	6	1
4	4	4	5	0	3	6	0	6	0	0	5	0	3	3	3	6	5	4	0	6	2
2	3	3	6	0	5	6	0	6	0	0	6	0	0	1	2	6	5	5	0	5	4
4	4	5	6	0	2	6	0	6	0	0	6	0	0	2	2	6	5	4	0	6	2
2	2	4	6	0	3	6	0	6	0	0	6	0	0	0	3	6	6	5	0	5	3
3	5	5	6	0	0	6	0	6	0	0	5	0	1	0	4	6	5	6	0	6	4
4	5	5	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	2	0	5	6	6	6	0	6	1
5	6	5	6	0	3	6	0	6	0	0	5	0	2	0	2	6	5	6	0	6	5
0	2	3	6	0	4	6	0	6	0	0	5	0	4	0	4	6	6	6	0	5	0
0	2	4	6	0	5	6	0	6	0	0	5	0	5	4	0	6	5	6	0	5	0
3	2	4	6	0	2	6	0	6	0	0	5	0	0	0	3	6	5	6	0	6	2
2	2	0	5	0	3	6	0	6	0	0	5	0	0	0	4	6	6	6	0	5	3
1	3	0	5	0	3	6	0	6	0	0	5	0	0	0	2	6	6	6	0	6	2
4	4	3	5	1	5	5	3	5	4	4	5	3	5	1	4	2	4	3	4	2	4
3	3	5	6	0	1	6	0	6	0	0	5	0	4	0	0	6	4	5	0	6	0
0	1	0	6	0	6	5	0	5	1	0	6	0	1	0	1	5	5	4	0	5	4
3	5	2	6	1	3	6	2	6	1	1	6	2	4	1	1	6	6	5	1	3	1
4	6	4	6	0	1	6	1	5	6	5	6	1	5	0	2	5	5	6	1	5	1
4	5	1	6	0	4	6	0	6	0	0	6	5	1	0	0	6	5	1	0	6	5

2	3	2	6	0	3	6	1	6	6	3	6	0	0	0	0	6	5	6	0	6	0
2	5	4	6	0	4	6	0	6	3	1	6	0	0	0	6	4	5	6	0	2	3
1	5	0	6	0	6	6	0	6	0	0	6	0	1	0	1	6	1	6	0	6	1
2	4	2	5	0	5	6	1	5	1	0	5	0	2	1	1	4	5	6	1	5	3
1	2	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	5	0
5	6	4	6	0	0	5	5	5	1	0	5	5	5	0	0	4	4	4	4	4	3
4	3	1	3	4	2	2	4	2	2	1	2	3	4	3	2	3	5	3	2	4	5
1	5	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	0	1	0	0	1	0	6	0	6	0
0	5	3	5	0	0	6	0	5	0	0	5	0	5	0	0	5	0	5	0	5	1
2	1	1	4	1	1	6	0	5	0	1	6	1	1	0	5	6	5	5	0	6	0
5	5	5	5	1	1	6	5	6	1	6	5	1	6	1	2	5	6	1	5	1	6
2	3	3	6	0	1	6	1	6	0	1	6	1	2	0	1	6	3	5	1	6	1
0	5	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
3	4	0	6	0	1	5	0	6	1	5	6	1	3	2	0	6	5	0	2	2	0
2	5	6	6	0	3	6	2	6	0	0	5	5	5	0	1	5	5	5	0	6	6
0	2	3	6	0	5	6	0	5	0	0	5	0	0	0	3	6	5	6	5	6	1
2	3	2	6	1	3	6	1	5	0	3	5	0	0	0	6	4	5	5	6	6	0
3	5	2	6	1	3	6	2	6	1	1	6	2	4	1	1	6	6	5	1	3	1
4	5	1	6	0	4	6	0	6	0	0	6	5	1	0	0	6	5	1	0	6	5
5	6	5	6	0	3	6	0	6	0	0	5	0	2	0	2	6	5	6	0	6	5
4	4	5	5	0	3	5	1	6	2	1	4	2	6	0	1	5	6	3	2	5	6
2	5	2	6	0	3	5	0	4	0	1	4	0	6	0	1	5	5	5	2	5	6
5	5	6	6	0	5	6	0	5	0	0	5	0	5	0	0	6	6	5	4	6	5
1	6	4	5	1	1	6	0	6	0	0	3	0	6	0	0	6	6	1	5	6	5
4	4	0	4	0	4	6	1	6	1	0	4	1	5	1	0	6	5	6	0	5	5
2	6	3	6	0	3	5	0	5	0	0	5	1	5	0	2	5	5	3	5	4	4
4	6	5	6	0	5	6	0	6	1	1	5	1	4	0	0	4	6	5	4	5	5

5	5	5	4	1	4	6	0	6	0	1	4	0	6	0	0	5	6	4	0	5	5
3	3	3	5	0	4	5	1	5	0	1	5	0	5	2	1	6	4	4	4	6	6
6	2	4	4	0	2	5	2	5	2	0	6	0	6	0	1	5	5	1	1	6	4
5	6	2	6	1	3	5	2	4	0	0	6	0	4	0	1	5	6	5	3	6	6
5	6	4	6	0	0	5	5	5	1	0	5	5	5	0	0	4	4	4	4	4	3
4	3	1	3	4	2	2	4	2	2	1	2	3	4	3	2	3	5	3	2	4	5
0	5	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
2	5	6	6	0	3	6	2	6	0	0	5	5	5	0	1	5	5	5	0	6	6
0	2	3	6	0	5	6	0	5	0	0	5	0	0	0	3	6	5	6	5	6	1
2	3	2	6	1	3	6	1	5	0	3	5	0	0	0	6	4	5	5	6	6	0
3	5	2	6	1	3	6	2	6	1	1	6	2	4	1	1	6	6	5	1	3	1
4	5	1	6	0	4	6	0	6	0	0	6	5	1	0	0	6	5	1	0	6	5
5	6	5	6	0	3	6	0	6	0	0	5	0	2	0	2	6	5	6	0	6	5
4	3	1	3	4	2	2	4	2	2	1	2	3	4	3	2	3	5	3	2	4	5
1	5	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	0	1	0	0	1	0	6	0	6	0
0	5	3	5	0	0	6	0	5	0	0	5	0	5	0	0	5	0	5	0	5	1
2	1	1	4	1	1	5	0	5	0	1	6	1	1	0	5	6	5	5	0	5	1
5	5	5	5	1	1	6	5	6	1	6	5	1	6	1	2	5	6	1	5	1	6
2	3	3	6	0	1	6	1	6	0	1	6	1	2	0	1	6	3	5	1	6	1
0	5	0	5	0	0	6	0	5	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
0	0	1	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
3	4	0	6	0	1	5	0	6	1	5	6	1	3	2	0	6	5	0	2	2	0
0	2	3	5	0	4	6	0	6	0	0	6	0	4	0	4	6	6	5	0	5	0
0	2	4	6	0	5	6	0	6	0	0	5	0	5	4	0	6	5	6	0	5	0
3	2	4	6	0	2	6	0	6	0	0	5	0	0	0	3	6	5	6	0	6	2
2	1	0	6	0	3	6	0	6	0	0	6	0	0	0	4	6	6	5	0	5	3
1	3	0	5	0	3	6	0	6	0	0	5	0	0	0	2	6	6	6	1	6	2

4	4	3	5	1	5	5	3	5	4	4	5	3	5	1	4	2	4	3	4	2	4
3	3	5	6	0	1	6	0	6	0	0	5	0	4	0	0	6	4	5	0	6	0
0	1	0	6	0	6	5	0	6	1	0	6	0	1	0	1	5	5	4	0	5	4
3	5	2	5	1	3	6	2	6	1	1	5	2	4	1	1	6	6	5	1	3	1
2	3	3	6	0	4	6	0	6	0	0	6	0	0	1	2	6	5	6	0	5	4
3	5	6	6	0	0	6	0	6	0	0	5	0	1	0	4	6	6	6	0	6	4
4	5	5	6	0	0	6	0	6	0	0	5	0	2	0	5	6	6	6	0	5	1
5	5	5	6	1	3	6	0	6	0	0	6	0	2	0	1	6	5	6	0	6	5
0	2	3	6	0	4	6	0	5	0	0	5	0	5	0	4	6	6	5	0	5	0
0	2	5	6	0	6	5	0	6	0	0	5	0	6	4	0	6	5	5	0	6	0
1	5	0	6	1	6	6	0	5	0	0	6	0	1	2	1	6	1	5	0	6	1
2	4	2	5	0	5	6	1	5	1	0	5	0	2	1	1	4	5	6	1	5	3
1	2	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
5	6	4	6	0	0	5	6	5	1	0	5	6	5	0	0	4	4	5	5	4	3
4	3	1	3	4	2	2	4	2	2	1	2	3	4	3	2	3	5	3	2	4	5
1	5	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	0	1	0	0	1	0	6	1	6	0
0	5	3	5	1	0	6	0	5	0	0	5	0	6	0	0	5	0	5	0	5	1
2	1	1	4	1	1	6	0	5	0	1	6	1	1	0	5	6	5	5	0	6	0



ANEXO N°5

Universidad Católica de Santa María

“IN SCIENTIA ET FIDE ERIT FORTITUDO NOSTRA”

Facultad de Medicina Humana

Escuela Profesional De Medicina Humana



**“CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA EN
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDAD CATOLICA DE
SANTA MARIA DE AREQUIPA, 2017”**

Proyecto de Tesis presentado por:

GIL ROMERO RODRIGO

Para optar el Título Profesional de Médico Cirujano

Asesor:

DRA. NATHALY BLANCO ROMERO

Arequipa – 2017

I. PREÁMBULO

El trabajo administrativo en universidades expone a estrés a sus trabajadores debido a diversos motivos tales como la atención permanente al público (alumnos y familiares) y la atención a los propios trabajadores, así mismo la responsabilidad en el manejo adecuado de datos, horarios, exigencia de cumplimiento de metas y entrega de resultados de acuerdo a lo planificado en el inicio de semestre, entre otros. Todos estos factores podrían llevar a incrementar el estrés de los trabajadores administrativos.

Estos trabajadores tienen por lo tanto riesgo a sufrir fatiga crónica, estrés, ira contra sus clientes, sensación de impotencia, irritabilidad, etc. que podría ser controlado a través de la actividad física.

En la salud ocupacional, se reconoce que la actividad física juega un rol fundamental en la protección del estrés de los trabajadores, así mismo, se sabe que el estrés es un fenómeno común en entornos laborales académicos como son las universidades, de allí la importancia de emprender programas de actividad física en el trabajo para prevenir enfermedades físicas y de la salud mental.

La Organización Mundial de la Salud promueve la actividad en todos los ámbitos de la vida humana, así mismo indica que la inactividad física duplica el riesgo de enfermedades cardiovasculares, diabetes, obesidad y riesgo de hipertensión arterial, debido a ello,

promueve combatir el sedentarismo con incremento de la actividad física de intensidad moderada diaria. (1)

Por todo ello es que se propone la presente investigación que tiene como objetivo central, correlacionar la actividad física y el estrés laboral en trabajadores administrativos universitarios de universidad privada de Arequipa.



II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿Existe correlación entre la actividad física y el estrés laboral en trabajadores administrativos universitarios de una Universidad privada de Arequipa?

1.2. DESCRIPCIÓN

a) Área de Intervención de Conocimiento

GENERAL: Ciencias de la Salud.

ESPECÍFICA: Medicina.

ESPECIALIDAD: Salud ocupacional

LINEA: Estrés laboral y actividad física en el trabajo.

b) Operacionalización de Variables

Características sociodemográficas:

VARIABLE	INDICADOR	CATEGORÍA	ESCALA
Grupo etareo	Fecha de nacimiento	Años: 0-25 años 26-50 años >50	De Razón
Género	Características sexuales secundarias	Masculino Femenino	Nominal
Estado civil	Relación conyugal	Soltero, casado, conviviente, viudo, separado	Nominal

Características laborales

VARIABLE	INDICADOR	CATEGORÍA	ESCALA
Tiempo de servicio	Cantidad de años en la universidad según cuestionario	Años	De Razón
Tipo de contrato	Relación contractual en universidad según cuestionario	Nombrado Contratado	Nominal
Cargo	Cargo que desempeña en universidad según cuestionario	Secretaria Asistente Jefe de oficina Otro especifique	Nominal

Características del estrés

VARIABLE	INDICADOR	CATEGORÍA	ESCALA
Estrés laboral	Inventario de Maslah • Agotamiento emocional • Despersonalización • Realización personal	✓ Estrés laboral alto (encima del percentil 75), ✓ Estrés laboral medio (entre el percentil 75 y el 25) ✓ Estrés laboral bajo (por debajo del percentil 25).	Ordinal

Nivel de actividad física

VARIABLE	INDICADOR	CATEGORÍA	ESCALA
Grado de actividad física	Según puntaje obtenido en el International Physical Activity Questionnaire IPAQ	Alto grado de actividad física: frecuencia semanal de actividad física igual a 7, con combinación de caminata o actividades de moderada o alta intensidad logrando un mínimo de 3.000 MET-min/ semana. O cuando se reportó actividad vigorosa al menos 3 días a la semana alcanzando al menos 1.500 MET-min/semana; Moderado grado de actividad física: cuando reporta 3 o más días de actividad vigorosa por al menos 20 minutos diarios; o cuando se reportaron 5 o más días de actividad moderada y/o caminata al menos 30 minutos diarios; o cuando se reportaron más de cinco días de cualquier combinación de caminata y actividades vigorosas o moderadas logrando al menos 600 MET-min/semana Sedentario o bajo, cuando la frecuencia semanal de actividad física es menor o igual a un día, sin importar la intensidad ni la duración de la actividad	Nominal

c) Interrogantes Básicas

- ✓ ¿Existe correlación entre la actividad física y el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa?
- ✓ ¿Cuáles son las características sociodemográficas asociadas al estrés laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa?
- ✓ ¿Cuáles son las características laborales asociadas al estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa?
- ✓ ¿Cuál es la frecuencia de estrés laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa?
- ✓ ¿Cuál es la actividad física que realizan los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa?

d) Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo descriptivo observacional de corte transversal, correlacional.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La Organización Mundial de la Salud, considera que los trabajadores deben desarrollar sus actividades en entornos saludables, que promuevan la salud de los trabajadores, la motivación y satisfacción laboral y calidad de vida general. Un lugar de trabajo saludable promueve una buena salud, con espacios que permitan el desarrollo de actividades sociales, culturales y actividad física entre todos sus trabajadores. (1)

El estudio tiene relevancia en la salud ocupacional debido a que existe evidencia de alta prevalencia de estrés en trabajadores universitarios. (2)

El estrés y la falta de ejercicio son factores de riesgo en el trabajo y pueden asociarse a diversas enfermedades y absentismo laboral, de allí la importancia de desarrollar investigaciones para conocer la situación real que enfrenta el personal administrativo de la universidad.

El trabajo es factible porque se puede realizar con los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa

El interés personal se presentó al presenciar a lo largo de mis estudios universitarios diferentes situaciones de estrés en los trabajadores universitarios que quizás podrían controlarse con ambientes saludables y actividad física.

La contribución académica consiste en que permitirá generar conocimientos sobre el tema y promover políticas de promoción de la salud entre los trabajadores de la universidad.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1 ESTRÉS

El estrés en si es una respuesta que tiene la persona a una situación que el interpreta como amenaza, en el cual surgen una serie de cambios tanto físico, biológicos, químicos y hormonales que le permite reaccionar frente a ello.

Existen 2 tipos de estrés:

1. **Estrés positivo:** es aquel estrés donde las personas reaccionan de una manera eficaz, provechosa, autentica a las situaciones que se les presenta permitiéndoles resolver el problema de una manera objetiva pudiendo desarrollar o fortalecer sus capacidades.
2. **Estrés negativo:** también llamado distrés, comprende aquellas situaciones que se producen cuando la capacidad de respuesta de un individuo se ve superada por algún tipo de estímulo negativo, el cual no producirá ningún tipo de beneficio y más bien conlleva a un deterioro físico y psicológico afectando así a nuestro sistema inmunológico y dejándonos vulnerables a sufrir o a poder adquirir algún tipo de enfermedad. Y si esta situación se prolonga a través del tiempo, esta llega a el estrés negativo crónico, con todas sus consecuencias.

A partir de las definiciones realizadas anteriormente, el estrés en si es un conjunto de reacciones tanto psicológicas y fisiológicas que le ocurren al organismo cuando a un individuo se le somete a fuertes demandas y Según Melgosa (1999), este fenómeno tiene dos componentes básicos:

1. Agentes estresantes o estresores
2. Respuesta al estrés

AGENTES ESTRESORES

Podemos catalogar y englobar a los agentes estresores como todos aquellos hechos y situaciones que se encuentran alrededor de la persona que producen un cierto grado de estrés, básicamente está conformado por el medio ambiente donde se desarrolla la persona lo cual le genera estrés, pueden ser tanto de manera individual o colectiva.

Cada agente estresor cumple con perturbar el equilibrio del individuo y su medio ambiente, lo cual día a día acrecenta el estrés en la persona.

RESPUESTA AL ESTRÉS

Se habla de la respuesta al estrés como la forma en que reacciona una persona ante los múltiples factores o agentes estresores que en si mismos o en conjunto los puedan originar. Esta sin duda puede ser como una respuesta positiva armónica con el agente estresante o también por el contrario puede ser negativa ya sea insuficiente o exagerada frente a la demanda generada provocando de esta forma una desadaptación en la persona.

2.2 ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral está dado por el desequilibrio que se encuentra entre lo que requiere el empleador y la capacidad del trabajador de realizarlo.

Los trabajadores no reaccionan de la misma manera por lo que es importante saber cuál es la capacidad de cada empleado, con lo que podremos hacer progreso tanto en forma individual como colectiva en la empresa.

Hay varios estudios que definen el tipo de reacción de cada trabajador de acuerdo a su personalidad y conociendo esto podemos inferir que tipos de posición tomaran frente al estrés.

TIPOS DE ESTRÉS LABORAL

El trabajador ante una situación de estresante intentara desarrollar ya sea una o varias estrategias de afrontamiento, cuyo propósito será eliminar la fuente generadora de estrés. Según Slipack (1996).

Existen dos tipos de estrés laboral:

- a) **ESTRÉS EPISODICO:** Debemos entender al estrés episódico como aquel que se da momentáneamente, por un periodo de tiempo corto y definido en la que luego que se enfrenta o soluciona desaparecen todos los signos y síntomas que lo originaron
- b) **ESTRÉS CRONICO:** Por el contrario este tipo de estrés es el que se da de forma recurrente a través del tiempo cuando un individuo es sometido a un agente estresante de manera constante, por lo que ocurre que los síntomas del estrés aparezcan con mayor intensidad cada vez que la situación estresante aparezca.

CAUSAS DE ESTRÉS LABORAL

El factor causante del estrés laboral es el campo en donde se desarrollan, el cual expone al trabajador a una carga diaria y constante de competencia, más aun cuando las demandas de la organización son exigentes y aumentadas hacen experimentar una negatividad en el trabajador.

Dentro de los factores estresante en el ámbito laboral estos pueden ser tanto intrínsecos como aquellas generadas de las relaciones interpersonales, además de la estructura de la organización y asociada al desarrollo de su carrera.

El trabajador constantemente afronta situaciones inciertas tanto en su vida cotidiana como en el trabajo generando desaliento, fastidio, apatía, entre otros. Por lo cual ellas no pueden desarrollar todo su potencial y se encuentran limitados.

2.3 EL SÍNDROME DE BURNOUT

DEFINICION

La palabra en si como Burnout no es un término en español, ni hay ninguno que se le pueda parecer. Esta generalmente se trata de un término que se utiliza en el ámbito del deporte cuando se trata de describir una situación en la que un atleta no logra obtener las metas esperadas en contra de condiciones favorables, por más que este se hubiera esforzado y preparado para conseguirlos. Si quisiéramos definirlo en castellano podríamos traducir la palabra como “quemado”

En Medicina, este término fue usado por primera vez en el año 1974 por el psiquiatra Herbert Freudeberger, quien trabajaba como asistente voluntario en un hospital para toxicómanos en Nueva York; Herbert fue muy observador ya que fue el quien se percató que sus compañeros y colegas de trabajo, en su mayoría jóvenes con pensamientos muy idealistas, presentaban con gran frecuencia el mismo proceso puesto que al inicio estos iniciaban su trabajo con gran ilusión y enormes ganas de cambiar su entorno entregándose a los demás de forma muy altruista.

Sin embargo, esas ganas e ilusiones que presentaban poco a poco, se iban perdiendo al tener contacto con la realidad del mundo y ambiente de la drogadicción y, aproximadamente al año, un gran porcentaje de ellos empezaron a desarrollar trastornos emocionales. Desarrollaron diversos síntomas emocionales, y casi todos se sentían tristes. Además, empezaron a demostrar conductas y actitudes poco comprensivas hacia los pacientes con los que ellos trataban y, en algunos casos, ellos llegaron a mostrar distintos niveles de hostilidad hacia ellos, puesto que a estos los tendían a culpar de su estado.

Eligió la palabra de burnout (la misma que utilizaban para referirse a los efectos del consumo crónico de drogas) para definir y englobar de esta manera a un estado de fatiga o de frustración que se genera cuando una persona se dedica a una causa, estilo de vida o relación la cual no genera ni produce el refuerzo esperado. Se afirma que las personas que son mas optimistas, idealistas e ingenuas y que se entregan de una manera mas intensa al trabajo para obtener finalmente «una buena opinión de sí mismos», son precisamente los que mas riesgo tienen de desarrollar esta condición. Estas personas específicamente con este tipo de características son las que generalmente podían producir una gran motivación y compromiso profesional y laboral en un inicio, sin embargo son los que mas están

propensos a generar una pérdida posteriormente de estos tan grandes ideales y expectativas que en un inicio presentaban, desencadenando en si un mal rendimiento laboral, una baja autoestima, diversos tipos de trastornos emocional y un aislamiento en las relaciones generalmente con las personas que tienen contacto.

La piedra angular de todo esto sería un trastorno adaptativo por agotamiento, cansancio y desgaste de los recursos psicológicos para de esta forma poder afrontar las demandas laborales que se generan con las personas. De esta forma se generaría un fracaso en la búsqueda de los ideales personales y existenciales a través del trabajo.

En el año 1976 Cristina Maslach analizaba y estudiaba aquellas respuestas emocionales que se generaban entre individuos que laboraban en profesiones que brindaban ayuda a los demás, y es así que en 1977, dentro del congreso anual de la Asociación Americana de Psicólogos, usó el término burnout (el cual también en aquellas épocas utilizaban los profesionales de abogacía para señalar a aquellos colegas que desarrollaron cinismo y habían perdido toda clase de responsabilidad en su profesión) para definir y así mismo poder describir a aquella situación que se generaba cada vez con mayor frecuencia, entre los trabajadores que brindan su labor a tratar con personas, en la que luego del transcurso y paso de unos meses de labor y dedicación a las personas terminaban cansándose emocionalmente. Es así como Maslach y Jackson en el año 1986 crearon la definición más conocida y aceptada hasta ahora sobre el burnout:

“El síndrome de burnout es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y psicológico o emocional, una actitud fría y

despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación para las tareas que se han de realizar.”

COMPONENTES

A nivel científico se ha evidenciado que el burnout se compone de tres factores o dimensiones:

- **Agotamiento emocional:** Es el componente fundamental y más característico en cuanto a esta condición y engloba a síntomas tales como pérdida de energía, de agotamiento mental y físico y un sentimiento y sensación de encontrarse al límite, en donde la persona no puede dar más de sí mismo hacia los demás. Esta condición puede incluir sin duda alguna síntomas depresivos.
- **Despersonalización:** Este componente generalmente surge de la necesidad que tiene la persona para poder protegerse o sentirse protegido, la persona de este modo desarrolla un cambio negativo en sus actitudes hacia las demás personas especialmente a aquellas que son las beneficiarias de su trabajo. Es así como se desarrolla un gran distanciamiento y cinismo los cuales pueden llegar incluso a expresarse con palabras despectivas para referirse o señalar a los demás ya que se trata de culpar a los demás de todos los cambios o frustraciones tanto en lo personal como en lo laboral.
- **Baja realización personal:** Es una situación en la que la persona siente un profundo sentimiento de inadecuación personal y laboral para ejercer su trabajo. Engloba diversos sentimientos como incapacidad, baja autoestima e ideas de fracaso. Este componente el

que se considera precisamente una dimensión relativamente independiente de las dos anteriores.

EL BURNOUT EN RELACION A OTROS TERMINOS

Cuando se comenzó a difundir el término *burnout*, ya existían otros términos que eran utilizados y que eran difícilmente distinguibles entre sí, como por ejemplo, los relacionados a estrés y depresión. Así también, se relacionaba con acepciones como aburrimiento e incluso la insatisfacción en el trabajo. Pese a las múltiples investigaciones y a la evidente trascendencia del concepto, ello en tanto que diversas actividades profesionales son afectadas con el mismo (Silverstein pudo identificarlo en 25 diferentes actividades profesionales), aún el término no genera convicción..

Así por ejemplo, se sostiene que cuando se investigaba respecto al *burnout*, se utilizaba metodología de estudio que era más una disertación descriptiva con ausencia de sustento empírico y teórico. También se ha criticado su uso dada su alta correlación con otros tales como estrés, insatisfacción con la actividad laboral, fatiga, ansiedad, entre otros.

- **Burnout y depresión:** Ha generado vasta polémica entre los autores. Pines y Aronson, por ejemplo, consideran que el *burnout* es un fenómeno social, mientras que la depresión tiene una definición clínica y de carácter individual. Mientras que, por otro lado, autores como Freudemberger, al referirse a la depresión, la consideraban más asociada a uno de los síntomas del llamado *burnout*. Es por ello que otros autores como Davidoff, refiere respecto a la relación existente entre el *burnout* y otras acepciones que, es tan elevada, que posiblemente se trate de un nuevo término para algo que ya es conocido. No son pocas las soluciones que intentan amenguar las críticas, como por ejemplo, aquellas que

refieren que los sentimientos son más generales, de difícil manejo verbal, siendo que la aparición de la depresión o el *burnout* en una persona, esencialmente genera esa sensación de sentirse mal, siendo entonces la posibilidad de diferenciar entre la una y la otra mínima y hasta llevar a confusión, más aún si para ello se intenta aplicar un test y evaluar las respuestas al mismo. De otro lado, no son pocos los autores que sostienen que más allá de enfocarse en las diferencias que podrían existir en los sentimientos colaterales, deben tomarse en cuenta los patrones asociados al desarrollo de la depresión y el *burnout*, ello dado que pese a su similitud, existen diferencias etiológicas y, por tanto, sus denominaciones son también diferentes.

- **Estrés y burnout:** Ambos conceptos se encuentran relacionados, sin embargo, en apariencia, la diferencia más evidente se encontraría relacionada con el hecho que el *burnout* se refiere al estrés crónico que se aprecia en la actividad laboral. Es por ello que algunos autores, consideran el *burnout* como una respuesta crónica a la incidencia de estrés.
- **Diferencias con el tedio o aburrimiento laboral:** El *burnout* es originado por una serie de eventos emotivos, de otro lado, el tedio puede tener como origen un evento cualquiera, como ausencia de innovación o presión. El uso de cualquiera de estos términos es similar, cuando su origen es resultado de la falta de satisfacción del trabajador con su empleo.
- **Burnout e insatisfacción laboral:** No se trata de acepciones iguales, pero se encuentran relacionadas. Si señalamos que el empleado está «quemado», es probable que estemos haciendo referencia a que su trabajo le resulta no gratificante. Autores

como Maslach y Jackson sostienen que considerables niveles de *burnout* y estrés pueden convivir siempre que también exista satisfacción en el trabajo. Evaluando el nivel del *burnout* la falta de satisfacción laboral constituye un elemento del síndrome, sin embargo, no se encuentra relacionado a niveles elevados de agotamiento emocional.

- **Relación entre los acontecimientos vitales y el burnout:** Diversos estudios relacionados con el tema, sostienen que eventos negativos en la vida de las personas facilitan o incrementan una situación de sobrecarga preexistente. De otro lado, eventos positivos, pueden tener el efecto de aliviar eventos de sobrecarga. Estas investigaciones permiten demostrar la relevancia de incentivar condiciones positivas tanto en el ámbito social como en el entorno laboral, de manera tal que se reduzcan o eligen tensiones.

- **Diferencias entre la crisis de la edad media de la vida (según el Modelo de Desarrollo Laboral del Adulto) y el burnout:** Cuando nos referimos a la crisis de la Edad Media de la vida, hablamos del momento en el cual el trabajador evalúa su desarrollo profesional, siendo el resultado de su análisis negativo, especialmente cuando su tiempo en la actividad laboral es mayor. De otro lado, el *burnout* es más frecuente en profesionales al inicio de su vida laboral, ello dado que no cuentan con la fortaleza y conocimientos necesarios para enfrentar conflictos, en especial los emocionales, así como la falta de control de las mismas. Debemos señalar que las conclusiones de los estudios en este tema no son uniformes e incluso son contradictorias.

2.4 PREVENCIÓN DEL ESTRÉS

Prevenir implica adoptar formas de disminuir el riesgo. En el estrés laboral debemos tomar varias medidas preventivo promocionales que deben ser dirigidas a estrategias puntuales como eliminar la causa del estrés, adaptar el trabajo a realizar de acuerdo a la persona y establecer una vigilancia de salud tanto individualizada como en forma conjunta.

Hay instituciones que recomiendan medidas en el lugar del trabajo como horario de trabajo, participación del trabajo, la carga de trabajo, responsabilidades del trabajador.

Para realizar prevención del estrés laboral debemos enfocarnos en la persona y en la organización, desarrollando un plan que evite tanto la aparición del estrés como sus consecuencias, entre ellas pueden ser dirigidas a una buena comunicación, a una buena designación de funciones del trabajador, a una capacitación constante para que pueda desarrollar de manera exitosa, a un buen ambiente laboral tanto estructural como organizacional.

La comunicación entre el personal de la empresa ayudara a que tengan participación en la toma de decisiones y con ello mejorar el ambiente laboral.

El estrés no genera ninguna ventaja a la empresa, por el contrario disminuye su calidad de sus trabajadores por lo que hay que invertir campañas para la prevención del estrés dando un ahorro a la empresa a largo plazo y teniendo la satisfacción de tener una calidad de trabajadores con buena salud.

2.4 PRINCIPALES EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL

Encontrarse expuesto a eventos de estrés no necesariamente implica un evento negativo. El problema radica en la respuesta de la persona frente a dicha situación, su intensidad, frecuencia y prolongación en el tiempo origina trastornos en el cuerpo humano.

En la actualidad, se incide en los efectos del estrés enfocados en el aspecto fisiológico, dado el perjuicio que genera en las personas limitándolas en su quehacer diario.

Son efectos negativos del estrés en el trabajador:

Aumento de la frecuencia cardíaca, tensión muscular, dificultad para respirar, efectos Fisiológico, cognitivos, preocupaciones, dificultad para la toma de decisiones, sensación de confusión y efectos motores como temblor y tartamudeo

Al referirnos a los efectos del estrés en los empleados, debemos enfocarnos en los motores y cognición, ello dado que se encuentran relacionados y, además, suelen evidenciarse simultáneamente, ello dado que la preocupación en las personas puede reflejarse en manos temblorosas, rapidez al hablar, complicaciones en la rapidez necesaria en la toma de decisiones, así como tartamudez o voz entrecortada.

2.6 DETECCION DEL BURNOUT

Frente a la necesidad de detectar esta situación han surgido gran cantidad de instrumentos de medida o evaluación de esta área.

El principal, el más conocido y utilizado es el Maslach Burnout Inventory (MBI), creado por Maslach y Jackson en 1981. Este cuestionario mide la frecuencia e intensidad

del «burnout». Consta de 22 ítems en total (Anexo 2) y en él se pueden diferenciar tres subescalas, que miden, a su vez, los tres factores o dimensiones que conforman el síndrome:

- Agotamiento Emocional (AE): conformado por los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome; es decir, a mayor puntuación en esta subescala mayor es el nivel de burnout experimentado por el sujeto.
- Despersonalización (DP): constituida por los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. También su puntuación guarda proporción directa con la intensidad del burnout.
- Realización Personal (RP): La conforman los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. En este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout; es decir, a menor puntuación de realización o logros personales más afectado está el sujeto.

Este sistema de evaluación ha demostrado cumplir adecuadamente los criterios sobre validez convergente y validez divergente exigidos a los instrumentos de evaluación.

La forma más actualizada del MBI y la más utilizada emplea un sistema de respuestas que puntúan la frecuencia con que el sujeto experimenta los sentimientos enunciados en cada ítem. Utiliza el siguiente sistema de puntuación, de tipo Likert, con siete niveles:

0. Nunca.
1. Pocas veces al año, o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Pocas veces al mes.

4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. Diariamente.

La relación entre puntuación y grado de burnout es dimensional. Es decir, no existe un punto de corte que indique si existe o no existe tal entidad. Lo que se ha hecho es distribuir los rangos de las puntuaciones totales de cada subescalas en tres tramos que definen un nivel de burnout experimentado como Bajo ($AE = o < 18$; $DP = o < 5$; $RP = o > 40$), Medio ($AE 19-26$; $DP 6-9$; $RP 34-39$) o Alto ($AE = o > 27$; $DP = o > 10$; $RP = < 33$).

Estos tramos se han elaborado mediante una distribución normativa de las puntuaciones obtenidas en grupos de individuos pertenecientes a diversas profesiones, como educadores, trabajadores de servicios sociales, trabajadores sanitarios, personal de salud mental y otros (políticos, asistentes legales, administradores públicos, etc.).

Hay que señalar además que las puntuaciones de cada subescala se computan por separado y no se combinan ni se obtiene una puntuación total del MBI.

Para minimizar los sesgos, la sesión en que se aplica la escala a los sujetos debe reunir una serie de condiciones:

- Privacidad: porque las respuestas pueden ser influidas si el sujeto habla con otros trabajadores o amigos o cónyuges.
- Confidencialidad: debido a la naturaleza sensible de las cuestiones planteadas, es importante que el sujeto se sienta cómodo a la hora de expresar tales sentimientos.

Por lo tanto, lo ideal es que se complete de forma anónima.

- Evitar la sensibilización al burnout: para minimizar el efecto de las creencias o expectativas del sujeto es importante que los entrevistados no conozcan que están contestando un cuestionario sobre el estrés profesional. Se podría presentar más bien como una escala de actitudes hacia el trabajo que relacionarla directamente con el burnout. Por supuesto, una vez administrado el inventario y completado, se podrá suscitar una discusión sobre el burnout. Es fácil deducir que en personal sanitario, que suele conocer el síndrome (e incluso puede haber trabajado sobre él), pueden introducirse sesgos con facilidad.

2.7 ACTIVIDAD FÍSICA Y ESTRÉS LABORAL

El realizar actividad física produce una serie de eventos bioquímicos que contrarrestan y mejoran los síntomas del estrés, por lo cual es tomado como muchos científicos como una medida protectora frente a eventos estresores, además de fortificar el cuerpo e incrementar el carácter.

Dentro de los beneficios que brinda hacer actividad física es mejorar el ánimo, estimular la mente, incrementa la productividad, además de ayudar a la integración social de los trabajadores generando un mayor compromiso en las empresas.

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

A nivel local

1.1. **Autor:** Minaya VC, Zárate JE.

Título: Relación entre las características epidemiológicas y síndrome de burnout en médicos y obstetras - Servicio de Gineco-Obstetricia - Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa. 2015.

Fuente: Tesis para optar el Título Profesional de Licenciadas en Obstetricia y Puericultura. Facultad de Obstetricia y Puericultura. Universidad Católica de Santa María, 2015

Resumen: Se aplicó a todo el personal del Servicio de Gineco-Obstetricia que cumplió criterios de selección una ficha de datos epidemiológicos y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Se relacionan resultados mediante prueba chi cuadrado. Se encuestaron 49 trabajadores; la edad promedio fue de 49.04 ± 8.69 años (rango: 30-65 años); 61.2% fueron mujeres y 38.8% varones, siendo la mayoría casados (69.39%) con 20.4% de solteros. El 51.0% eran obstetras y 49.0% médicos. El tiempo de servicio promedio fue de 20.84 ± 9.35 años (rango: 4 – 37 años). Se encontraron síntomas de burnout como cansancio emocional en niveles altos en 6.1% de trabajadores, despersonalización alta en 16.3% y baja realización personal en 14.3% de casos; cumplieron los criterios de tres síntomas de burnout el 2.0% de casos, hubo al menos dos síntomas en 4.1%, un síntoma en 65.3% y ningún síntoma en niveles altos en 28.6% de casos. No se encontró relación entre las características epidemiológicas evaluadas y los síntomas de burnout ($p > 0.05$). Se concluye que la prevalencia de

burnout entre médicos y obstetras del Servicio de Ginecología y Obstetricia es baja y no se asocia con características epidemiológicas de los trabajadores.



1.2. **Autor:** Puelles MC.

Título: Factores asociados al síndrome de burnout en profesionales médicos del Hospital III Yanahuara EsSalud Arequipa – Perú junio 2013.

Fuente: Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad en Medicina Familiar. Facultad de Medicina. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2013

Resumen: Encuesta a médicos del Hospital que cumplieron criterios de selección, aplicando una ficha para recoger datos sociodemográficos y profesionales, y el inventario de Burnout de Maslach (MBI). Participaron 120 de 131 médicos (91,60%); el 71,67% fueron varones y 28,33% mujeres. El 84,17% fueron casados y 11,67% solteros, con 3,33% de separados. La carga familiar en 85,83% fueron hijos menores, en 18,33% el cónyuge. El 59,71% tuvieron especialidades médicas y 40,83% especialidades quirúrgicas. El 14,17% de médicos eran nombrados, con 83,33% contratados. El tiempo trabajando como médico fue de 19,87 años, y en el hospital fue de 11,03 años. El 46,67% de médicos realiza guardias en el hospital y 30% de casos trabaja horas extras. Otras actividades laborales de los médicos fueron la consulta privada en 73,33%, trabajo en clínicas particulares en 38,33%, en 11,67% la docencia. Con la aplicación del inventario de Maslach, se identificó que 65% tiene bajos niveles de agotamiento emocional, alto nivel de realización personal en 96,67% y baja despersonalización en 81,67% de médicos; el síndrome de burnout tuvo nivel bajo en 86,67%, medio en 13,33% y ninguno tuvo niveles altos. Los predictores de burnout hallados fueron la presencia de trabajos adicionales (OR = 5,84), el tiempo de trabajo como médico mayor a 15 años (OR = 4,30), y entre las características

sociodemográficas fueron las malas relaciones familiares ($OR = 2,90$) y las malas relaciones con compañeros de trabajo ($OR = 1,43$), y la falta de esparcimiento ($OR = 1,23$).



A nivel nacional

1.3. **Autor:** Dueñas M, Merma L, Ucharico R.

Título: Prevalencia de Burnout en médicos de la ciudad de Tacna.

Fuente: CIMEL 2003; 8(1) : 33 -37

Resumen: Los autores analizaron el grado de desgaste profesional en médicos de la ciudad de Tacna y la influencia de algunos factores, en el mismo mediante un estudio de diseño transversal, descriptivo y analítico, en 90 médicos de la ciudad de Tacna con el cuestionario administrado y anónimo, Maslach Burnout Inventory, que valora: despersonalización, autoestima y agotamiento emocional; la edad media de $42,7 \pm 8,6$ años; 84% varones, 78% casados, 74% ejercen en hospitales. Los valores medios obtenidos fueron: Despersonalización: 4.64, ausencia de logros personales 44.35 y agotamiento emocional de 14.4. Un 15% presentó elevadas puntuaciones en alguna de las tres. Para la ausencia de logros personales las medias fueron significativamente inferiores en mujer, de hospital, más de 10 años de antigüedad en la profesión, de más de 40 años de edad. Un 42% presentaba alteraciones psicofísicas de depresión. Conclusión: se encontró un nivel bajo o muy inferior de desgaste profesional en los encuestados. Sólo el 15% de la población presenta niveles altos de Burnout en alguna de las tres escalas, y su distribución es diferente en cada una de las tres áreas estudiadas. La antigüedad, conflictividad sociolaboral y familiar, y ciertas características personales y laborales se asocian con niveles altos de desgaste.

1.4. **Autor:** Marinos A, Otero M, Malaga G, Tomateo J.

Título: Coexistencia de síndrome de Burnout y síntomas depresivos en médicos residentes: Estudio descriptivo transversal en un hospital nacional de Lima.

Fuente: Rev Med Hered, 2011; 22(4):159-160.

Resumen: Estudio descriptivo transversal realizado en médicos residentes de todas las especialidades del Hospital Nacional Cayetano Heredia (HNCH) durante febrero del 2011, utilizando la versión en español del inventario de Maslach para SBO (MBI) y de la Escala de depresión del Centro de Estudios Epidemiológicos (CES-D 20). Se analizó la información de 84 médicos residentes, 60 de los cuales fueron varones. La edad promedio de los participantes fue de $31 \pm 4,4$ años. La frecuencia de SBO fue 54,9% y de sintomatología depresiva 38,6%. El 32,9% presentó síntomas depresivos y SBO. No se encontró asociación entre el número de horas trabajadas a la semana con la presencia de síntomas depresivos o SBO.

A nivel internacional

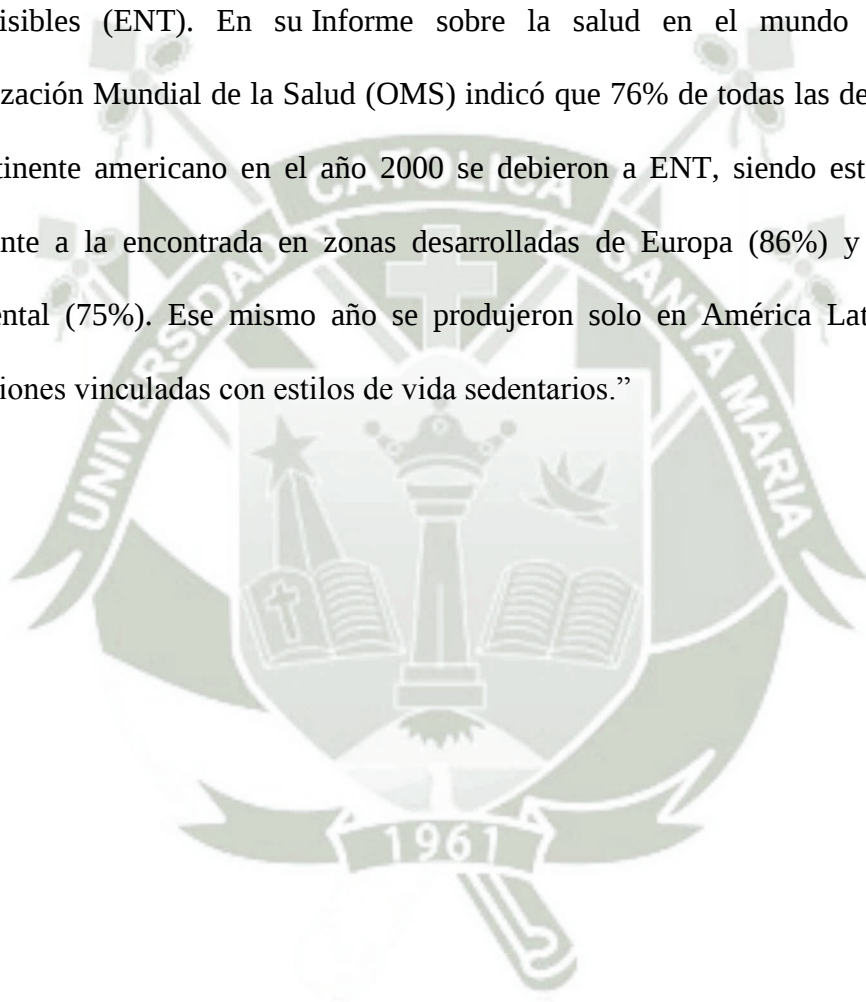
1.5. **Autor:** Jacoby Enrique, Bull Fiona, Neiman Andrea

Título: Cambios acelerados del estilo de vida obligan a fomentar la actividad física como prioridad en la Región de las Américas.

Fuente: Jacoby Enrique, Bull Fiona, Neiman Andrea. Cambios acelerados del estilo de vida obligan a fomentar la actividad física como prioridad en la Región de las Américas. Rev Panam Salud Publica. 2003; 14(4): 223-225.

Resumen: “Los beneficios para la salud que se asocian con la práctica de los deportes y ejercicios aeróbicos con regularidad han sido ampliamente documentados por más de 30 años. No obstante, durante el último decenio han surgido nuevos datos científicos según los cuales la actividad física no tiene que ser vigorosa para aportar beneficios de salud. De hecho, 30 minutos diarios de ejercicio físico de intensidad moderada cada día o durante casi todos los días de la semana proporcionan beneficios de salud importantes. Esta modesta cantidad de actividad física, al ser frecuente, puede reducir o eliminar el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares, diabetes mellitus tipo 2, osteoporosis, cáncer de colon y cáncer de mama. La actividad física moderada pero regular —subir escaleras, caminar rápidamente y montar en bicicleta como parte de la rutina diaria— puede reducir el estrés, aliviar la depresión y la ansiedad, estimular la autoestima y mejorar la claridad mental (1). Además, los escolares que suelen ser activos tienen mejor rendimiento académico y un sentido de responsabilidad personal y social más acentuado que los que son más sedentarios (2).

La mayor parte de esos beneficios de salud han sido ampliamente divulgados y son conocidos en alguna medida por la población en general. Sin embargo, los estilos de vida sedentarios son los que predominan en casi todas las zonas urbanas en el mundo entero. Tanto es así, que la inactividad constituye uno de los grandes factores de riesgo que explican las proporciones epidémicas actuales de las enfermedades no transmisibles (ENT). En su Informe sobre la salud en el mundo 2002 (3), la Organización Mundial de la Salud (OMS) indicó que 76% de todas las defunciones en el continente americano en el año 2000 se debieron a ENT, siendo esta proporción semejante a la encontrada en zonas desarrolladas de Europa (86%) y del Pacífico Occidental (75%). Ese mismo año se produjeron solo en América Latina 119 000 defunciones vinculadas con estilos de vida sedentarios.”



1.6. **Autor:** RUIZ, G.; DE VICENTE, E.; VEGARA, J.

Título: Comportamiento sedentario y niveles de actividad física en una muestra de estudiantes y trabajadores universitarios

Fuente: *Journal of Sport & Health Research*, 2012, vol. 4, no 1.

Resumen: “Dada la importancia que las organizaciones internacionales han otorgado al entorno de trabajo en la lucha contra el sedentarismo, el presente estudio tiene como objetivo describir y comparar los niveles de actividad física de los diferentes estratos (estudiantes, profesores, funcionarios administrativos y personal de limpieza) de un campus universitario español Medio del Cuestionario Internacional de Actividad Física (IPAQ). Se analizaron los datos estadísticos (comparación descriptiva y media) de 77 participantes (41 hombres y 36 mujeres, de 19 a 50 años de edad). Los resultados describen la muestra analizada como activa, siguiendo los niveles de IPAQ, pero con diferencias notables en las horas de sesión y actividad deportiva entre los grupos”

1.7. **Autor:** GÓMEZ TINOCO, MC

Título: Comparación del estadio de cambio para la actividad física y para el ejercicio físico entre universitarios brasileños y catalanes

Fuente: Revista Científica General José María Córdova. 11, 12, 173, July 2013. ISSN: 19006586.

Resumen: “El modelo transteórico se ha utilizado en el campo de la actividad física y el ejercicio físico especialmente con su instrumento cuestionario estadio de cambio. Son pocas las investigaciones sobre la aplicación del modelo en estudios transculturales. El objetivo de esta investigación es verificar la capacidad de clasificación del Auto-informe del Estadio de Cambio para la Actividad Física (AECAF) y el ejercicio físico (AECEF) así como realizar un análisis transcultural entre universitarios brasileños y catalanes. El diseño corresponde a un modelo descriptivo correlacional. Se analizaron 250 estudiantes catalanes y 250 estudiantes brasileños. Se hallaron los siguientes resultados: predominó la inactividad entre los participantes del estudio, los cuales se ubicaron en los estadios de pre-contemplación, contemplación y preparación, tanto para la actividad física como para el ejercicio físico. A manera de conclusión, se encontraron diferencias significativas según el origen, género y edad, respecto a las diversas categorías del estadio de cambio para la actividad física, mientras que para el ejercicio físico se hallaron diferencias significativas según origen, género y edad. Los resultados evidenciaron la capacidad de clasificación del cuestionario sobre el

estadio de cambio para la actividad física y el cuestionario estadio de cambio para el ejercicio físico en la lengua castellana y portuguesa. “



4. OBJETIVOS

GENERAL

- ✓ Determinar la correlación entre la actividad física y el estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa.

ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las características sociodemográficas asociadas al estrés laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa.
- ✓ Conocer las características laborales asociadas el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa.
- ✓ Establecer la frecuencia de estrés laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa.
- ✓ Identificar la actividad física que realizan los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa.

5. HIPOTESIS

Es probable que exista correlación entre el estrés laboral y falta de actividad física en los trabajadores administrativos de la UCSM.



III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

1.1. TÉCNICAS

Se utilizará como técnica la encuesta.

1.2. INSTRUMENTOS

1.2.1. Cuestionario de Características sociodemográficas y laborales:

1.2.2 Medición de la actividad física

Se hará uso del El IPAQ. (Anexo N° 3)

En cuanto a la interpretación del test de actividad física, el grado de actividad física es:

- d) Alto, cuando se reporta una frecuencia semanal de actividad física igual a 7 días, con combinación de caminata o actividades de moderada o alta intensidad logrando un mínimo de 3.000 MET-min/ semana. O cuando se reportó actividad vigorosa al menos 3 días a la semana alcanzando al menos 1.500 MET-min/semana;

- e) Moderado, cuando reporta 3 o más días de actividad vigorosa por al menos 20 minutos diarios; o cuando se reportaron 5 o más días de actividad moderada y/o caminata al menos 30 minutos diarios; o cuando se reportaron más de cinco días de cualquier combinación de caminata y actividades vigorosas o moderadas logrando al menos 600 MET-min/semana.
- f) Sedentario o bajo, cuando la frecuencia semanal de actividad física es menor o igual a un día, sin importar la intensidad ni la duración de la actividad.

3.3.1. Medición del estrés laboral:

Se hará uso del test de Maslach y Jackson. (Anexo N°2)

En base a la escala elegida se calculan puntajes de cada uno de los tres componentes los cuales se clasifican en:

- d) Alto (encima del percentil 75)
- e) Medio (entre el percentil 75 y el 25)
- f) Bajo (por debajo del percentil 25).

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. UBICACIÓN ESPACIAL

El estudio de investigación será realizado en las oficinas de la Universidad Católica de Santa María

2.2. UBICACIÓN TEMPORAL

Se desarrollará el estudio de noviembre 2016 a abril 2017.

2.3. UNIDADES DE ESTUDIO

Todos los trabajadores administrativos que deseen participar del estudio

2.3.1. Universo

Está conformado por todos los trabajadores administrativos de la UCSM

2.3.2. Muestra

Se incluirá en el estudio una muestra de 100 trabajadores administrativos que cumplan con los siguientes criterios de selección:

De inclusión:

- ✓ Trabajador administrativo de la UCSM que sea contratado o sea nombramiento, pero con tiempo de trabajo mayor a un año.
- ✓ Trabajador administrativo que acepte participar en el estudio.

De exclusión:

- ✓ Trabajadores que no deseen participar en el estudio
- ✓ Trabajadores que no puedan cumplir con el llenado de cuestionarios y test

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4. ORGANIZACIÓN

- ✓ Se presentará el proyecto a Comité de Seguridad y salud del trabajo UCSM, además a la oficina del sindicato de trabajadores administrativos UCSM y a los jefes de cada oficina de la UCSM.
- ✓ Se solicitará la participación de los trabajadores administrativos.
- ✓ Se tomará consentimiento informado.
- ✓ Se tomará individualmente cuestionarios.

3.2. RECURSOS

Humanos:

El investigador: Rodrigo Walter Gil Romero

Asesor: Nathaly Zuley Blanco Romero

Materiales:

Ficha de recolección de datos, material de escritorio, computadora, paquete estadístico.

Financieros:

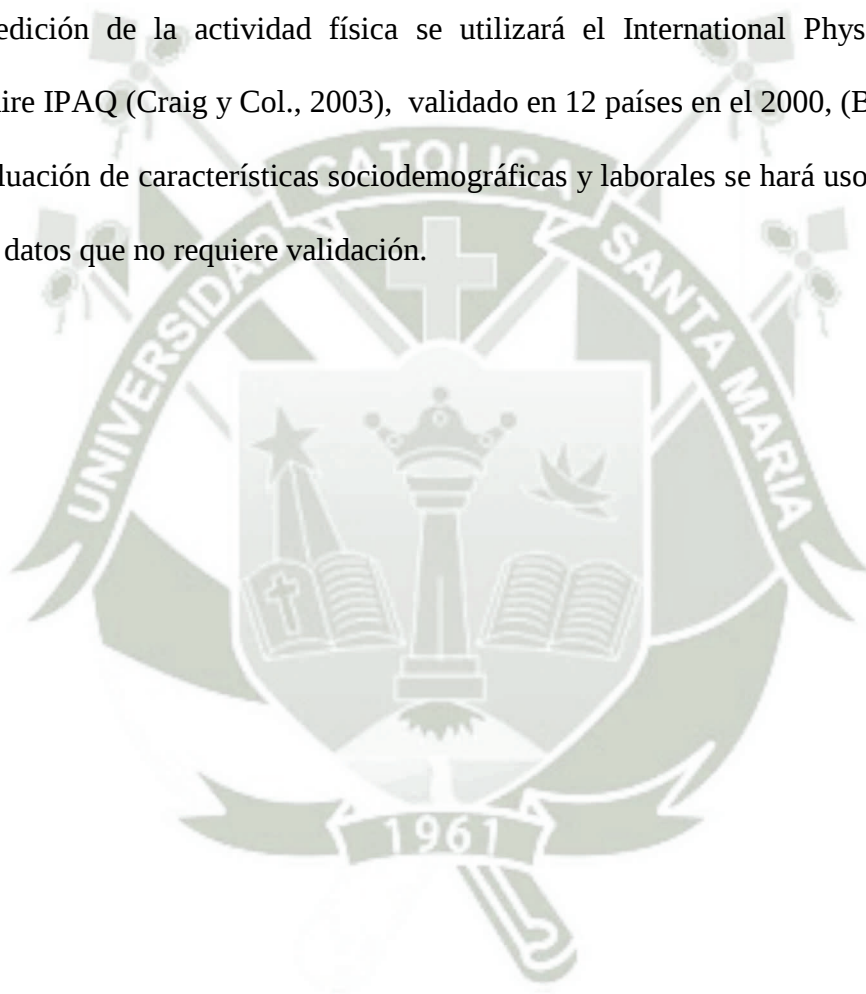
Autofinanciamiento.

3.5.VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Para estrés se utilizará el inventario de Maslah es un instrumento que ha sido validado en diversos estudios, por lo que no requiere de una nueva validación.

Para la medición de la actividad física se utilizará el International Physical Activity Questionnaire IPAQ (Craig y Col., 2003), validado en 12 países en el 2000, (Booth, 2000).

Para la evaluación de características sociodemográficas y laborales se hará uso de una ficha de toma de datos que no requiere validación.



3.4 CRITERIOS Ó ESTRATEGIAS PARA EL MANEJO DE LOS

RESULTADOS

- ✓ Para el análisis estadístico se utilizará estadística descriptiva:
- ✓ Se calcularán frecuencias absolutas, relativas y medidas de resumen
- ✓ Para las correlaciones:
- ✓ Prueba Chi cuadrado de Pearson
- ✓ Para la comparación de estrés y características sociodemográficas y laborales, pruebas Chi cuadrado de Pearson, Fisher, Anova y t Student.
- ✓ Comparación de actividad física y componentes del estrés laboral, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.
- ✓ Para la sistematización de los datos, se empleará una matriz de sistematización.

IV. CRONOGRAMA DE TRABAJO

meses Actividades	Noviembre 2016	Diciembre 2016	Enero 2017	Febrero 2017	Marzo 2017	Abril 2017	Mayo 2017
Búsqueda y sistematización de antecedentes bibliográficos							
Desarrollo de metodología de proyecto							
Aprobación de proyecto							
Organización de proyecto y solicitud de permisos							
Presentación de proyecto a sindicato, Comité de seguridad y salud del trabajo y a trabajadores administrativos							
Toma de consentimiento informado							
Toma de cuestionario estrés y evaluación de grado de actividad física							
Análisis de resultados							
Redacción de resultados finales							

V. BIBLIOGRAFIA

- 1) World Health Organization. 2002 world health report: reducing risks, promoting healthy life. Geneva: WHO; 2002
- 2) Jáuregui, M. (2009). *Cuando el stress laboral se llama Burnout*. México: El Ateneo.
- 3) Manassero M, Vázquez A, Ferrer V, Fornés J, Fernández C. (2003). *Estrés y Burnout en la enseñanza*. Palma: Universitat de les Illes Balears.
- 4) Maslach, C., Leiter, P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- 5) Maslach, C., Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory: Manual research*. University of California. Palo Alto CA: Consulting Psychologist Press.
- 6) Bustinza A. Problemática laboral. En: Ruza F, editor. Tratado de cuidados intensivos pediátricos. 3.^a ed. Madrid: Ediciones Norma-Capitel; 2003. p. 94-7
- 7) Del Hoyo MA. Estrés laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2004.
- 8) GONZÁLEZ CORREALES R, DE LA GÁNDARA MARTÍN JJ. El médico con burnout. Conceptos básicos y habilidades prácticas para el médico de familia. SEMERGEN, Novartis. 2004
- 9) GONZÁLEZ, Nancy. Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, 2008, vol. 3, no 4, p. 68-89.
- 10) Asztalos, M., Bourdeaudhuij, I. & Cardon, G. (2010). The relationship between physical activity and mental health varies across activity intensity levels and

- dimensions of mental health among women and men. *Public Health Nutrition*, 13(8), 1.207-1.214.
- 11) Asztalos, M., Wijndaele, K., Bourdeaudhuij, I., Philippaerts, R., Matton, L., Duvigneaud, N., Thomis, M., Duquet, W., Lefevre, J. & Cardon, G. (2009). Specific associations between types of physical activity and components of mental health. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 12(4), 468-474.
- 12) Booth, M. L. (2000). Assessment of Physical Activity: An International perspective. *Research quarterly for exercise and sport*, 71(21), : s114-120
- 13) Prieto, A. & Agudelo, C. (2006). Enfoque multinivel para el diagnóstico de la actividad física en tres regiones de Colombia. *Rev. salud pública*, 8(2), 57-68.
- 14) Gil-Monte, J. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo («burnout») en España según el MBIHSS. *Rev Psicología Trabajo Organ*; 16(2): 135-149.
- 15) Gomero, R; Palomino, J. y cols. (2005). El Síndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera Southern Perú Copper Corporation, Moquegua. *Rev Med Hered* v.16 n.4 Lima.
- 16) Hallberg, E., Hoogstraten, J. (2003). Gender differences in burnout among Dutch dentists. *Community Dent Oral Epidemiol*, 31, pp. 321-327.
- 17) Hallsten R. (2004). Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20, pp. 713-729.

- 18) Hättinen, M., Kinnunen, U., Pekkonen, M., Aro A., (2004). Burnout Patterns in Rehabilitation: Short-Term Changes in Job Conditions, Personal Resources, and Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 9, nº3, pp.220-237.
- 19) Hobfoll, M., Shirom, A. (2003). Características del Síndrome de Burnout en docentes. *Anales de Psicología*, 22(6), pp. 314-319.
- 20) Juárez A. (2004). Factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México. *Rev Ciencia & Trabajo*; 6(14): pp. 189-196.
- 21) Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. nº 112. pp. 23 – 26. España.
- 22) Oswin, J., Hernández, M. (2006). Resiliencia y el modelo Burnout-Engagement en cuidadores formales de ancianos. *Psicothema*, vol.18, nº4, pp. 791-796.
- 23) López M et al. Síndrome de desgaste profesional en el personal asistencial pediátrico. *Anales de Pediatría*. 2005; 62 (3):248 - 251
- 24) Guevara CA et al. Síndrome de desgaste profesional en médicos internos y residentes. *Hospital Universitario del Valle, Cali*, 2002; 35 (4):173-178
- 25) Goncalves E et al. Síndrome de Desgaste Profesional en el médico general. *Rev. Enfoque Médico* 2003; 8(24)
- 26) Sherman D. Nurses, stress and burnout. *The American Journal of Nursing*. New York 2004; 104(5): 48.
- 27) Moulton D. Stress is like air for physicians.: It's every where. *Medical Post*. Toronto. 2003; 39 (24): 39.

- 28) Lloyd C, Chenowetch L. Social work, stress and burnout: A review. *Journal of mental health*. Abingdon. 2002; 11 (3): 255.
- 29) Cáceres GG, Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal sanitario militar. 2009
- 30) DUEÑAS M, MERMA L, UCHARICO R. Prevalencia de Burnout en médicos de la ciudad de Tacna. *CIMEL* 2003; 8(1) : 33 -37
- 31) GOMERO CUADRA R, PALOMINO BALDEÓN J, RUIZ GUTIÉRREZ F, LLAP YESÁN C. El Síndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera de Southern Perú Copper Corporation: Estudio Piloto. *Rev Med Hered* 16 (4), 2005 233-238
- 32) MARTÍNEZ LANZ P, MEDINA MORA ME, RIVERA GUEVARA E. Adicciones, depresión y estrés en médicos residentes. *Rev Fac Med UNAM* 2005; 48(5) : 191-197
- 33) QUIROZ VALDIVIA R Y SACO MÉNDEZ S. Factores asociados al síndrome burnout en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de ESSALUD del Cusco. *SITUA –XXIII*: 11-22
- 34) RIVEROS M, HERNÁNDEZ H, RIVERA J. Niveles de depresión y ansiedad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI*, VOL. 10 - Nº 1 – 2007: PP. 91 – 102
- 35) Álvarez de la Cerda, D.; Cantú, V.; Gayol, L.; Leal, K. y Sandoval, K. (2005). *Síndrome de Burnout y el profesional de educación*. Extraído desde <http://www.monografias.com/sindrome-burnout/sindrome-burnout.shtml>. Fecha de consulta: 10-8-13.

- 36) Véliz M, Díaz H, Francia K, Guillén A. Estrés laboral en médicos de servicios de urgencia del Policlínico “Mario A. Pérez”. Sagua La Grande. Revista Cubana de Medicina Intensiva y Emergencias 2009;8(2). Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/mie/vol8_2_09/mie06209.htm
- 37) POZO ROMERO J. BETANCOURT NAVARRO M, CORRA BORREL M. RAMIREZ LABRADA F, CAPOTE BETANCOURT A. Síndrome de agotamiento profesional en médicos anestesiólogos de la provincia Camagüey, Cuba. Rev. Soc Cub Anes Reanim Vol 6 (2), May-Ago 2007. <http://www.bvs.sld.cu/revistas/scar/vol6/no2/scar8207.pdf>
- 38) Organización Mundial de la Salud. (2010). *El estrés según la OMS*. Disponible en: Harmony at Work Bs.As. Argentina.
- 39) GRUPO DE ESTUDIO DEL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL EN LOS HOSPITALES DE GIRONA, ESPAÑA. Estudio Burnout. INTRAMED. <http://www.intramed.net/encuestas/todos/encuestafigueros/>
- 40) Hernández-Vargas CI. (2004). *Burnout, síntomas cardiovasculares y presión arterial en un grupo de riesgo*. Tesis de licenciatura. Facultad de Estudios Superiores Iztacala; UNAM; México.
- 41) Juaneda, E. (2009). *Retos de las organizaciones del Tercer Sector Social en el welfare-mix: implantación de la calidad y compromiso organizativo*. Tesis doctoral, Universidad de La Rioja.
- 42) MUÑOZ NAJAR J. Asociación del estrés de Burnout con la satisfacción laboral en el personal médico asistencial del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de

Arequipa, 2007. Tesis para obtener el título profesional de Médico Cirujano. Facultad de Medicina Humana. Universidad Católica de Santa María. 2007



ANEXO N° 1

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES

Edad.....

Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐Estado civil: ☐ Soltero ☐ Casado ☐ Conviviente ☐ Viudo
☐ Separado

Tiempo de servicio en la universidad:..... años.

Tipo de contrato: ☐ Nombrado ☐ contratadoCargo que desempeña: ☐ secretaria ☐ Asistente
☐ Otros especifique

ANEXO N° 2**INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT**

Las 22 frases, que se exponen a continuación, se relacionan con los sentimientos que usted encuentra en su trabajo. Lea cada frase y responda anotando la frecuencia con que usted haya tenido ese sentimiento de acuerdo con la escala siguiente:

0 = nunca 1 = Pocas veces al año 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

	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo.							
2. Me siento cansada al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigada cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							
4. Comprendo fácilmente como se sienten los usuarios.							
5. Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de los							

usuarios.							
8. Me siento "quemada" por mi trabajo.							
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo este trabajo.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
12. Me siento muy activa.							
13. Me siento frustrada en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a los usuarios.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con los usuarios.							
18. Me siento estimulado después de trabajar con las Personas que acuden a la Universidad.							

19. He conseguido muchas cosas útiles en mi trabajo.							
20. Me siento acabada.							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22. Siento que los usuarios me culpan por alguno de sus problemas.							



ANEXO N° 3**ACTIVIDAD FÍSICA:****Physical Activity Questionnaire**

8) Durante los últimos 7 días, ¿cuántos días hizo usted actividades físicas vigorosas?

9) ¿Cuánto tiempo en total usualmente le toma realizar actividades físicas vigorosas en los días que las realiza?

10) ¿Cuántos días hizo usted actividades físicas moderadas?

11) ¿Cuánto tiempo en total usualmente le dedicó en uno de esos días que hizo actividades físicas moderadas?

12) ¿Cuántos días caminó usted por lo menos 10 minutos seguidos?

13) ¿Cuánto tiempo en total pasó generalmente caminado en uno de esos días?

14) Durante los últimos 7 días, ¿cuánto tiempo en total usted usualmente pasó sentado durante un día en la semana?

Gracias por su colaboración.