



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIA DE LA EDUCACIÓN HUMANAS Y
TECNOLOGÍAS
CARRERA DE PEDAGOGÍA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE

Influencia del Wellness Laboral y Calidad de Vida en el personal Administrativo

Trabajo de Titulación para optar al título de licenciatura en Pedagogía de la Actividad
Física y Deporte

Autor:

Melissa Elizabeth Tacuri Gavin

Gabriela Jazmín Samaniego Allauca

Tutor:

PhD. /Mgs. Bertha Susana Paz Viteri

Riobamba, Ecuador. 2023

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotros, Melissa Elizabeth Tacuri Gavin y Gabriela Jazmín Samaniego Allauca con cédula de ciudadanía 1723330450 y 06004818575, autoras del trabajo de investigación titula **“Influencia del Wellness y Calidad de Vida en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Chimborazo”**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 21 de marzo de 2023



Melissa Elizabeth Tacuri Gavin

C.I: 1723330450



Gabriela Jazmín Samaniego Allauca

C.I: 06004818575

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR

Quien suscribe, PhD. /Mgs. Bertha Susana Paz Viteri catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias de la Educación Humanas Y tecnologías por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: Influencia del Wellness y Calidad de vida en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Chimborazo, bajo la autoría de Melissa Elizabeth Tacuri Gavin y Gabriela Jazmín Samaniego Allauca; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, 21 de marzo del 2023

0602255416

BERTHA

SUSANA PAZ

VITERI

Firmado digitalmente

por 0602255416

BERTHA SUSANA PAZ

VITERI

Fecha: 2023.03.27

22:20:41 -05'00'

Mgs. Bertha Susana Paz Viteri

C.I:0602255416

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Titulación para la evaluación del trabajo de investigación titulado **"INFLUENCIA DEL WELLNESS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO"**, presentado por **Samaniego Allauca Gabriela Jazmín** con CC: **0604818575** y la señorita **Tacuri Gavin Melissa Elizabeth** con CC: **1723330450**, bajo la tutoría de Mgs. Susana Paz Viteri; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 21 de marzo del 2023

Mgs. Vinicio Sandoval G.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



FIRMA

Mgs. Henry Gutiérrez C.
MIEMBROS DEL TRIBUNAL



FIRMA

Mgs. Alexandra Villagómez C.
MIEMBROS DEL TRIBUNAL



FIRMA

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

Que, **Samaniego Allauca Gabriela Jazmin** con CC: **0604818575** y la señorita **Tacuri Givin Melissa Elizabeth** con CC: **1723330450**, estudiante de la Carrera Pedagogía de la Actividad Física y Deporte, Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"INFLUENCIA DEL WELLNESS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO"**, cumple con el 3%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio urkund, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 10 de marzo del 2023

0602255416

BERTHA SUSANA
PAZ VITERI

Firmado digitalmente
por 0602255416 BERTHA
SUSANA PAZ VITERI
Fecha: 2023.03.10
16:16:36 -05'00'

Mgs. Susana Paz
TUTOR(A)

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a Dios por ser mi Mentor, a mi Madre Mariana Allauca por enseñarme hacer fuerte y a mi padre Juan Samaniego quien fue mi guía quien creyó en mí, quien confió en mi capacidad de salir adelante quien me motivaba en cada finalización de semestre quien fue mi apoyo incondicional. Hoy ya no está presente en cuerpo, pero espero que en donde esté se sienta orgulloso del trabajo que hicimos juntos.

Gabriela Jazmín Samaniego Allauca

La presente investigación está dedicada primeramente a Dios, quien siempre está presente y nunca me ha abandonado a mi Madre Cristina Gavin y hermana quienes son el pilar fundamental, por brindarme su apoyo incondicional en cada paso de mi vida por siempre ser esas amigas incondicionales que uno quiere, además por siempre confiar en mí y estar siempre en todo momento a mi lado.

Melissa Elizabeth Tacuri Gavin

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a DIOS por darme salud y vida para poder cumplir mis objetivos, agradezco a mi madre por ser mi Mayor inspiración de superación y lucha constante en quien vi un ejemplo a seguir de nunca rendirme a pesar de los obstáculos que la vida puede ponerme. También quiero agradecerle a mi hermana Mayra Allauca por ser quien cuidó de mí y guió en cada paso de mi niñez y a mis queridos docentes quienes compartieron sus conocimientos y paciencia para verme hoy en el final del camino.

Gabriela Jazmín Samaniego Allauca

Agradecer a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos y darme las fuerzas para seguir adelante, a mi abuelito Jaime Tacuri por brindarme su apoyo incondicional siempre, a mi tutora Mgs Bertha Susana Paz Viteri quien nos guió para poder desarrollar nuestra investigación desde el principio hasta el final.

Melissa Elizabeth Tacuri Gavin

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	1
DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	2
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR.....	3
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	4
CERTIFICADO ANTIPLAGIO.....	5
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO.....	7
ÍNDICE GENERAL.....	8
ÍNDICE DE TABLAS.....	12
ÍNDICE DE FIGURAS.....	15
RESUMEN.....	19
ABSTRACT.....	20
CAPITULO I. INTRODUCCIÓN.....	21
1.1 Antecedentes.....	21
1.2 Planteamiento del problema.....	22
1.3 Justificación.....	24
1.4 Objetivos.....	25
1.4.1 Objetivo General.....	25
1.4.2 Objetivos Específicos.....	25
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	25
2.1 Definición de salud.....	25

2.1.1	Importancia	26
2.1.2	Características	26
2.1.3	Clasificación	26
2.2	Actividad Física	27
2.2.1	Definición	27
2.2.2	Importancia	27
2.2.3	Características	27
2.2.4	Clasificación	27
2.3	Wellness	28
2.3.1	Definición	28
2.3.2	Beneficios	28
2.3.3	Importancia	28
2.3.4	Clasificación	29
2.4	Promoción de la Salud	29
2.4.1	Definición	29
2.4.2	Importancia	29
2.4.3	Características	30
2.4.4	Clasificación	30
2.5	Bienestar	30
2.5.1	Definición	30

2.5.2	Importancia	31
2.5.3	Clasificación	31
2.6	Calidad de Vida	31
2.6.1	Definición	31
2.6.2	Importancia	31
2.6.3	Características	31
2.6.4	Clasificación	32
CAPITULO III. MARCO METODOLOGICO.....		32
3.1.-	Enfoque de investigación	32
3.2.-	Diseño de Investigación	32
3.3	Tipo de Investigación	33
3.3.1	Transversal.....	33
3.4	Por el objetivo	33
3.4.1	Cuasi experimental	33
3.5	Por el lugar.....	33
3.6	Población y Muestra	33
3.6.1	Población de estudio.....	33
3.6.2	Muestra de estudio.....	33
3.7	Técnicas de investigación	34
3.8	Instrumento de investigación	34

3.9 Limitaciones	34
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
4.1 Aplicación del Instrumento Test Calidad de Vida.....	35
4.2 Discusión	70
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	73
Conclusiones	73
Recomendaciones	73
Se recomienda trabajar en un estilo y calidad de vida apropiada con las capacidades y condiciones del personal administrativo durante su jornada laboral de la Universidad Nacional de Chimborazo.CAPITULO VI. PROPUESTA.....	74
BIBLIOGRAFÍA	86
ANEXOS	90
Instrumento de investigación	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Sexo de los trabajadores administrativos	35
Tabla 2: Cantidad de trabajo del personal administrativo	36
Tabla 3: Frecuencias de la satisfacción con el tipo de trabajo del personal administrativo.	37
Tabla 4: Frecuencias de la satisfacción del suelo de los administrativos.	37
Tabla 5: Frecuencia de la posibilidad de promoción de los trabajadores administrativos.	38
Tabla 6: Frecuencia del reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores administrativos.	39
Tabla 7: Frecuencia de la presión que reciben los trabajadores administrativos para mantener la cantidad de trabajo.	40
Tabla 8: Frecuencia de la presión que reciben los trabajadores administrativos para mantener la calidad de trabajo.	41
Tabla 9: Frecuencia de las prisas y agobios por falta de tiempo que tienen los trabajadores administrativos para realizar su trabajo.	42
Tabla 10: Frecuencia de la motivación que tienen los trabajadores administrativos para realizar su trabajo.	43
Tabla 11: Frecuencia del apoyo de los jefes que tienen los trabajadores administrativos.	44
Tabla 12: Frecuencia del apoyo de los compañeros que tienen los trabajadores administrativos.	45
Tabla 13: Frecuencia del apoyo del apoyo familiar que tienen los trabajadores administrativos.	46
Tabla 14: Frecuencia de las ganas de ser creativo que tienen los trabajadores administrativos.	47
Tabla 15: Frecuencia de las ganas de ser creativo que tienen los trabajadores administrativos.	48

Tabla 16: Frecuencia del descontento al acabar la jornada laboral que tienen los trabajadores administrativos.....	49
Tabla 17: Frecuencia de la información de los resultados del trabajo que reciben los trabajadores administrativos.	50
Tabla 18: Frecuencia de los conflictos con otras personas del trabajo que tienen administrativos.....	51
Tabla 19: Frecuencia que indica la falta de tiempo para la vida personal que tienen los administrativos.....	52
Tabla 20: Frecuencia que indica la incomodidad física en el trabajo que tienen los administrativos.....	53
Tabla 21: Frecuencia de posibilidad de expresar lo piensan y sienten los trabajadores administrativos.....	54
Tabla 22: Frecuencia de la carga de responsabilidad que tienen los trabajadores administrativos.....	55
Tabla 23: Frecuencia donde la empresa trata de mejorar la calidad de vida de los trabajadores administrativos.....	56
Tabla 24: Frecuencia de la libertad de decisión que tienen los trabajadores administrativos. .	57
Tabla 25: Frecuencia de las interrupciones molestas que tiene los trabajadores administrativos.....	58
Tabla 26: Frecuencia del estrés que tienen los trabajadores administrativos.	59
Tabla 27: Frecuencia de la capacitación necesaria que tienen los administradores para realizar su trabajo.....	60
Tabla 28: Frecuencia de la capacitación actual que tiene los trabajadores administradores. ...	61

Tabla 29: Frecuencia de la variedad de actividades que pueden realizar los trabajadores administrativos.....	62
Tabla 30: Frecuencia de la importancia del trabajo realizado por los administrativos en la vida de otras personas.....	63
Tabla 31: Frecuencia de que las respuestas dadas por los administradores sean escuchadas y aplicadas.	64
Tabla 32: Frecuencia de las actividades a realizar por los administrativos les queda claro.	65
Tabla 33: Frecuencia del orgullo que sienten los administrativos por su trabajo.....	66
Tabla 34: Frecuencia del trabajo realizado por los administrativos tiene consecuencias negativas para su salud.	67
Tabla 35: Frecuencia de la calidad de vida de los administrativos en el trabajo.	68
Tabla 36: Frecuencia de que los resultados del CVP-35 sean utilizado para mejorar la calidad de vida profesional de los administrativos.....	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Sexo de los trabajadores administrativos	35
Figura 2: Diagrama de barras cantidad de trabajo que tiene los administrativos	36
Figura 3: Diagrama de barras satisfacción con el tipo de trabajo	37
Figura 4: Diagrama de barras satisfacción con el sueldo de los administrativos	38
Figura 5: Diagrama de barras sobre la posibilidad de promoción que tienen los administrativos.....	39
Figura 6: Diagrama de barras del reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores administrativos.....	40
Figura 7: Diagrama de barras del reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores administrativos.....	41
Figura 8: Diagrama de barras de la presión que reciben los trabajadores administrativos para mantener la calidad de trabajo.	42
Figura 9: Diagrama de barras de las prisas y agobios por falta de tiempo de los trabajadores administrativos para hacer su trabajo.	43
Figura 10: Diagrama de barras de la motivación (ganas de esforzarse) de los trabajadores administrativos.....	44
Figura 11: Diagrama de barras del apoyo de los jefes que tienen los trabajadores administrativos.....	45
Figura 12: Diagrama de barras del apoyo de los compañeros que tienen los trabajadores administrativos.....	46
Figura 13: Diagrama de barras del apoyo familiar que tienen los trabajadores administrativos.	47

Figura 14: Diagrama de barras de las ganas de ser creativo que tienen los trabajadores administrativos.....	48
Figura 15: Diagrama de barras de las ganas de ser creativo que tienen los trabajadores administrativos.....	49
Figura 16: Diagrama de barras del descontento al acabar la jornada laboral que tienen los trabajadores administrativos.	50
Figura 17: Diagrama de barras de la información de los resultados del trabajo que reciben los trabajadores administrativos.	51
Figura 18: Diagrama de barras de los conflictos con otras personas del trabajo que tienen administrativos.....	52
Figura 19: Diagrama que indica la falta de tiempo para la vida personal que tienen los administrativos.....	53
Figura 20: Diagrama de barras de la incomodidad física en el trabajo que tienen los administrativos.....	54
Figura 21: Frecuencia de la posibilidad de expresar lo que piensan y necesitan los administrativos.....	55
Figura 22: Diagrama de barras de la carga de responsabilidad que tienen los trabajadores administrativos.....	56
Figura 23: Diagrama de barras donde la empresa trata de mejorar la calidad de vida de los administrativos.....	57
Figura 24: Diagrama de barras de la libertad de decisión que tienen los trabajadores administrativos.....	58
Figura 25: Diagrama de barras de las interrupciones molestas que tiene los trabajadores administrativos.....	59

Figura 26: Diagrama de barras del estrés que tienen los trabajadores administrativos.	60
Figura 27: Diagrama de barras de la capacitación necesaria que tienen los administradores para realizar su trabajo.	61
Figura 28: Diagrama de barras de la capacitación actual que tiene los trabajadores administradores.	62
Figura 29: Diagrama de barras de la variedad de actividades que pueden realizar los trabajadores administrativos.	63
Figura 30: Diagrama de barras de la importancia del trabajo realizado por los administrativos en la vida de otras personas.	64
Figura 31: Diagrama de barras de las respuestas dadas por los administradores sean escuchadas y aplicadas.	65
Figura 32: Diagrama de barras de las actividades a realizar por los administrativos les queda claro.	66
Figura 33: Diagrama de barras del orgullo que sienten los administrativos por su trabajo	67
Figura 34: Diagrama de barras del trabajo realizado por los administrativos tiene consecuencias negativas para su salud.	68
Figura 35: Diagrama de barras de la calidad de vida de los administrativos en el trabajo.	69
Figura 36: Diagrama de barras de que los resultados del CVP-35 sean utilizador para mejorar la calidad de vida profesional de los administrativos.	70
Figura 37: Toma de la presión arterial	93
Figura 38: Control de presión arterial	93
Figura 39: Ejercicios de elongación con pelotas	94
Figura 40: Desarrollo de ejercicios en pilates	94
Figura 41: Ejercicio de relajación muscular	95

Figura 42: Estiramiento de los músculos y las articulaciones.	95
Figura 43: Calentamiento muscular y el desarrollo de las falanginas.	96
Figura 44: Calentamiento general	96
Figura 45: Bailo terapia merengue	97
Figura 46: Yoga en las pelotas	97
Figura 47: Toma de la encuesta CVP-35.....	98

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la influencia del Wellness laboral en las dimensiones emocional, físico y social en la calidad de vida del personal administrativo de la Universidad Nacional de Chimborazo, debido al alto índice de sedentarismo e inactividad física, que desencadena una serie de problemas personales. Para alcanzar el objetivo planteado, se realizó una investigación con enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación de campo, de carácter transversal, de tipo cuasi experimental; se utilizó como instrumento de investigación una encuesta de calidad de vida profesional (CVP-35) para una muestra probabilística, trabajando con un grupo de intervención de 30 administradores conformado por 23 mujeres y 7 hombres y un grupo control de 10 personas para una población de 70 administradores que conforman el grupo de trabajo del edificio A y H del campus la Dolorosa. Los resultados mostraron que; la carga de trabajo, el esfuerzo mental (estrés), incomodidad física, presión por mantener la cantidad y calidad de trabajo, tiene influencia directa el wellness laboral e indican en la calidad de vida ya que afectan en el equilibrio de las dimensiones físico, emocional y social abordada en el wellness laboral, ya que estos factores planteados en el CVP-35 tuvieron la mayor cantidad frecuencias con el grado de insatisfacción de “Mucho” y “Bastante”. De esta manera mediante la intervención de un programa de pausas activas en 17 sesiones durante 5 meses y tiempos progresivos de 10, 15 y 20 minutos, se logró reducir su grado de insatisfacción a una escala de “Algo” y “Nada”, además los resultados mostraron que el apoyo familiar, apoyo de los compañeros y jefes son muy importantes para equilibrar su calidad de vida laboral y social.

Palabras claves: Bienestar emocional, físico, social, calidad de vida, estrés, sedentarismo

ABSTRACT

This research aimed to determine the impact of Wellness at work in the emotional, physical, and social dimensions on the administrative staff lifestyle of the National University of Chimborazo. The high rate of sedentary lifestyles and physical inactivity activates a series of personal problems. In order to reach the objective, a quantitative approach was carried out with a field research design, transversal character, and quasi-experimental type. A survey of professional life quality (CVP-35) was used as a research instrument for a probabilistic sample, working with an intervention group of 30 administrators, 23 women, and seven men. There was a control group of 10 people from a population of 70 administrative staff of building A and H of the *La Dolorosa* campus that conformed to the workgroup. The results demonstrated that workload, mental effort (stress), physical discomfort, and pressure to maintain the quantity and quality of work directly impact Wellness at work. It influences life quality since it affects the balance of the physical, emotional, and social dimensions addressed in the Wellness at work. These factors presented in the CVP-35 had the highest frequency with a dissatisfaction degree of "A lot" and "Quite a lot." In this way, through the intervention of an active breaks program in 17 sessions during five months and progressive times of 10, 15, and 20 minutes, it was possible to reduce their dissatisfaction degree to a scale of "Some" and "None." In addition, the results demonstrated that family, colleagues, and bosses' support is essential to balance their work quality and social life.

Keywords: *Emotional, physical, social well-being, life quality, stress, sedentary lifestyle.*



Reviewed by:

Mgs. Lorena Solís Viteri

ENGLISH PROFESSOR

c.c. 0603356783

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

Wellness, un término de origen inglés que muestra el camino hacia un estado funcional más alto, que permite un equilibrio saludable entre los niveles; social, físico y emocional que se obtiene a partir de un estado de bienestar general, cuyo desequilibrio genera un entorno laboral en la que no se puede contar con programas de equilibrio saludable, por lo cual esos programas deben abarcar medidas saludables para los trabajadores con el fin de aumentar la productividad empresarial.

A partir de la pandemia ocasionada por el Covid-19, surge la necesidad de implementar estos programas debido a que las instituciones, empresas públicas y privadas optaron por la modalidad del teletrabajo, en el cual surgió problemas como: ansiedad, estrés, miedo, angustia e incertidumbre. De esta manera surge la necesidad de crear programas que activen el equilibrio saludable con la finalidad de mantener a los empleados motivados, felices, llenos de energía y saludables, para asegurar su calidad de vida.

En la presente investigación titulada “Influencia del Wellness Laboral y Calidad de vida en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Chimborazo” se desea promover y mejorar el bienestar físico, mental, emocional y la calidad de vida de los trabajadores con diversas pausas activas como; bailo terapia, aerobics, aero-comba, yoga etc. Estas actividades se enfocan a promover hábitos de vida saludable y favorecer un clima laboral positivo, ayudando a despejar su mente, sentirse más relajados y motivados, ya que se parte de una premisa de si un trabajador se siente cómodo y valorado en una empresa, trabajará óptimamente y optara por quedarse y seguir desarrollándose a nivel profesional, individual y colectiva.

1.1 Antecedentes

En los últimos 30 años la gestión educativa ha estado vinculada implícita o explícitamente en diversas acciones educativas, en cual el personal de esta área se encarga de la gerencia y dirección de centros educativos. Por lo tanto, con la aparición del Covid-19, el clima laboral en el ámbito local, nacional e internacional se vio afectada de manera emocional, físico y social factores relacionados con el Wellness que afectan a la calidad de vida de los de estos trabajadores. En base a estos criterios se consideró las siguientes investigaciones que preceden a este trabajo.

El primer trabajo corresponde a (Hernández y Silva, 2021) con el artículo denominado “*La influencia emocional del gestor educativo en tiempos de pandemia*”. Este trabajo tuvo como objetivo estudiar la influencia emocional del gestor educativo en tiempos de pandemia, basándose en una investigación de carácter cualitativo y documental, en el cual los autores determinaron que la inteligencia emocional de los gestores educativos generó cambios significativos en el desempeño de sus funciones y su relación con los empleados del área laboral.

De esta manera la inteligencia emocional hace referencia al conjunto de habilidades relacionadas con el manejo de las emociones, especialmente en momentos de estrés que ayudan

a percibir, procesar, comprender y saber maniobrar situaciones de angustia y crisis. Todos estos factores son parte del equilibrio emocional en que tiene influencia directa con Wellness.

El segundo trabajo corresponde a (Armijos et. al, 2022) con la investigación titulada “*El teletrabajo y la salud mental. ¿Puede el trabajo desde casa incidir en el bienestar emocional del trabajador?*”, cuyo objetivo se centró en establecer una relación entre el teletrabajo y las afecciones a la salud mental de los trabajadores utilizando una metodología de carácter documental bibliográfica en el cual se determinó que el teletrabajo si incide en el deterioro de la salud física, emocional y social de los trabajadores.

Ambas investigaciones surgen a partir la crisis provocada por el Covid-19 y la consecuente puesta en marcha del teletrabajo como una herramienta para favorecer la continuación del desempeño laboral y actualmente con la reapertura presencial ha tenido un impacto, con aspectos positivos y negativos, en el clima administrativo y el bienestar del trabajador. Como la investigación se centra en la influencia del Wellness en la calidad de vida de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Chimborazo por lo que se desea conocer los riesgos sobre la salud emocional, física y social entre las cuales se consideran el aislamiento del personal y social, la fatiga generalizada, el cansancio mental y visual y las malas posturas utilizadas al sentarse en el lugar del trabajo. Por lo cual se considera que mediante un programa de pausas activas se pueda disminuir el estrés, la tensión muscular, el cansancio físico y mental, ansiedad, mejorar la postura lo cual aumentara la eficiencia de los trabajadores administrativos, factores que se deben considerar para mejorar su calidad de vida.

1.2 Planteamiento del problema

En la UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO principalmente en el personal administrativo se observa gran cantidad de estrés, sedentarismo o inactividad física, que desencadena una serie de problemas personales y que afectan directamente en el desempeño laboral, además genera problemas que pueden ir desde una discusión intrapersonal a nivel laboral o problemas de salud causadas por el estrés.

De esta manera considerando los diferentes tipos de estrés en la institución se ha observado la existencia de estrés agudo que se produce a raíz de las exigencias que se imponen el mismo personal administrativo o debido a presión por mantener la cantidad y calidad de trabajo exigidas por los jefes que provocan una variedad y daños en nuestro cuerpo como son: contracción muscular, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, agotamiento, deterioro en la memoria ocasionando problemas en el sistema nervioso, ya que puede provocar depresión, ansiedad, crisis o angustia.

El cuanto, al sedentarismo y la inactividad física, duplica el riesgo de enfermedad cardiovascular, de diabetes tipo II y de obesidad; asimismo, aumenta la posibilidad de sufrir hipertensión arterial por lo que, a mayor sedentarismo, mayor es el riesgo para su salud laboral y por ende incidirá directamente en la calidad de vida laboral del personal administrativo.

El concepto de Wellness nació en los años 50 en los Estados Unidos y podría traducirse como “bienestar”. Sin embargo, se lo usa para describir a una serie de acciones y decisiones concretas orientadas a alcanzar una vida más saludable, plena y equilibrada

En el 1946, la Organización Mundial de la Salud (OMS) conceptualizó a la salud como "un completo estado de bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de enfermedad o incapacidad" (WHO, 1947). Esta definición circunscribe a la salud dentro de un triángulo, siendo sus extremos las dimensiones, físicas, mentales y sociales. Sin embargo, el concepto de salud debe tomar en cuenta al ser humano como un ser total (Lopategui, 2001).

De este principio surgió el término de salud holística. El enfoque holístico del concepto de salud vislumbra las dimensiones físicas, mentales, sociales, emocionales y espirituales de manera interdependientes e integradas en el ser humano, el cual funciona como una entidad completa en relación con el mundo que le rodea (Gordon, Golanty, & Browm, 1999; Hahn, & Payne, 1999).

Cuando hablamos de calidad de vida nos referimos al óptimo bienestar entre las cinco dimensiones de la salud (física, mental, emocional, social y espiritual) que caracteriza a ciertos grupos sociales o comunidades. Incluye, también, la integración familiar, participación comunitaria activa y el lograr establecer estilos adecuados de vida, tales como la actividad física regular, buena alimentación, entre otras y la calidad ambiental.

Hasta ahora hemos enfocado nuestra discusión de la salud desde un punto de vista personal. Pero hablar sobre la salud a nivel colectivo o social merece nuestra atención, puesto que en última instancia nosotros como ciudadanos determinamos en gran medida la salud de nuestro pueblo (Lopategui, 2001).

La salud pública requiere un esfuerzo mayor por parte del ciudadano y el gobierno. Se trata de la prevención de condiciones enfermizas, de manera que se pueda prolongar la esperanza de vida al nacer. Esto requiere esfuerzos sociales y gubernamentales para poder controlar aquellos factores ambientales que afectan la salud de las personas, instituir programas comunitarios dirigidos a fomentar el bienestar mediante una mayor participación en actividades físicas y recreativas, desarrollar medidas de prevención ante las enfermedades infecto-contagiosas, un sistema administrativo médico-hospitalario eficiente que sea capaz de prevenir, diagnosticar y tratar a tiempo las enfermedades, y la implantación de un mecanismo colectivo que garantice el disfrute de un estado óptimo de salud a nuestro pueblo (Lopategui, 2001).

Los avances en el capital humano se relacionan muy fuertemente a las mejoras en el wellness laboral. A medida que aumentan el costo del trabajo y el estándar de vida necesitamos comenzar con estrategias y acciones que preserven y fortalezcan el capital humano de nuestras organizaciones en nuestro sistema económico. El objetivo es ver cómo los numerosos y probados métodos obtenidos de grandes esfuerzos de wellness corporativo en EE.UU., se adaptan y aplican exitosamente en Latinoamérica, para aumentar la capacidad productiva del capital humano se ha desarrollado en EE.UU. por más de treinta años se ha observado las

mejorías significativas que resultan de los programas de wellness corporativo bien diseñados y efectivos (Osorio & Guined, 2010).

A nivel Nacional del Ecuador y en Riobamba no se ha visto usualmente el uso de programas que incluya Wellness laboral, pero fuentes científicas mencionan que desde el año 2012 ha habido una conciliación laboral, ergonomía o bienestar. De esta manera se ha observado que algunas empresas han incluido programas de pausas activas, orientadas a la práctica de diversas actividades físicas, para que el personal administrativo se sienta motivado y les permita recuperar energías ocasionadas por el desgaste mental y físico, con el fin de que el personal pueda continuar desarrollando sus actividades laborales, con eficacia y eficiencia, así mismo puedan llevar un estilo de vida saludable tanto fuera como dentro de la empresa.

1.3 Justificación

Con la presente investigación se puede determinar y analizar la influencia del Wellness en la calidad de vida del personal administrativo de la Universidad Nacional de Chimborazo y determinar la necesidad o no la creación de un programa de pausas activas dentro de la jornada laboral. Así llegando a incentivar la actividad física en el lugar de trabajo promoviendo una iniciativa para mejorar su bienestar, su salud y sobre todo el rendimiento laboral que dependerá del resultado que se obtenga en este estudio.

Hemos visto como desde inicios de la pandemia la salud de los trabajadores es una preocupación constante en las empresas y que la prevención es un pilar fundamental de la medicina laboral, la práctica de actividad física dentro de las empresas se ha convertido en una estrategia para garantizar una vida llevadera.

Las pausas activas son sesiones cortas de actividad física que se realizan durante la jornada laboral. Las cuales duran 10 a 15 minutos y en ellas se realizan ejercicios de movilidad, de estiramiento y de fortalecimiento muscular con el fin de evitar lesiones musculares producidas por las exigencias del desempeño laboral. Es de suma importancia que sea la empresa quien programe las pausas activas debido a que un trabajador por sí mismo, en general nunca va a adoptar la decisión de realizar una pausa activa, a veces se suele dar por vergüenza (La Vanguardia , 2019).

Los Beneficiarios directos de la investigación será en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Chimborazo en específico las personas que durante la mayor parte de la jornada laboral se encuentra en posición sentado, considerando que este personal es más vulnerable al no estar en constante movimiento.

Lo Novedoso en este trabajo es lo que se dará a conocer, la importancia de realizar un programa de pausas activas en el ámbito laboral, tomando en cuenta que el personal administrativo de dicha universidad será sometido a una encuesta para constatar cómo se encuentra dentro de su lugar de trabajo, en qué estado físico se encuentran y así puedan ellos concientizar lo importante que es realizar una actividad física.

Es de Originalidad porque la Universidad Nacional de Chimborazo no se han realizado investigaciones similares sobre el Wellness laboral y calidad de vida el cual nos ayudara a conocer su nivel del bienestar laboral y calidad de vida.

Finalmente podemos considerar que la investigación es de Impacto debido a que los resultados obtenidos servirán para que la institución conozca como el Wellness laboral y calidad de vida han influido en el desenvolvimiento de las actividades de cada uno de los trabajadores, además de una guía para futuras investigaciones.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar la influencia del Wellness laboral mediante las dimensiones emocional, físico y social de calidad de vida en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Chimborazo

1.4.2 Objetivos Específicos

- Analizar la situación actual del Wellness laboral mediante las dimensiones emocional, físico y social en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Chimborazo.
- Crear un programa de pausas activas dirigidos al personal administrativo.
- Determinar pre post intervención la situación actual del Wellness laboral y calidad de vida en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Definición de salud

Según la OMS desde 1948 define a la salud como un estado de bienestar físico, mental y social, además hace referencia a un óptimo funcionamiento de nuestro organismo lo cual se ve reflejado con el bienestar alcanzado por una persona.

La salud se considera también la base sobre la cual se construye la felicidad de los individuos, en la cual se ve reflejada el mantenimiento del equilibrio emocional.

La salud es un derecho fundamental, en la carta de Ottawa se destacan determinados prerequisites para la salud, adecuados recursos económicos y alimenticios, vivienda, un ecosistema estable y un uso sostenible de los recursos. El reconocimiento de estos prerequisites pone de manifiesto la estrecha relación que existe entre las condiciones sociales y económicas, el entorno físico, los estilos de vida individuales y la salud (De la Guardia & Ruvalcaba, 2020).

Dentro de la salud se abarca aspectos objetivos capacidad de funcionamiento y aspectos sociales adaptación y trabajo socialmente productivo, por lo tanto, es un recurso para la vida diaria, no el objetivo de la vida. Nos da a conocer como un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales, así como las aptitudes físicas (De la Guardia & Ruvalcaba, 2020).

2.1.1 Importancia

Promover un estado de salud físico y emocional para así poder crear una relación armoniosa con el ambiente y el entorno donde vive una persona, trabaja o realiza cualquier actividad que está ligada a la salud.

La carta de Ottawa menciona las funciones de la Promoción de la Salud. Desarrollar aptitudes personales para la salud: se refiere a proporcionar la información y las herramientas necesarias para mejorar los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para la vida.

Desarrollar entornos favorables: consiste en impulsar que las personas se protejan entre sí y cuiden su ambiente, para así estimular la creación de condiciones de trabajo y de vida gratificantes, higiénicas, seguras y estimulantes.

Reforzar la acción comunitaria. Impulsar la participación de la comunidad en el establecimiento de prioridades, toma de decisiones, elaboración y ejecución de acciones para alcanzar un mejor nivel de salud.

Reorientar los servicios de salud: impulsar que los servicios de salud trasciendan su función curativa y ejecuten acciones de promoción.

Impulsar políticas públicas saludables; colocar a la salud en la agenda de los tomadores de decisiones de todos los órdenes de gobierno y de todos los sectores públicos y privados (De la Guardia & Ruvalcaba, 2020).

2.1.2 Características

La Salud tiene dos características principales:

- Multidimensional: bienestar físico, psíquico, mental, social, ambiental.
- Variabilidad: factores personales, lugar, tiempo, nivel socioeconómico, cultural, religión, forma de vida, experiencia personal (Ruiz, 2006).

2.1.3 Clasificación

En la salud cabe dimensiones tales como:

Salud social: Adaptación y autogestión antes los cambios y desafíos del entorno, así como la capacidad para desarrollar relaciones satisfactorias con otras personas.

Salud física: Condición física general de las personas en un momento dado, es el bienestar del cuerpo, y su óptimo funcionamiento.

Salud Ambiental: Factores físicos, químicos y biológicos externos a una persona. Engloba factores ambientales que podrían incidir en la salud y se basa en la prevención de enfermedades y en la creación de ambientes adecuados para la salud.

Salud Emocional: Bienestar emocional, psicológico y social, afecta la forma en que pensamos, sentimos y actuamos en la vida diaria además incorpora la prevención de trastornos mentales y el tratamiento y la rehabilitación de las personas afectadas (CEPEI , 2021).

2.2 Actividad Física

2.2.1 Definición

La actividad física se la define como cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos que exija gasto de energía como el simple hecho de desplazarnos de un lugar a otro, en el caso del ejercicio se refiere a una variedad de actividad física pero que es planificada, estructurada, repetitiva y realizada con diferentes objetivos como el hecho de establecer una rutina (Caballero, y otros, 2019)

Dentro de las Actividades físicas más comunes que se realizan tenemos como caminar, montar en bicicleta, practicar deportes, participar en actividades recreativas y juegos, todas estas actividades se las puede con cualquier nivel de capacidad y para el disfrute de todos (Organizacion Mundial de la Salud , 2020).

Ahora en día vemos como la OMS recomienda realizar Actividad Física en los diferentes grupos de Edad y los grupos de población específicos necesarios para gozar de buena salud (Organizacion Mundial de la Salud , 2020).

2.2.2 Importancia

La actividad física es importante para mantener nuestra salud en un estado óptimo y prevenir enfermedades ya que se ha descubierto que su práctica regular prolonga la esperanza de vida por medio de la obtención de todos sus beneficios como los fisiológicos, psicológicos y sociales

2.2.3 Características

- La Actividad Física se caracteriza por ser:
- Moderado y con un incremento gradual de la exigencia.
- Una práctica que produce sudor y jadeo al respirar.
- Practicada de manera frecuente, dos o tres por semana
- Una rutina de ejercicios diversos que se adecuan según la edad de la persona
- Beneficios para la salud física y mental (Uriarte, 2021)

2.2.4 Clasificación

La actividad física se clasifica en:

Las actividades cardiovasculares: son ejercicios de baja o media intensidad y de larga duración. Éstas ayudan al fortalecimiento del corazón, el refuerzo del sistema inmunológico, la

mejora del sistema respiratorio y la mejora del sueño, así como también ayuda a reducir el riesgo de presión arterial alta, diabetes, y colesterol alto.

Las actividades de fuerza y resistencia muscular: estas incluyen tanto ejercicios de corta duración y alta intensidad como de baja intensidad y larga duración. Las ventajas de practicarlas van desde el aumento de fuerza y resistencia en músculos, huesos y ligamentos, a la mejora de la coordinación y el equilibrio.

Las actividades de flexibilidad: que resultan beneficiosas para el mantenimiento de la tonificación corporal y la movilidad articular.

Las actividades de coordinación: muy importantes para la prevención de caídas, sobre todo en la edad avanzada (Fundación Alimentum, 2011).

2.3 Wellness

2.3.1 Definición

El Wellness es el proceso de creación y adaptación de patrones de comportamiento que conducen a mejorar la salud, además la cual nos propone una mirada integral en el bienestar físico, mental y emocional, indicándonos que es un proceso activo para tomar decisiones conscientes para alcanzar una vida más saludable, plena y equilibrada (Laurencena Victor, 2021).

Wellness busca un cambio y crecimiento mental físico y afectivo en la parte individual y colectiva, siendo un proceso activo que implica ser consciente y tomar decisiones, además de ser un enfoque positivo en la vida que hace hincapié en la persona en su totalidad para lograr un bienestar integral óptimo (Vasallo Carlos, 2020).

2.3.2 Beneficios

- Mejorará nuestro humor, nos sentiremos en armonía en el entorno que nos rodea y facilitará las relaciones sociales.
- Reduce el cansancio y niveles de estrés
- Ayuda a mantener la capacidad psicofísica de una persona.
- Mayor eficiencia laboral, serán más creativos más concentrados en una actividad
- Mejora la autoestima y reducción de los conflictos interpersonales.
- Disminución del sedentarismo: alivia tensiones de la espalda y disminuye la fatiga muscular y visual (Segura Chacon Arleth, 2018).

2.3.3 Importancia

La importancia del Wellness para la que haya una armonía psíquica, física y emocional para la población se basa en mejorar el equilibrio cuerpo, mente, con programas que ayudan a

la relajación, además de generar un estilo de vida sano siendo lo más primordial la salud mental, además de proteger el bienestar permite ser la mejor versión de uno mismo liberarse de comportamientos, tensiones peligrosas para construir una vida significativa (Gretchen, 2021).

2.3.4 Clasificación

Wellness Laboral

Se define como un sistema de gestión que pretende impactar positivamente en la calidad de los profesionales. Las empresas se ocupan de que el bienestar de sus empleados sea mucho mejor por trabajar en ellas (PreventSystem, 2014).

El Wellness no solo se basa en poner a disposición de los trabajadores fisioterapeutas, gimnasios, salas de relax, pausas activas, todo esto se trata de generar y motivar en hábitos de vida saludables basados en programas que motiven al trabajador y así cambiar rutinas y costumbres poco saludables en la vida del trabajador, las empresas lo ven como una inversión a corto-largo plazo cuyo objetivo es vivir mejor y por, lo tanto trabajar mejor (PreventSystem, 2014).

2.4 Promoción de la Salud

2.4.1 Definición

Según Sigersit promover la salud es proporcionar niveles de vida saludables, buenas condiciones de trabajo, educación, cultura física, medios de descanso y recreación, con el fin de favorecer su impacto positivo en la salud individual y colectiva (Meras & Rodriguez, 2021).

La Promoción de Salud constituye un proceso político y social global que abarca no solamente las acciones dirigidas directamente a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, sino también las encaminadas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de mitigar su impacto en la salud pública e individual. La promoción de la salud es el proceso que permite a las personas incrementar su control sobre los determinantes de la salud y, en consecuencia, mejorarlos.

2.4.2 Importancia

La promoción de salud en el trabajo tiene como importancia tiene una serie de políticas y actividades diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, para asegurar las condiciones propicias en la salud y alcanzar un estado de completo bienestar físico, mental y social (Barrios & Paravic, 2006).

La promoción de salud señala que son determinantes positivos de la salud aquellos que contribuyen a mejorar la calidad de vida de la gente y su bienestar funcional. El objeto de la promoción de la salud es en primera instancia, favorecerlos. Son determinantes de peligro

aquellos que afectan la salud de la población, modificando la morbilidad en un sentido negativo, el propósito de la promoción de salud es evitarlos o delimitarlos (De la Guardia & Ruvalcaba, 2020).

2.4.3 Características

Las Características fundamentales de la promoción de salud en el trabajo son las siguientes:

- **Carácter participativo y empoderado:** Se promueve la participación de los trabajadores y directivos, a menudo a través de la organización de comités de salud, seguridad e higiene ocupacional.
- **Cooperación Multisectorial y multidisciplinaria:** Participación de todos los actores sociales interesados en los diferentes sectores.
- **Justicia Social:** Los programas se ofrecen a todos los miembros del lugar de trabajo.
- **Sostenibilidad:** La promoción y protección de la salud en los lugares de trabajo deben convertirse en parte integral de la gestión y organización del lugar de trabajo.
- **Carácter Integral:** Los programas reconocen el efecto combinado de los factores personales, ambientales, organizacionales, comunitarios, sociales e informativos sobre el bienestar del trabajador (Barrios & Paravic, 2006)

2.4.4 Clasificación

Según la Carta Otawa, establece tres estrategias básicas para la promoción de salud:

Abogacía: por la salud para crear las condiciones sanitarias necesarias.

Facilitar: que todas las personas puedan desarrollar su completo potencial de salud.

Mediar: a favor de la salud entre los distintos intereses de la sociedad (Martinez & Garcia, 2012).

2.5 Bienestar

2.5.1 Definición

Es conocido como un estado de satisfacción personal, sentirse bien con uno mismo tras haber alcanzado ciertas metas propuestas o después de haber obtenido un logro personal, esto significa vivir en armonía con el mundo que nos rodea y con uno mismo.

2.5.2 Importancia

La importancia del bienestar se centra en el progreso de la vida, en el fortalecimiento de ciertas capacidades que una persona posee y puede desarrollar a lo largo de su vida, además es muy importante lograr un equilibrio entre la salud emocional, física y mental para lograr un bienestar óptimo, donde veremos resultados positivos en nuestra vida diaria y así contaremos con más energía y vitalidad.

2.5.3 Clasificación

El Bienestar se clasifica en:

- El bienestar material: que consiste en el desarrollo económico y tecnológico.
- El bienestar físico: es la salud, entendida no solamente como ausencia de enfermedad, sino también como presencia de bienestar físico, psíquico y social (Bizquerra Alzina, 2013).

2.6 Calidad de Vida

2.6.1 Definición

Según la OMS Organización Mundial de la Salud nos dice que la Calidad de Vida se trata de como el individuo lleva su estado social, sentimental y psicológico, además percibe su vida, el lugar que ocupa en el contexto cultural y el sistema de valores en que vive, la relación con sus objetivos, expectativas, normas, criterios y preocupaciones.

La calidad de vida es un concepto utilizado para hacer referencia al bienestar social general de los individuos y las sociedades, incluye elementos de riqueza empleo, de ambiente, de salud física y mental, educación, recreación y pertenencia al grupo social.

2.6.2 Importancia

La importancia de mantener una calidad de vida es vivir bien con uno mismo y con los que nos rodean, cumpliendo con un excelente papel en cada paso que demos en nuestras vidas, ya que, si se cuenta con una buena salud, un buen estado emocional, además de permanecer rodeado de gente positiva y sobre todo con la seguridad de uno mismo, es así como la calidad de vida se vuelve muy importante para el desarrollo de las personas (Tapia, 2019).

2.6.3 Características

Dentro de la Calidad de vida tenemos las siguientes características.

- Concepto subjetivo. – Cada ser humano tiene su concepto propio sobre la vida y sobre la calidad de vida, la felicidad.

- Concepto universal. – Las dimensiones de la calidad de vida son valores comunes en las diversas culturas.
- Concepto holístico. - La calidad de vida incluye todos los aspectos de la vida, repartidos en las tres dimensiones de la calidad vida.
- Concepto dinámico. - Dentro de cada persona la calidad de vida cambia en periodos cortos de tiempo (Colmenarez, Gonzales, & Rivero, 2012).

2.6.4 Clasificación

Calidad de Vida Laboral

El trabajo es la fuente esencial de la calidad de vida y a la vez, un elemento intrínsecamente relevante dentro de esta. No hay calidad de vida sin trabajo, las necesidades materiales y gran parte de los espirituales solo pueden satisfacerse con el trabajo. La calidad de vida es el principio rector de toda la política laboral en el socialismo, ya que, en la misma medida en que el hombre se encuentre satisfecho en y con la labor que realiza (Rodríguez, 2006).

- Su calidad de vida es superior.
- Su eficacia y eficiencia es mayor.
- La fluctuación laboral disminuye.
- Se eleva la autoestima.

CAPITULO III. MARCO METODOLOGICO

3.1.- Enfoque de investigación

El presente estudio de investigación se encuentra dentro del enfoque cuantitativo, dado que, se llevará a cabo bajo un proceso sistemático y ordenado, mediante el seguimiento de una serie de pasos, los datos e información serán recogidos a través de la aplicación de instrumentos, que una vez procesados, serán representados en tablas y gráficos.

3.2.- Diseño de Investigación

Se comenzó socializando el proyecto con el personal administrativo que se iba a trabajar del edificio la dolorosa del bloque F y A y como primer punto tomamos un test antes de realizar nuestro programa de pausas activas, con el fin de buscar actividades acorde a sus necesidades lo cual se trabajó 3 días a la semana tanto en la mañana como en la tarde y cada sesión tenía una duración de 15 minutos al finalizar nuestras semanas de intervención se tomó un post test para comprobar si tuvo un efecto positivo en el personal administrativo obteniendo resultados óptimos.

La investigación que se desarrolló fue de tipo bibliográfico porque el problema se basa en la fundamentación teórica que nos permita entender la influencia de Wellness laboral en la calidad de vida del personal administrativo, para posteriormente dar una respuesta clara y concisa de las características conceptuales de la misma, por lo tanto, la investigación está respaldada por el análisis previo de distintos artículos científicos que facilitaron la compilación bibliografía conceptual, datos teóricos, antecedentes, clasificación, tipología e importancia.

3.3 Tipo de Investigación

3.3.1 Transversal

Dado que la investigación se la realizó en un periodo de tiempo determinado y por única vez, en donde se aplicarán diversas actividades como las pausas activas y se analizarán los resultados de estos.

3.4 Por el objetivo

3.4.1 Cuasi experimental

Se realizó un estudio cuasi-experimental (antes y después) porque se aplicó la encuesta CVP-35 previa intervención del programa de pausas activas y otra posterior, además, en el estudio no se utilizó un grupo control para valorar la influencia del Wellness laboral y calidad de vida del personal administrativo.

3.5 Por el lugar

De Campo: Dado que se ejecutará en el lugar de los hechos o contexto problemático, siendo ésta la Universidad Nacional de Chimborazo en el personal administrativo los cuales estarán inmersos en la investigación en la que se identificó el problema.

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población de estudio

La población utilizada es de 70 personas que forman parte del personal administrativo en el campus la dolorosa de la Universidad Nacional.

3.6.2 Muestra de estudio

Se utilizó una muestra probabilística con el personal administrativo del campus la dolorosa de los edificios bloque a y el bloque H, que voluntariamente fueron parte de la investigación. Con un grupo control formado por 10 personas y el grupo de intervención formado por 30 personas.

3.7 Técnicas de investigación

En la presente investigación se utilizó una encuesta.

3.8 Instrumento de investigación

Se aplicó como instrumento de la investigación el cuestionario cvp-35, el cual tiene como autor: García Sánchez en 1993 dicho cuestionario sirve para analizar la calidad de vida del personal administrativo, que consta de 35 preguntas que se responde en una escala del 1 al 10, a la que se superpone las categorías «nada» (valores 1 y 2), «algo» (valores 3,4 y 5), «bastante» (valores 6,7 y 8) y «mucho» (valores 9 y 10) y da una medida resumen de la percepción de la calidad de vida. Donde dicho cuestionario está dividido en tres indicadores:

Emocional: se refiere al soporte que brindan los directivos a las personas que trabajan en la institución, se consideran los siguientes aspectos, la posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, reconocimiento de mi esfuerzo, satisfacción con el sueldo, apoyo de mis compañeros, motivación (ganar de esforzarme), apoyo de mi familia entre otras.

Físico: se considera la carga que el trabajador tiene dentro de su jornada laboral, que incluyen los indicadores, incomodidad física en el trabajo, presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo, mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud, calidad de vida de mi trabajo, desconecto al acabar la jornada laboral

Social: se refiere a las relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo, tenemos la cantidad de trabajo que tengo, es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas, prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo, falta de tiempo para mi vida personal, mi trabajo es importante para la vida de otras personas. (ver anexo pg. 84).

3.9 Limitaciones

La limitación del presente trabajo, es que la investigación se desarrolla únicamente para el personal administrativo de los Bloques A y F del campus La Dolorosa de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Aplicación del Instrumento Test Calidad de Vida

En este capítulo se analiza los resultados obtenidos mediante el cuestionario CVP-35 realizado en la Universidad Nacional de Chimborazo, para lo cual se consideró el género de los participantes y la presión arterial para el grupo de control y el grupo de experimento.

Para el análisis estadístico se utilizó el software de programación IBM SPSS STADISTICS empleando los datos arrojados luego de la aplicación del cuestionario, con los datos se determinó 5 factores que afectan en las dimensiones; emocional, físico y social que influyen para el buen equilibrio del Wellness laboral. Por lo tanto, pueden incidir en la calidad de vida del personal administrativo.

Pregunta 1: Sexo de Participantes

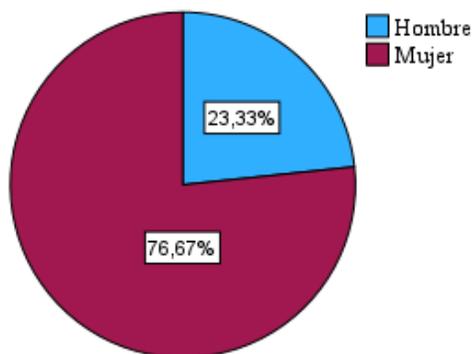
Tabla 1

Sexo de los trabajadores administrativos

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	23	76,7
Hombre	7	23,3
Total	30	100,0

Figura 1

Sexo de los trabajadores administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

En base a los datos proporcionados por el cuestionario cvp-35, la figura 1 da a conocer que el 76,7% de los trabajadores administrativos que conforman el bloque A y H del campus La dolorosa de la Universidad de Chimborazo son mujeres y el 23,3% son varones.

Pregunta 2: Cantidad de trabajo que tengo

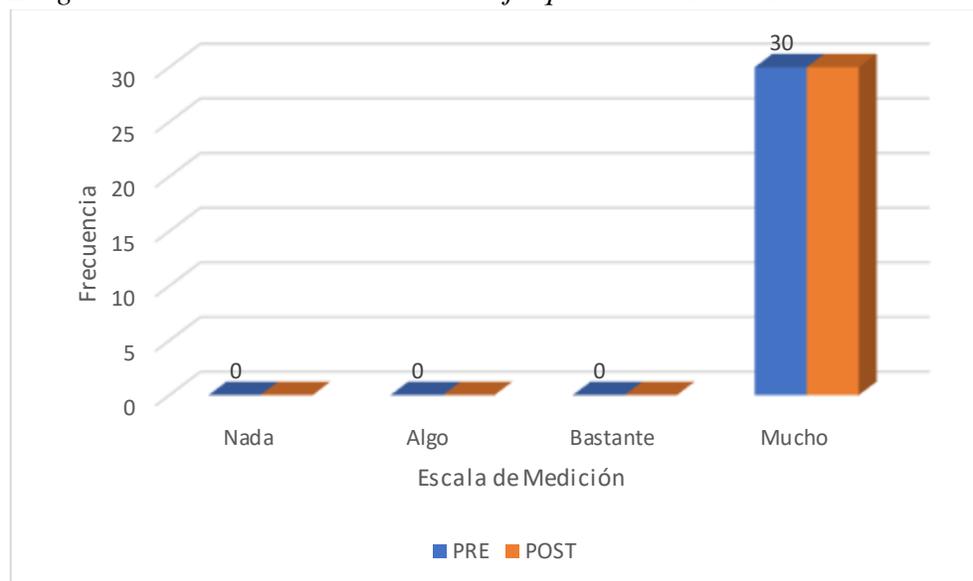
Tabla 2

Cantidad de trabajo del personal administrativo

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	0	0	30
POST	0	0	0	30

Figura 2

Diagrama de barras cantidad de trabajo que tiene los administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

En fase a la figura 2, se puede evidenciar que la cantidad de trabajo que tienen el personal administrativo que conforman el bloque A y H del campus La dolorosa de la Universidad de Chimborazo se mantiene pre y post realización del programa de pausas activas.

Pregunta 3: Satisfacción con el tipo de trabajo

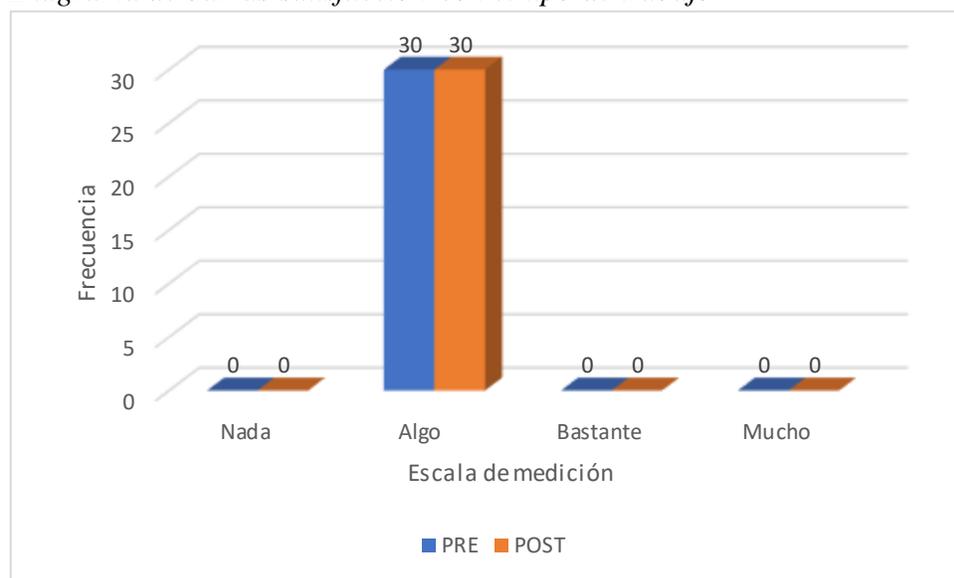
Tabla 3

Frecuencias de la satisfacción con el tipo de trabajo del personal administrativo.

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	30	0	0
POST	0	30	0	0

Figura 3

Diagrama de barras satisfacción con el tipo de trabajo



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego.

La figura 3 muestra la satisfacción con tipo de trabajo pre y post realización del programa de pausas activas se puede evidenciar se mantienen en la escala de medición algo satisfactorio con una frecuencia de 30 respectivamente.

Pregunta 4: Satisfacción con el sueldo

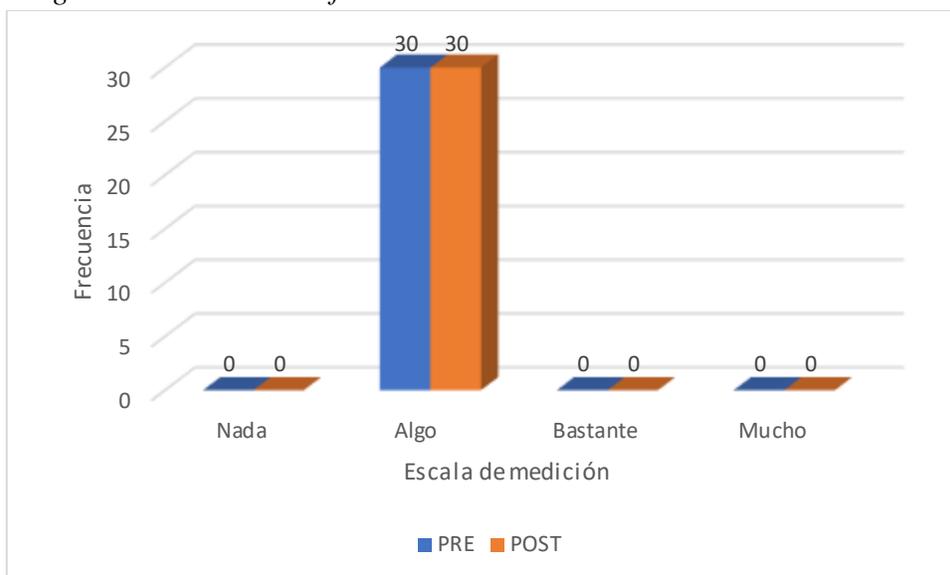
Tabla 4

Frecuencias de la satisfacción del suelo de los administrativos.

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	30	0	0
POST	0	30	0	0

Figura 4

Diagrama de barras satisfacción con el sueldo de los administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

Partiendo de la figura 4, se observa los datos obtenidos sobre la satisfacción que tiene los administradores con respecto a su sueldo se mantiene en una escala algo satisfactoria en todo el personal administrativo de la Universidad Nacional de Chimborazo del bloque A y H.

Pregunta 5: Posibilidad de Promoción

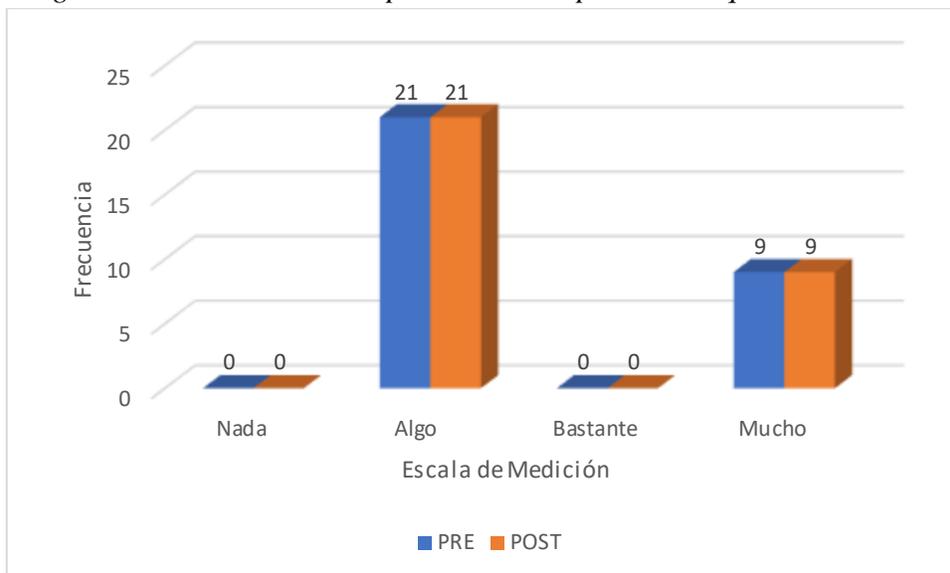
Tabla 5

Frecuencia de la posibilidad de promoción de los trabajadores administrativos.

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	21	0	9
POST	0	21	0	9

Figura 5

Diagrama de barras sobre la posibilidad de promoción que tienen los administrativos.



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

Partiendo de la figura 5, se observa los datos obtenidos sobre la satisfacción que tiene los administradores con respecto a su sueldo se mantiene en una escala algo satisfactoria con una frecuencia de 21 y 9 administrativos mencionan que están satisfechos con sus respectivos en la Universidad Nacional de Chimborazo en el bloque A y H.

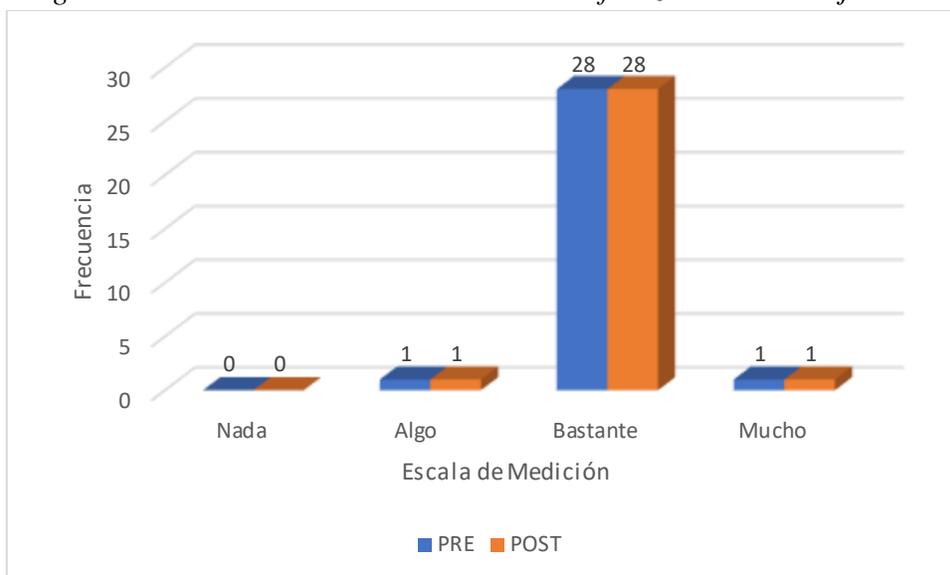
Pregunta 6: Reconocimiento de mi esfuerzo

Tabla 6: *Frecuencia del reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores administrativos*

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	1	28	1
POST	0	1	28	1

Figura 6

Diagrama de barras del reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

Partiendo de la figura 6, se observa los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre el reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores administradores se mantiene en una escala de satisfacción de algo, bastante y mucho con una frecuencia de 1, 28, 1 respectivamente en la Universidad Nacional de Chimborazo en el bloque A y H.

Pregunta 7: Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo

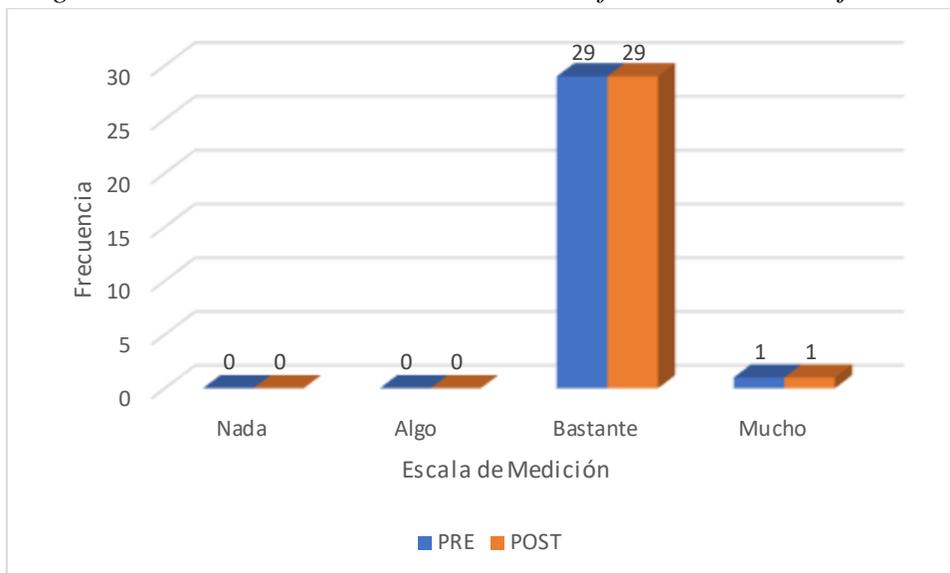
Tabla 7

Frecuencia de la presión que reciben los trabajadores administrativos para mantener la cantidad de trabajo

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	0	29	1
POST	0	0	29	1

Figura 7

Diagrama de barras del reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego.

La figura 7, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre la presión que reciben los trabajadores administradores para mantener la cantidad de trabajo la según la escala de satisfacción muestran que 29 personas reciben bastante presión.

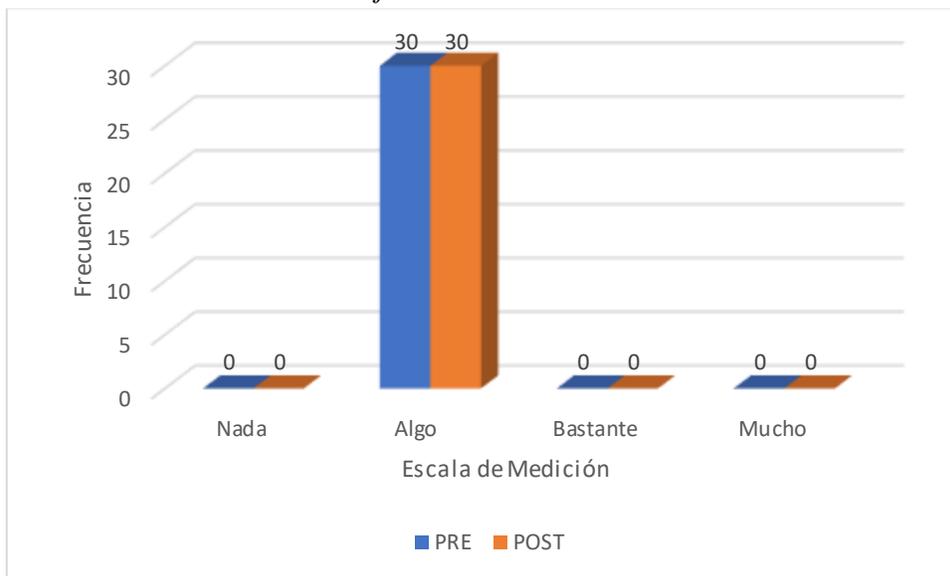
Pregunta 8: Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo

Tabla 8

Frecuencia de la presión que reciben los trabajadores administrativos para mantener la calidad de trabajo

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	30	0	0
POST	0	30	0	0

Figura 8: Diagrama de barras de la presión que reciben los trabajadores administrativos para mantener la calidad de trabajo.



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 8, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre la presión que reciben los trabajadores administradores para mantener la calidad de trabajo la según la escala de satisfacción muestran que 30 personas reciben algo de presión.

Pregunta 9: Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo

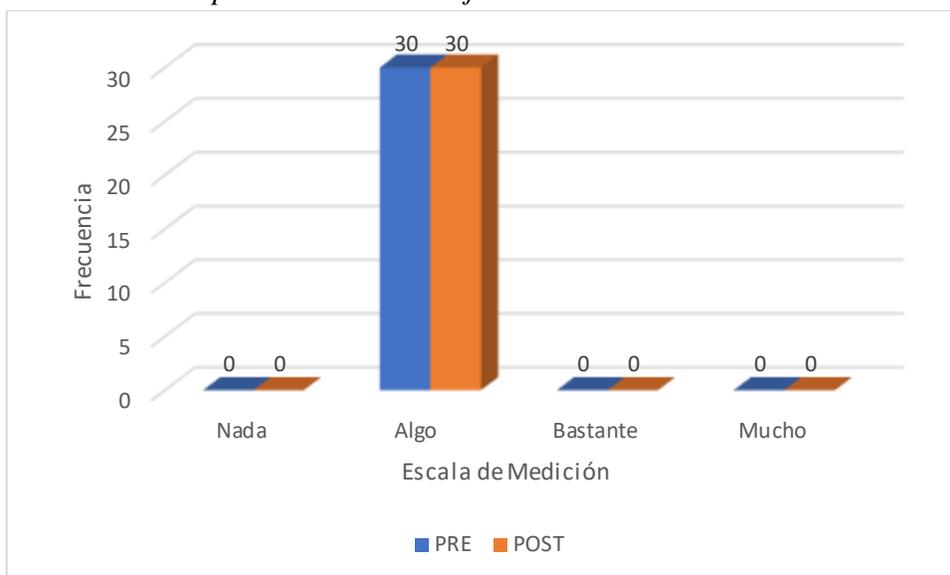
Tabla 9

Frecuencia de las prisas y agobios por falta de tiempo que tienen los trabajadores administrativos para realizar su trabajo

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	30	0	0
POST	0	30	0	0

Figura 9

Diagrama de barras de las prisas y agobios por falta de tiempo de los trabajadores administrativos para hacer su trabajo



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 9, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre las prisas y agobios que tienen los trabajadores administradores por la falta de tiempo que tienen para realizar su trabajo la según la escala de satisfacción muestran que todas las 30 personas tienen prisas y agobios.

Pregunta 10: Motivación (ganas de esforzarme)

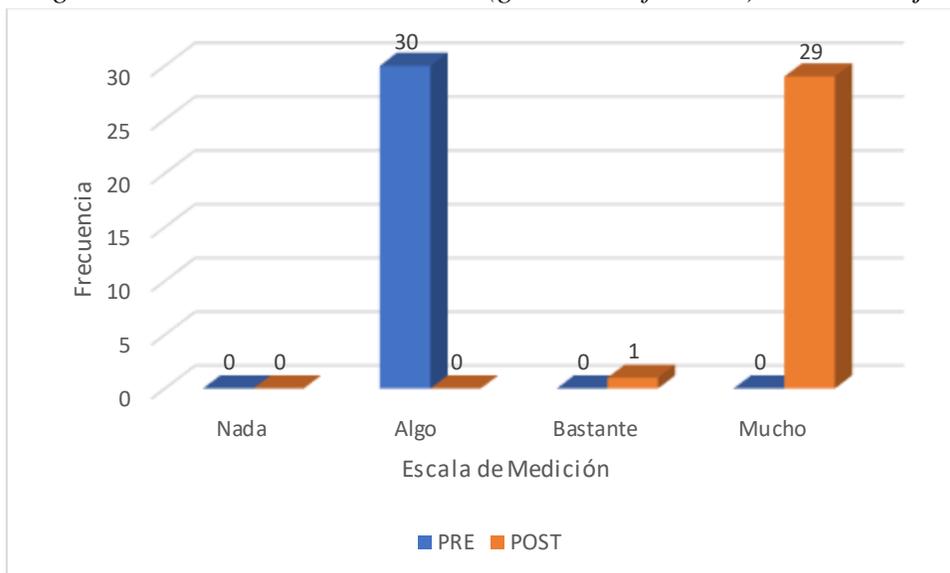
Tabla 10

Frecuencia de la motivación que tienen los trabajadores administrativos para realizar su trabajo

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	30	0	0
POST	0	30	0	0

Figura 10

Diagrama de barras de la motivación (ganas de esforzarse) de los trabajadores administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 10, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre la motivación que trabajadores administradores, de esta manera pre realización del programa todos los trabajadores tenían algo de motivación y post realización del programa de pausas activas, 29 trabadores mencionaron que tienen mucha motivación.

Pregunta 11: Apoyo de mis jefes

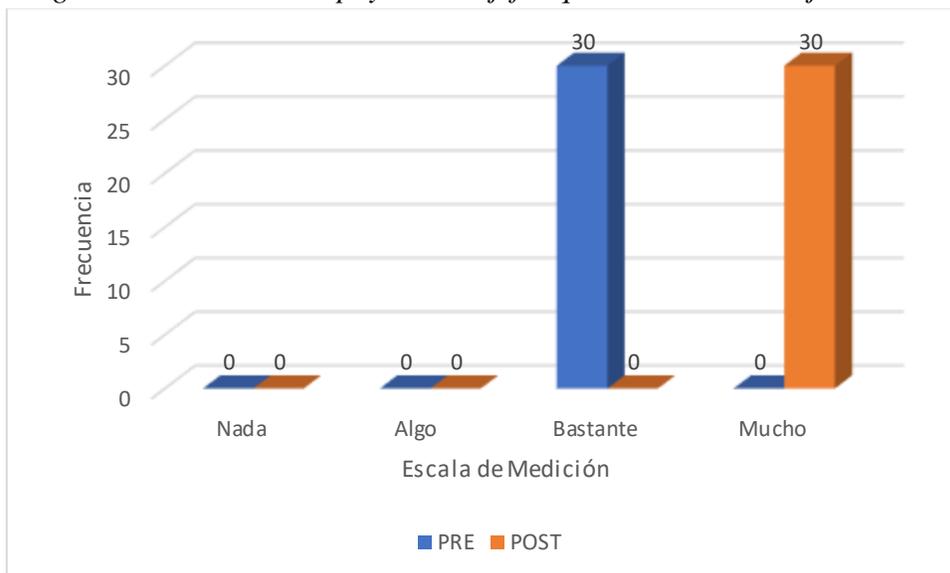
Tabla 11

Frecuencia del apoyo de los jefes que tienen los trabajadores administrativos.

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	0	30	0
POST	0	0	0	30

Figura 11

Diagrama de barras del apoyo de los jefes que tienen los trabajadores administrativos.



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 11, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre el apoyo de los jefes que tienen los trabajadores administradores, de esta manera pre realización del programa todos los trabajadores tenían bastante apoyo y post realización del programa de pausas activas, todos los trabajadores tienen más apoyo, la cual se encuentra en una escala de mucho.

Pregunta 12: Apoyo de mis compañeros

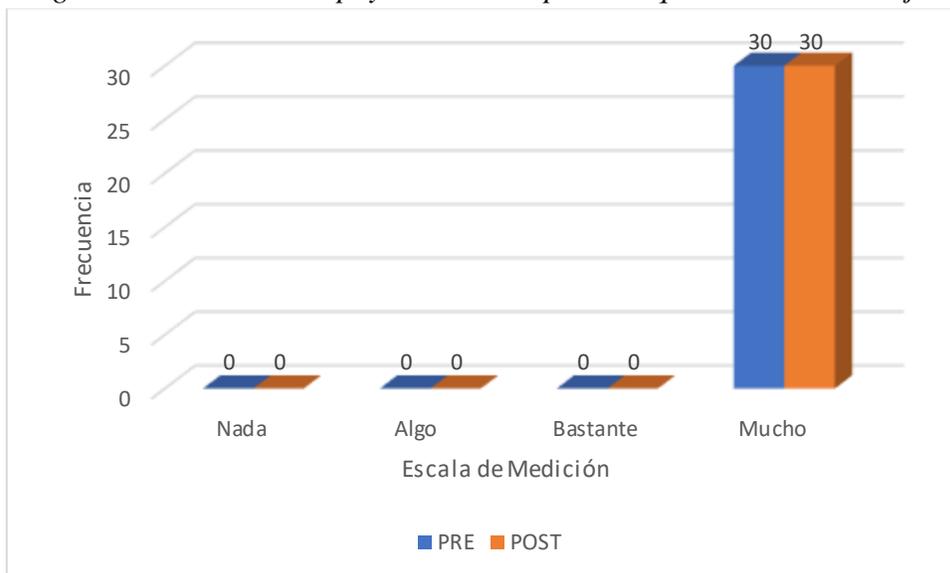
Tabla 12

Frecuencia del apoyo de los compañeros que tienen los trabajadores administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	0	0	30
POST	0	0	0	30

Figura 12

Diagrama de barras del apoyo de los compañeros que tienen los trabajadores administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 12, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre el apoyo de los compañeros que tienen los trabajadores administradores, de esta manera en ambos casos el apoyo de los compañeros se encuentra en una escala de medición mucho, lo cual indica que los trabajadores administrativos que conforman el edificio A y H son muy unidos.

Pregunta 13: Apoyo de mi familia

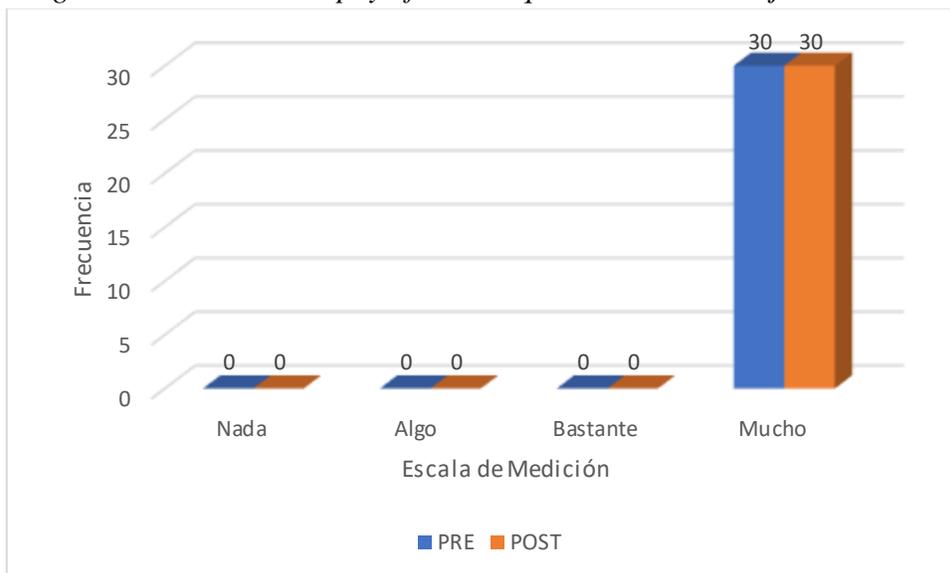
Tabla 13

Frecuencia del apoyo del apoyo familiar que tienen los trabajadores administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	0	0	30
POST	0	0	0	30

Figura 13

Diagrama de barras del apoyo familiar que tienen los trabajadores administrativos.



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 13, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre el apoyo de familiar que tienen los trabajadores administradores, de esta manera en ambos casos el apoyo de familiar de cada trabajador se encuentra en una escala de medición mucho, lo cual indica que los trabajadores administrativos que conforman el edificio A y H tienen mucho apoyo familiar.

Pregunta 14: Ganas de ser creativo

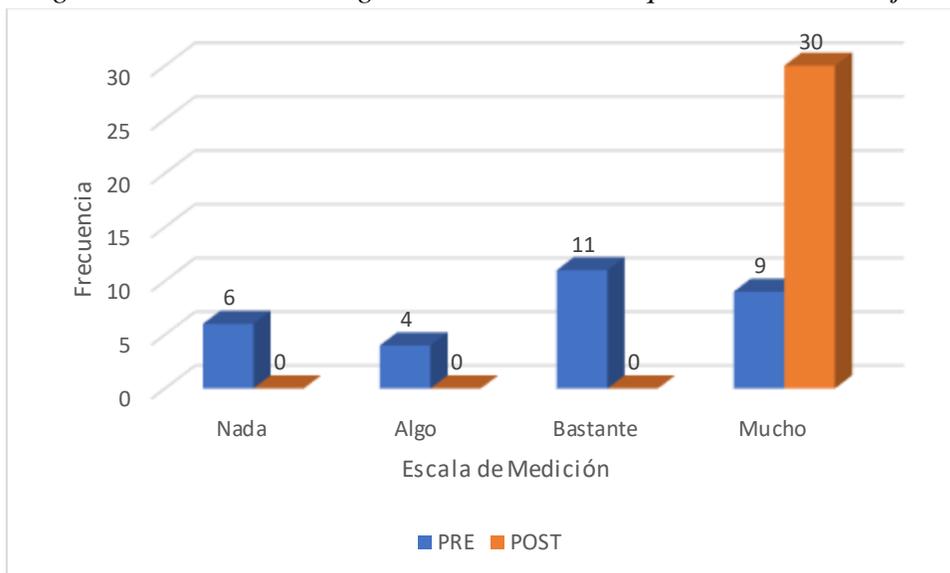
Tabla 14

Frecuencia de las ganas de ser creativo que tienen los trabajadores administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	6	4	11	9
POST	0	0	0	30

Figura 14

Diagrama de barras de las ganas de ser creativo que tienen los trabajadores administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 14, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre las ganas de ser creativo de los trabajadores administradores, de esta manera antes de realizar de realizar el programa las frecuencias indican que 6 trabajadores califican sus ganas de ser creativo como nada, 4 trabajadores lo califican como algo, 11 como bastante y 9 personas como mucho. Luego de haber realizado el programa de pausas activas los 30 trabajadores señalaron que tiene mucha creatividad.

Pregunta 15: Posibilidad de ser creativo

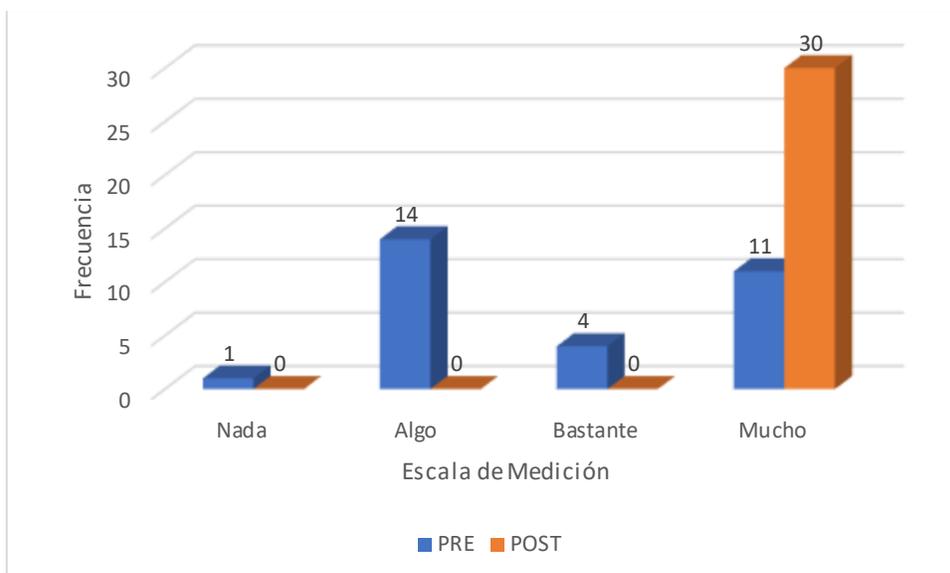
Tabla 15

Frecuencia de las ganas de ser creativo que tienen los trabajadores administrativos.

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	1	14	4	11
POST	0	0	0	30

Figura 15

Diagrama de barras de las ganas de ser creativo que tienen los trabajadores administrativos.



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 15, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre la posibilidad de ser creativo de los trabajadores administradores, de esta manera antes de realizar el programa las frecuencias indican que, 1 trabajador califica su posibilidad de ser creativo como nada, 14 trabajadores lo califican como algo, 4 como bastante y 11 personas como mucho. Luego de haber realizado el programa de pausas activas los 30 trabajadores señalaron su posibilidad de ser creativo como mucho.

Pregunta 16

Desconecto al acabar la jornada laboral

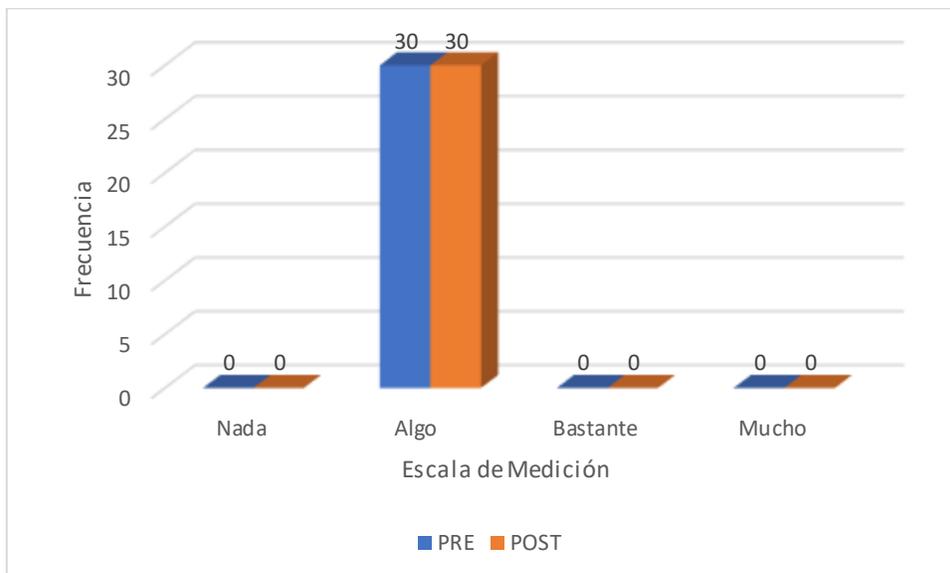
Tabla 16

Frecuencia del descontento al acabar la jornada laboral que tienen los trabajadores administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	30	0	0
POST	0	30	0	0

Figura 16

Diagrama de barras del descontento al acabar la jornada laboral que tienen los trabajadores administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 16, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre el descontento al acabar la jornada laboral que tienen los trabajadores administradores, en ambos casos los 30 trabajadores indican su descontento en una escala de medición de algo.

Pregunta 17: Recibo información de los resultados de mi trabajo

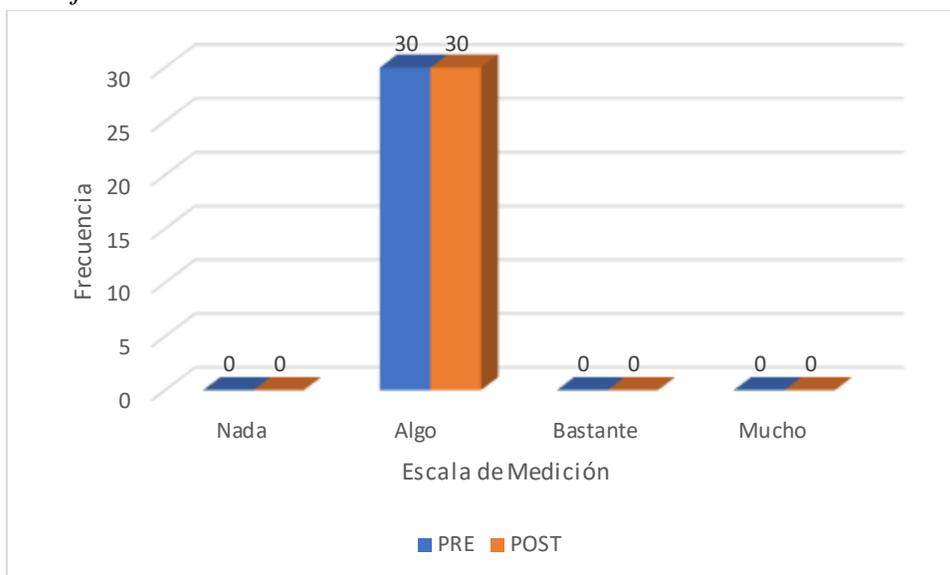
Tabla 17

Frecuencia de la información de los resultados del trabajo que reciben los trabajadores administrativos.

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	30	0	0
POST	0	30	0	0

Figura 17

Diagrama de barras de la información de los resultados del trabajo que reciben los trabajadores administrativos.



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 17, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre la información de los resultados del trabajo que reciben los trabajadores administradores, en ambos casos los 30 trabajadores indican su punto de vista en una escala de medición de algo.

Pregunta 18: Conflictos con otras personas de mi trabajo

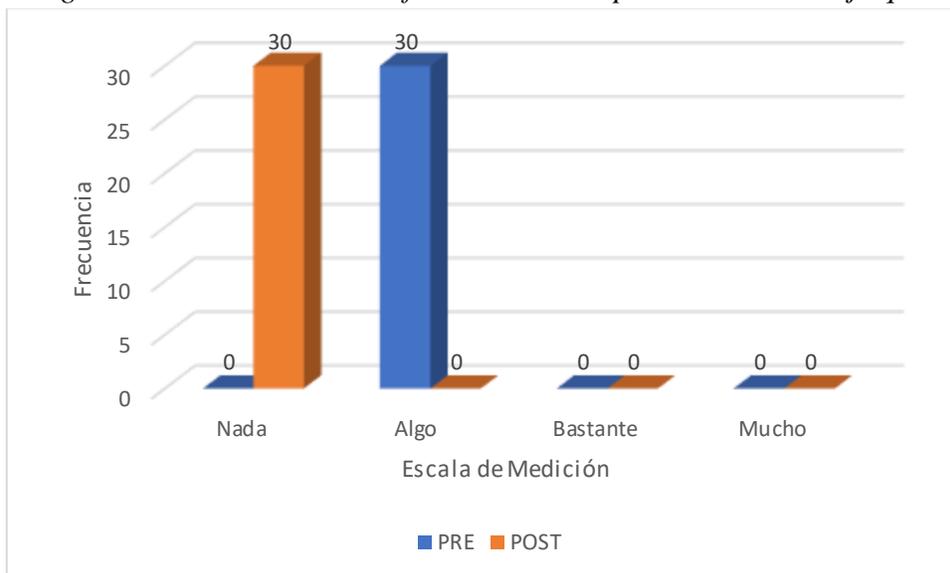
Tabla 18

Frecuencia de los conflictos con otras personas del trabajo que tienen administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	30	0	0
POST	30	0	0	0

Figura 18

Diagrama de barras de los conflictos con otras personas del trabajo que tienen administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 18, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre los conflictos con otras personas del trabajo que tienen los administradores, de esta manera antes de realizar el programa los 30 trabajadores indican su punto de vista en una escala de medición como algo y posterior del programa los 30 administrativos indican como nada de conflictos.

Pregunta 19: Falta de tiempo para mi vida personal

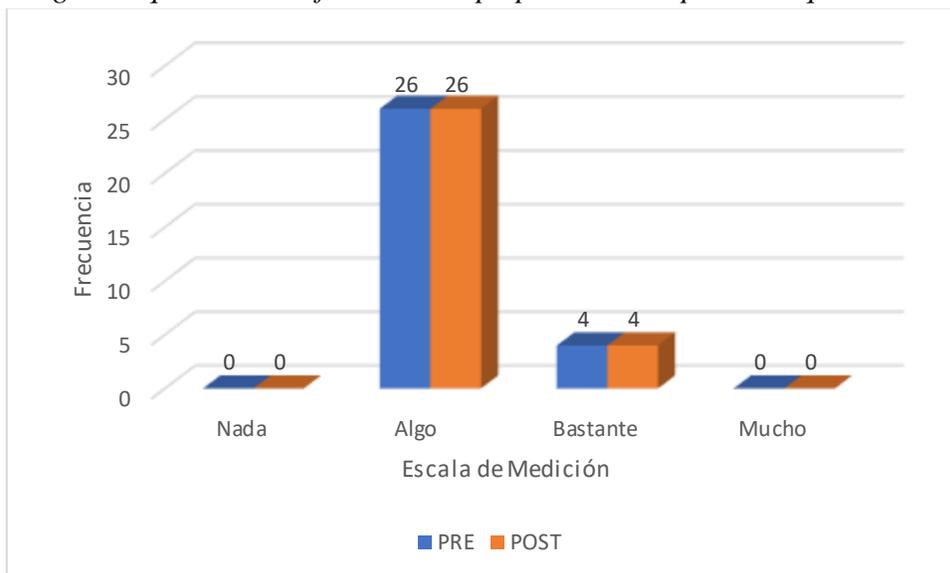
Tabla 19

Frecuencia que indica la falta de tiempo para la vida personal que tienen los administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	24	4	0
POST	0	24	4	0

Figura 19

Diagrama que indica la falta de tiempo para la vida personal que tienen los administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 19, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre la falta de tiempo para la vida personal que tienen los administradores, de esta manera en ambos casos 26 trabajadores indican su falta de tiempo como algo y 4 mencionaron que tienen bastante falta de tiempo para su vida personal.

Pregunta 20: Incomodidad física en el trabajo

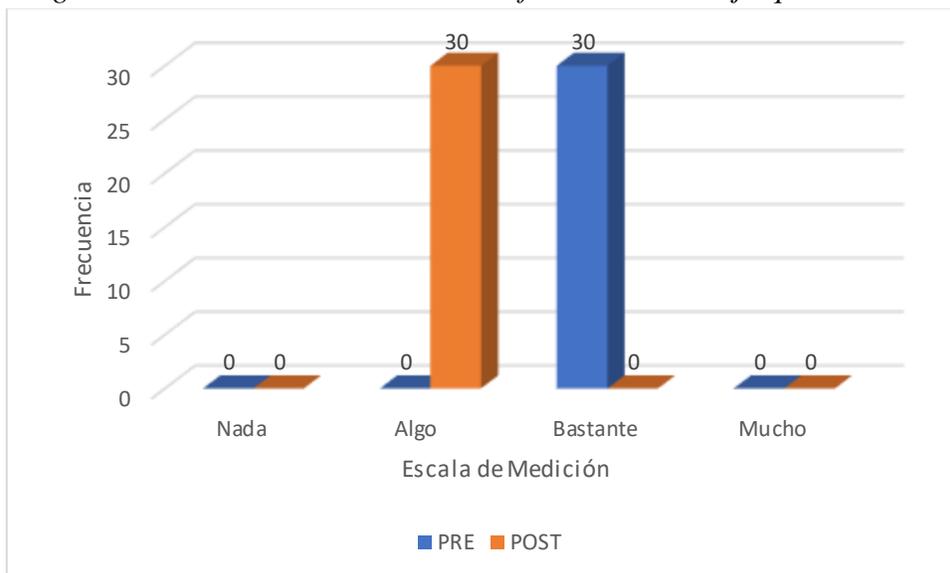
Tabla 20

Frecuencia que indica la incomodidad física en el trabajo que tienen los administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	0	30	0
POST	0	30	0	0

Figura 20

Diagrama de barras de la incomodidad física en el trabajo que tienen los administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 20, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre incomodidad física en el trabajo que tienen los administradores, de esta manera antes de realizar el programa todos los trabajadores mostraron su incomodidad en una escala de medición de bastante. Luego de realizar el programa todos los trabajadores indicaron una reducción incomodidad física como algo.

Pregunta 21: Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito

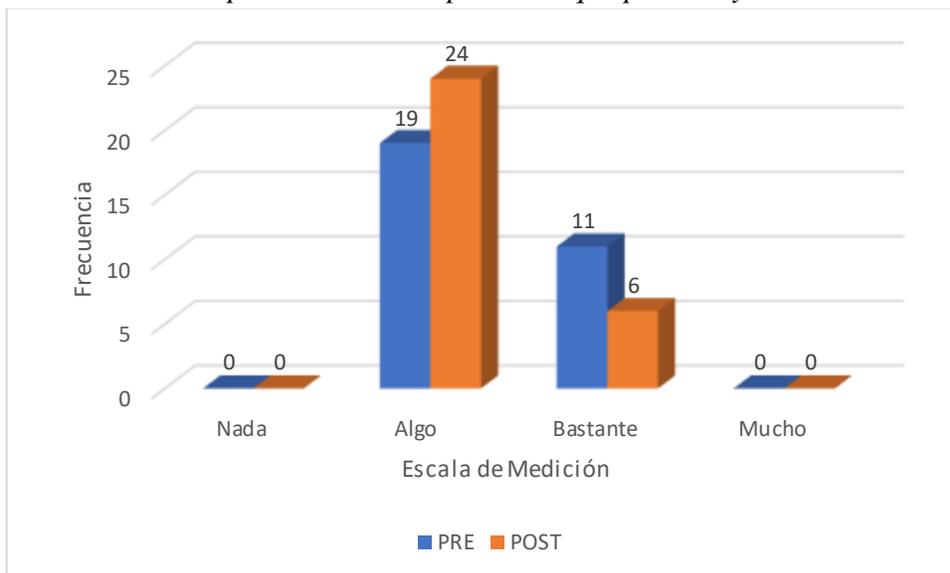
Tabla 21

Frecuencia de posibilidad de expresar lo piensan y sienten los trabajadores administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	19	11	0
POST	0	24	6	0

Figura 21

Frecuencia de la posibilidad de expresar lo que piensan y necesitan los administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 21, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre la posibilidad de expresar lo que piensan y sienten los administradores, de esta manera antes de realizar el programa 19 trabajadores indicaron que tiene algo de posibilidad, 11 indicaron que tienen bastante posibilidad. Luego de realizar el programa 24 trabajadores indicaron que tiene algo de posibilidad y 6 indican que tiene bastante posibilidad de expresar lo piensan y sienten.

Pregunta 22: Carga de responsabilidad

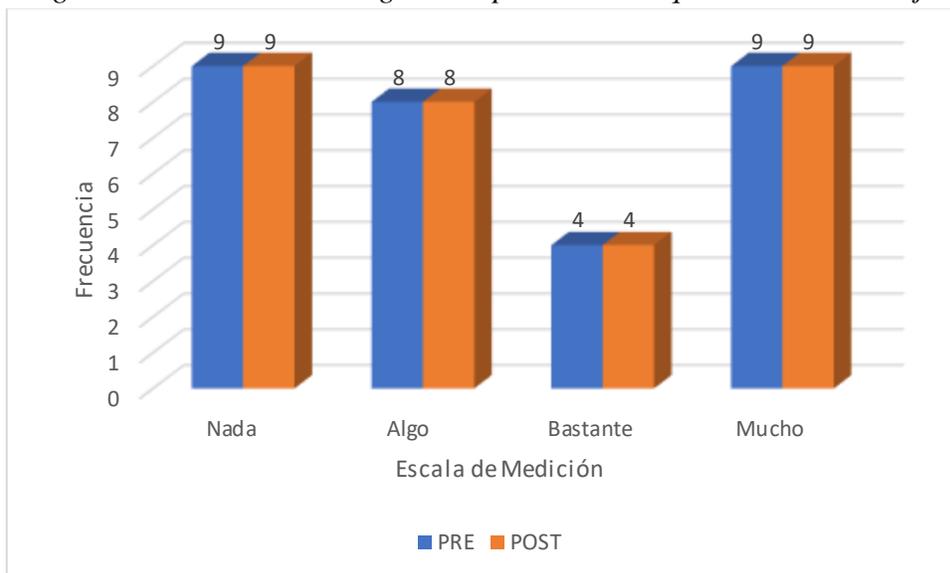
Tabla 22

Frecuencia de la carga de responsabilidad que tienen los trabajadores administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	9	8	4	9
POST	9	8	4	9

Figura 22

Diagrama de barras de la carga de responsabilidad que tienen los trabajadores administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 22, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre la carga de trabajo que tienen los administradores. En ambos casos 9 trabajadores señalan su carga de trabajo como nada, 8 como algo, 4 como bastante y 9 como mucho respectivamente.

Pregunta 23: Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto

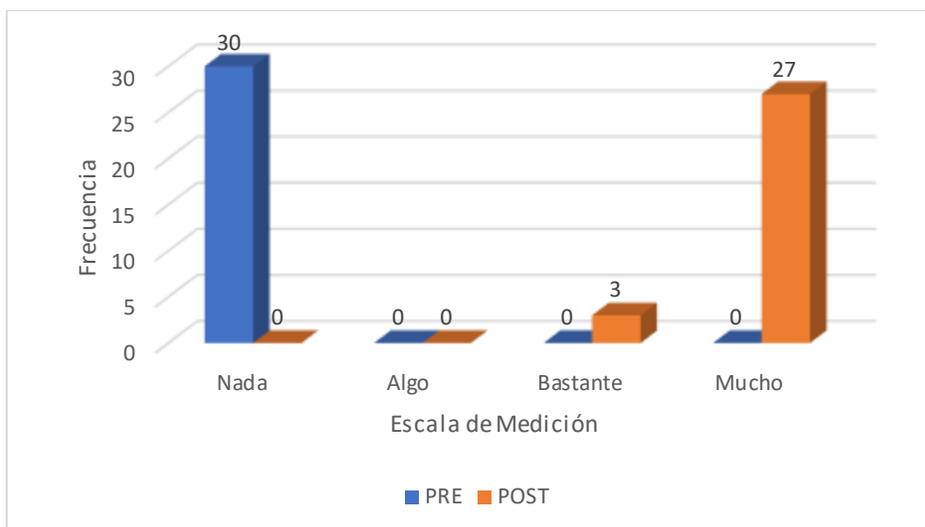
Tabla 23

Frecuencia donde la empresa trata de mejorar la calidad de vida de los trabajadores administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	30	0	0	0
POST	0	0	3	27

Figura 23

Diagrama de barras donde la empresa trata de mejorar la calidad de vida de los administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 23, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas donde la empresa trata de mejorar la calidad de vida de los administradores. De esta manera antes de realizar el programa los 30 trabajadores indican que la empresa no hace nada por mejorar la calidad de vida y posterior a la realización 27 trabajadores señalan que la empresa se preocupa mucho por mejorar su calidad de vida.

Pregunta 24: Tengo autonomía o libertad de decisión

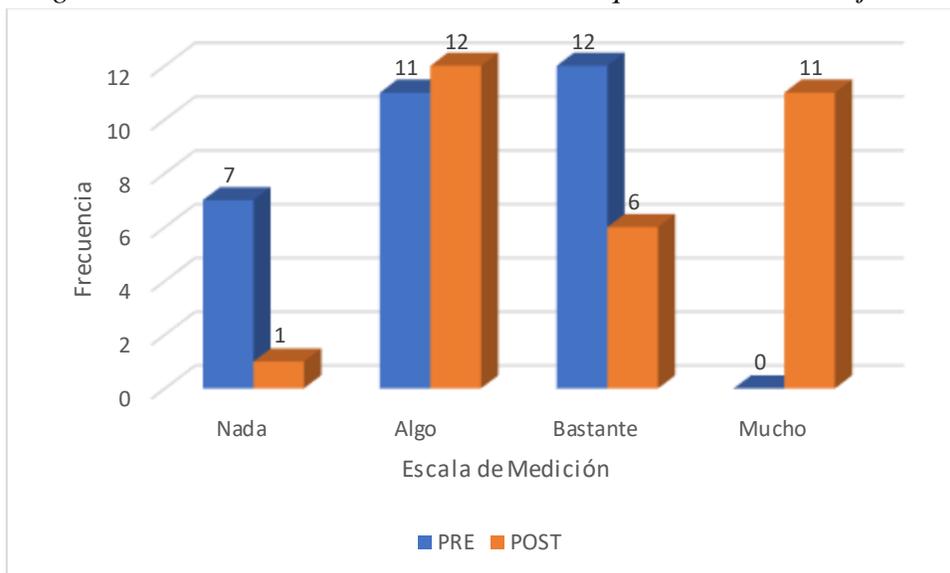
Tabla 24

Frecuencia de la libertad de decisión que tienen los trabajadores administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	7	11	12	0
POST	1	12	6	11

Figura 24

Diagrama de barras de la libertad de decisión que tienen los trabajadores administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 24, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas sobre la libertad de decisión que tienen los trabajadores administradores, de esta manera antes de realizar el programa 7 trabajadores indicaron que tiene nada de libertad, 11 indicaron que tienen bastante libertad, 12 tienen bastante libertad de decisión. Luego de realizar el programa 1 trabajador indicó que tiene nada de libertad, 12 indican que tienen algo de libertad, 6 tienen bastante libertad y 11 tienen mucha libertad de decisión.

Pregunta 25: Interrupciones molestas

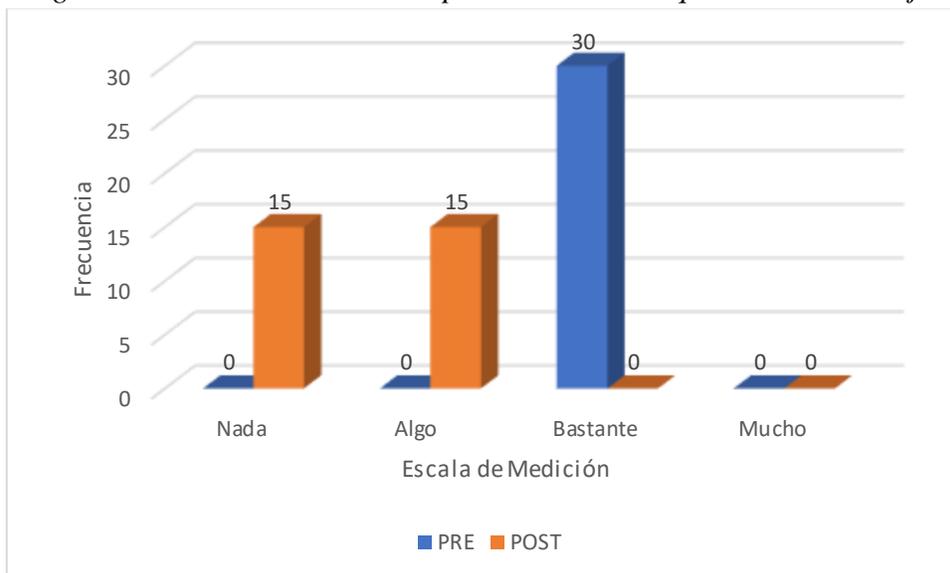
Tabla 25

Frecuencia de las interrupciones molestas que tiene los trabajadores administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	0	30	0
POST	15	15	0	0

Figura 25

Diagrama de barras de las interrupciones molestas que tiene los trabajadores administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 25, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas de las interrupciones molestas que reciben los administradores. De esta manera antes de realizar el programa los 30 trabajadores indican que reciben bastantes interrupciones molestas. Posterior a la realización del programa 15 trabajadores no tienen nada de interrupciones y 15 mencionan que tiene algo de interrupción molesta.

Pregunta 26: Estrés (esfuerzo emocional)

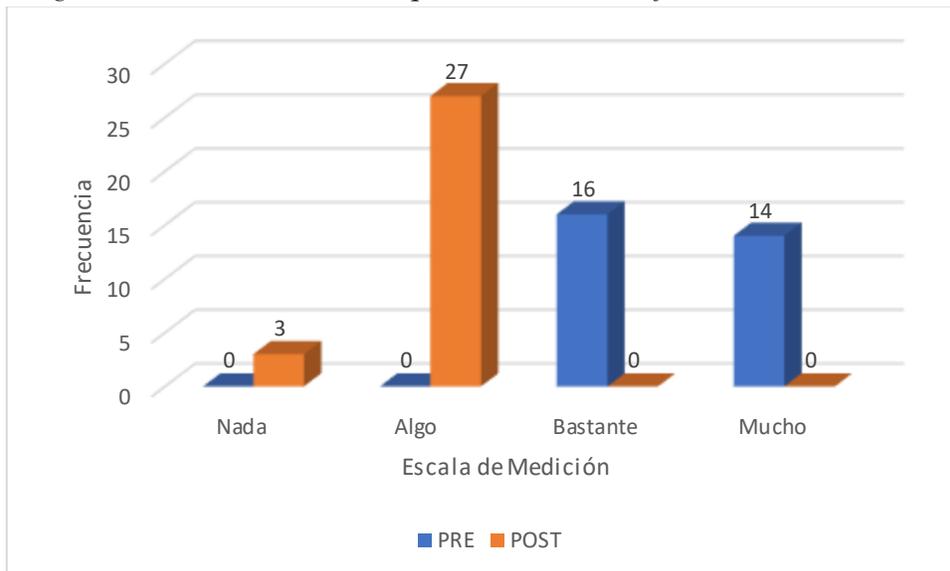
Tabla 26

Frecuencia del estrés que tienen los trabajadores administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	0	16	14
POST	3	27	0	0

Figura 26

Diagrama de barras del estrés que tienen los trabajadores administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 26, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas del estrés que tienen los trabajadores administradores. De esta manera antes de realizar el programa los 16 trabajadores indican que tiene bastante estrés y 14 que tienen mucho estrés. Posterior a la realización del programa 3 trabajadores no tienen nada de estrés y 27 mencionan que aún tienen algo de estrés.

Pregunta 27: Capacitación necesaria para hacer mi trabajo

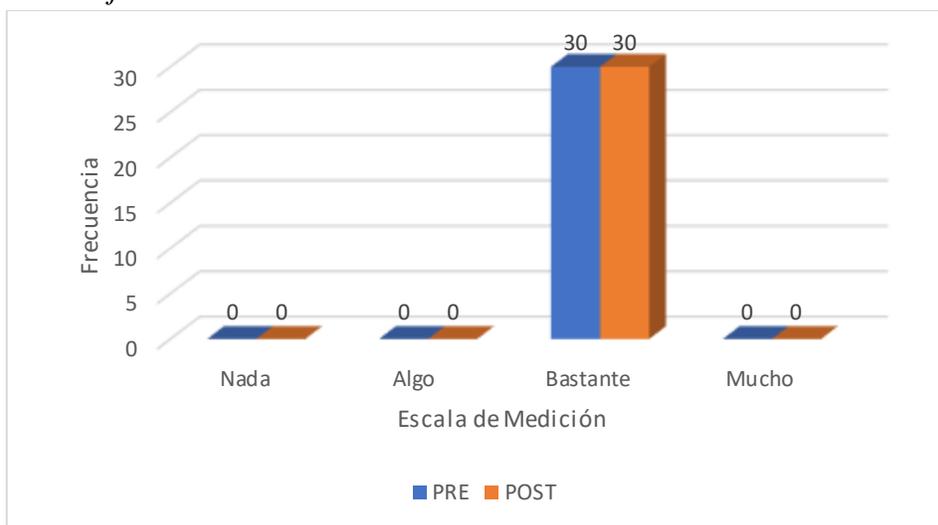
Tabla 27

Frecuencia de la capacitación necesaria que tienen los administradores para realizar su trabajo

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	0	30	0
POST	0	0	30	0

Figura 27

Diagrama de barras de la capacitación necesaria que tienen los administradores para realizar su trabajo



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 27, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas de la capacitación necesaria que tienen los trabajadores administradores para realizar su trabajo. De esta manera en ambos casos todos los 30 trabajadores indican que tiene bastante preparación para realizar su trabajo.

Pregunta 28: Estoy Capacitado para hacer mi trabajo actual

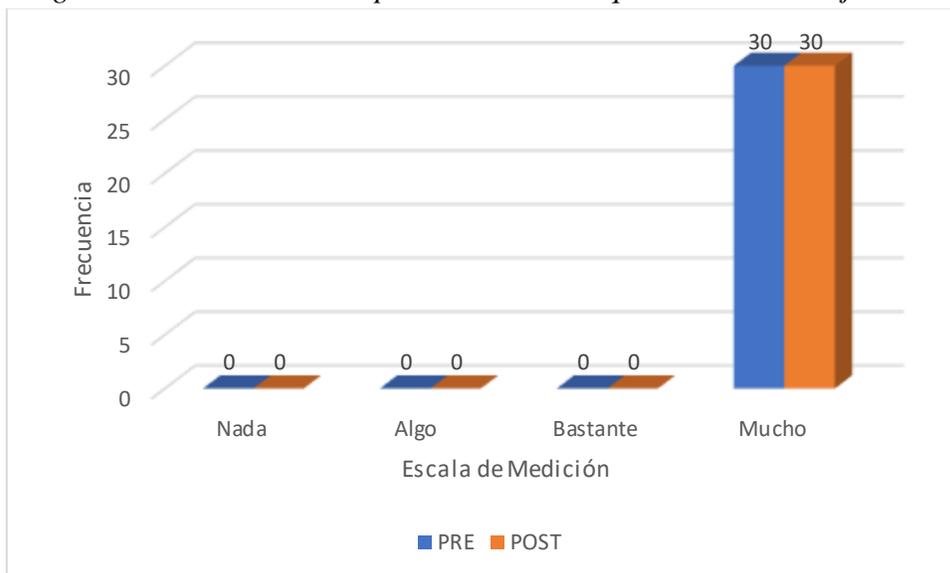
Tabla 28

Frecuencia de la capacitación actual que tiene los trabajadores administradores

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	0	0	30
POST	0	0	0	30

Figura 28

Diagrama de barras de la capacitación actual que tiene los trabajadores administradores



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 28, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas de la capacitación actual que tienen los trabajadores administradores para realizar su trabajo. De esta manera en ambos casos todos los 30 trabajadores indican que tiene mucha capacitación para estar al frente de su trabajo.

Pregunta 29: Variedad en mi trabajo

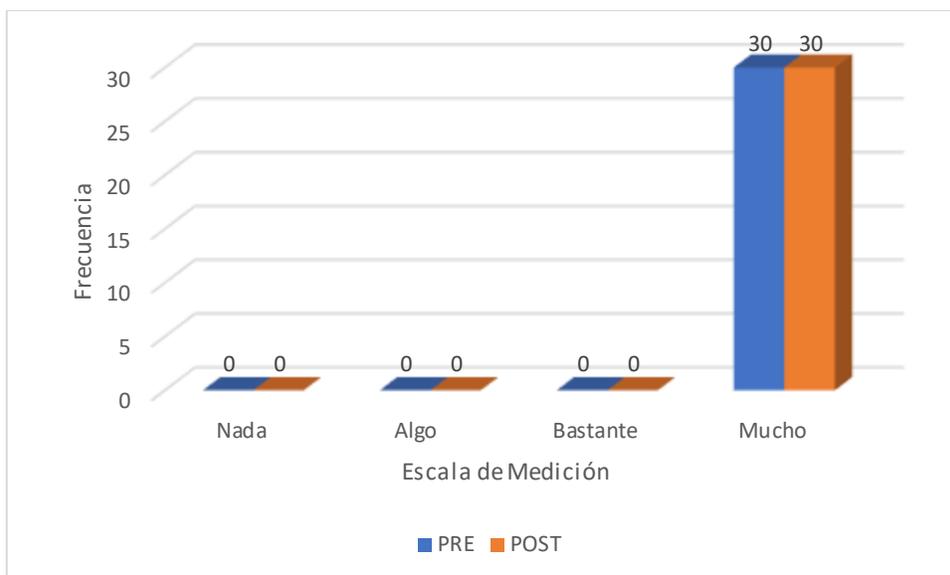
Tabla 29

Frecuencia de la variedad de actividades que pueden realizar los trabajadores administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	0	0	30
POST	0	0	0	30

Figura 29

Diagrama de barras de la variedad de actividades que pueden realizar los trabajadores administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 29, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas de la variedad de actividades que pueden realizar los trabajadores administradores. De esta manera en ambos casos todos los 30 trabajadores indican que tiene mucha facilidad para realizar cualquier tipo de actividades que se presente en su puesto de trabajo.

Pregunta 30: Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.

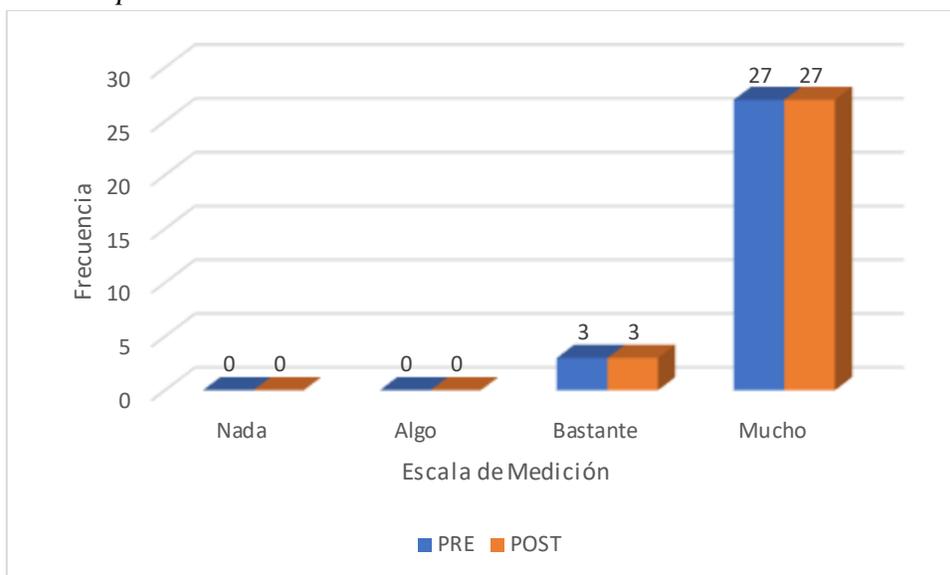
Tabla 30

Frecuencia de la importancia del trabajo realizado por los administrativos en la vida de otras personas

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	0	0	30
POST	0	0	0	30

Figura 30

Diagrama de barras de la importancia del trabajo realizado por los administrativos en la vida de otras personas



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 30, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas de la importancia del trabajo realizado por los administrativos en la vida de otras personas. De esta manera en ambos casos todos los 3 trabajadores indican es bastante importante y 27 indican que su trabajo es muy importante para la vida de otras personas.

Pregunta 31: Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.

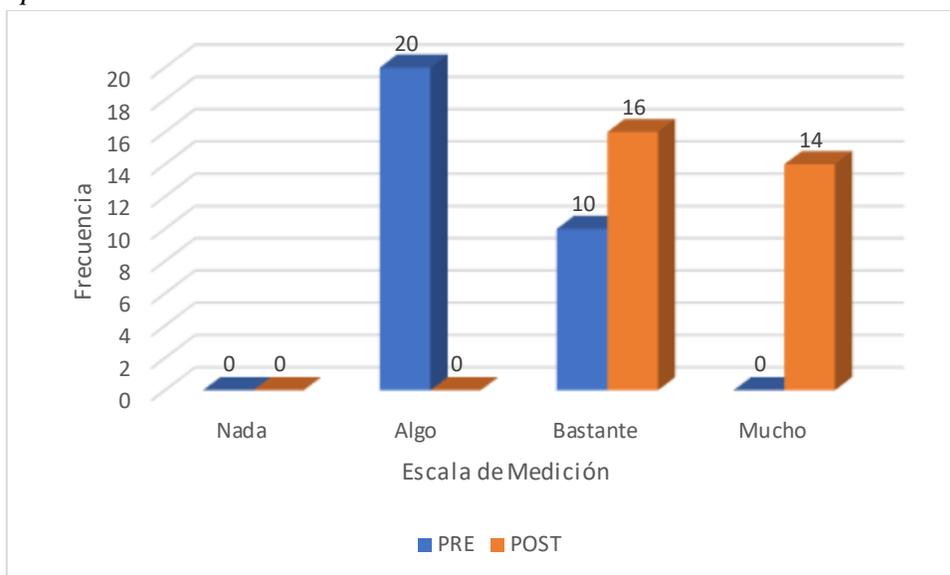
Tabla 31

Frecuencia de que las respuestas dadas por los administradores sean escuchadas y aplicadas

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	20	10	0
POST	0	0	16	14

Figura 31

Diagrama de barras de las respuestas dadas por los administradores sean escuchadas y aplicadas



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 31, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas de las respuestas dadas por los administradores sean escuchadas y aplicadas. De esta manera antes de realizar el programa 20 trabajadores indican como algo, 10 como bastante. Luego de la realización del programa 16 trabajadores indican como bastante y 14 como mucho.

Pregunta 32: Lo que tengo que hacer queda claro

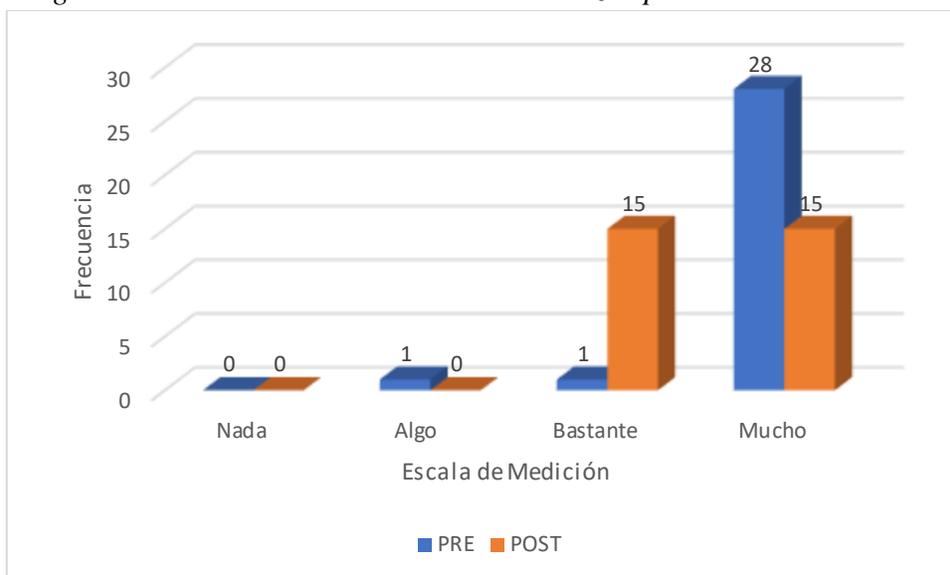
Tabla 32

Frecuencia de las actividades a realizar por los administrativos les queda claro

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	1	1	28
POST	0	0	15	15

Figura 32

Diagrama de barras de las actividades a realizar por los administrativos les queda claro



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 32, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas de las actividades a realizar por los administrativos les queda claro. De esta manera antes de realizar el programa 28 trabajadores indican como mucho. Luego de la realización del programa 15 trabajadores indican como bastante y 15 como mucho.

Pregunta 33: Me siento orgullo de mi trabajo

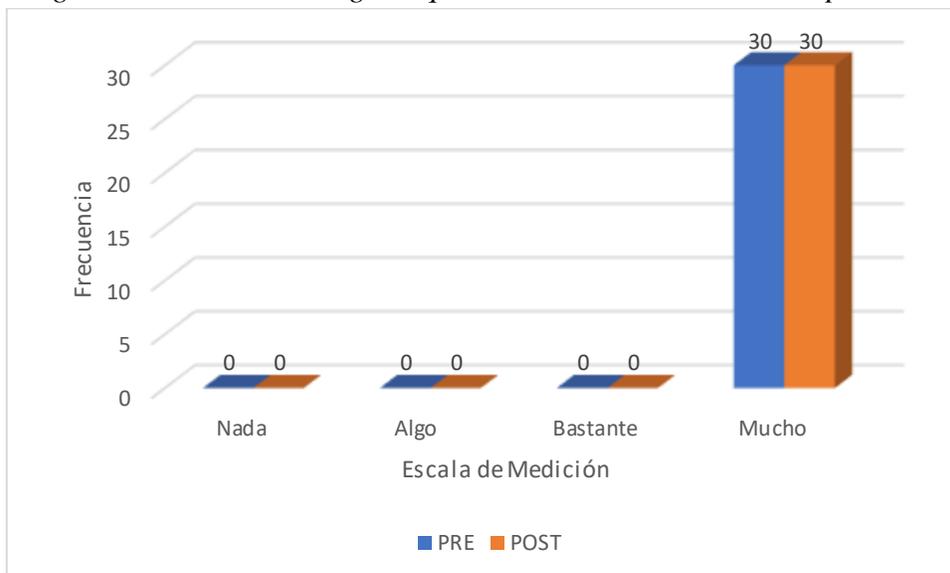
Tabla 33

Frecuencia del orgullo que sienten los administrativos por su trabajo

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	1	1	28
POST	0	0	15	15

Figura 33

Diagrama de barras del orgullo que sienten los administrativos por su trabajo



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 33, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas de las actividades a realizar por los administrativos les queda claro. De esta manera en los dos casos los 30 trabajadores mencionaron que tiene mucho orgullo por su trabajo.

Pregunta 34: Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud

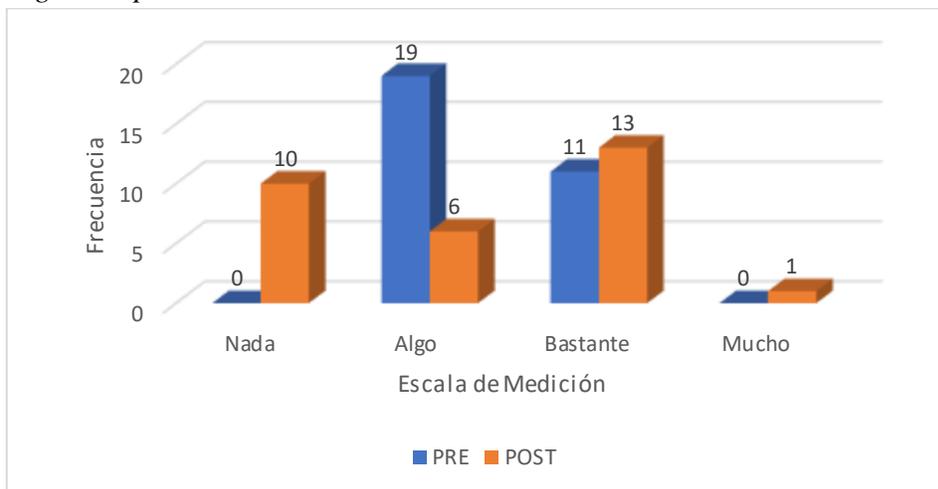
Tabla 34

Frecuencia del trabajo realizado por los administrativos tiene consecuencias negativas para su salud

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	0	1	1	28
POST	0	0	15	15

Figura 34

Diagrama de barras del trabajo realizado por los administrativos tiene consecuencias negativas para su salud



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 34, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas del trabajo realizado por los administrativos tiene consecuencias negativas para su salud. De esta manera antes de realizar el programa 19 trabajadores lo consideran como algo y 11 como bastante. Luego de realizar el programa 10 mencionaron como nada, 6 como algo y 13 como mucho.

Pregunta 35: Calidad de vida de mi trabajo.

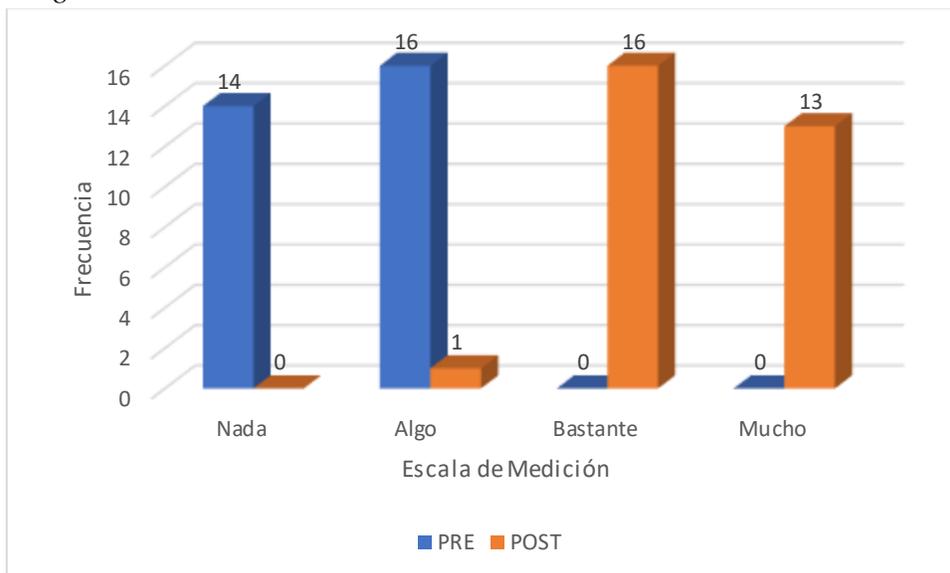
Tabla 35

Frecuencia de la calidad de vida de los administrativos en el trabajo

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	14	16	0	0
POST	0	1	16	13

Figura 35

Diagrama de barras de la calidad de vida de los administrativos en el trabajo



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 35, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas de la calidad de vida de los administrativos en el trabajo. De esta manera antes de realizar el programa 14 trabajadores lo consideran como nada de calidad y 16 como algo de calidad. Luego de realizar el programa 16 personas indican que mejoran su calidad de vida y lo establecen como bastante y 13 como mucho.

Pregunta 36: ¿Hasta qué punto cree que los resultados de esta encuesta serán utilizados para mejorar su calidad vida profesional?

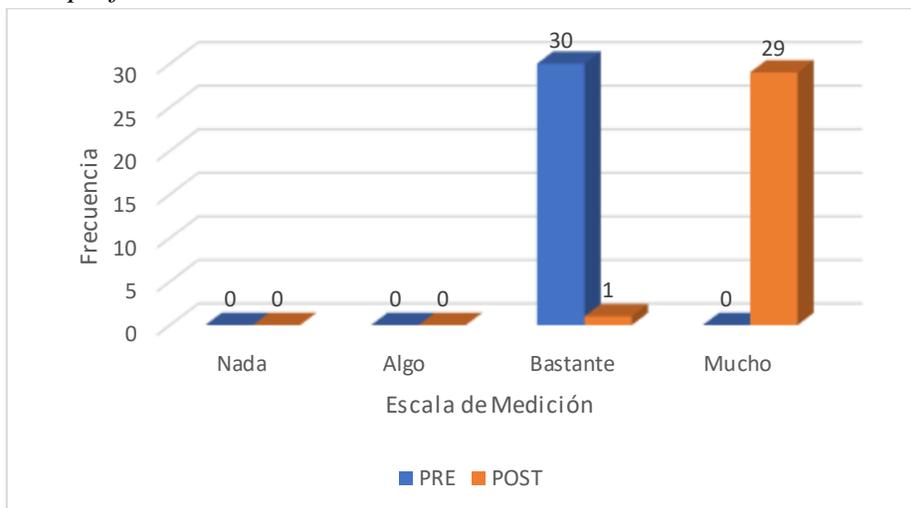
Tabla 36

Frecuencia de que los resultados del CVP-35 sean utilizado para mejor la calidad de vida profesional de los administrativos

Cuestionario	Nada	Algo	Bastante	Mucho
PRE	14	16	0	0
POST	0	1	16	13

Figura 36

Diagrama de barras de que los resultados del CVP-35 sean utilizador para mejor la calidad de vida profesional de los administrativos



Fuente: Encuesta

Realizado por: Melissa Tacuri y Gabriela Samaniego

La figura 36, muestra los datos pre y post realización del programa de pausas activas que los resultados del CVP-35 sean utilizador para mejor la calidad de vida profesional de los administrativos. De esta manera antes de realizar el programa 30 trabajadores lo consideran como bastante. Luego de realizar el programa 29 trabajadores indican como mucho.

4.2 Discusión

Con relación al primer objetivo que conlleva analizar la situación del Wellness laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Chimborazo. El bienestar y la calidad de vida en el trabajo son componentes importantes que indican en la productividad laboral, los cuales influyen en las dimensiones; emocional, físico y social factores que se consideran para que exista equilibrio en el Wellness laboral. Por lo tanto, la calidad de vida laboral según (Cruz, 2018) se basa en la percepción que expresan los empleados de una empresa sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio en el cual laboran.

Partiendo de esta consideración se realizó una encuesta de calidad de vida profesional (CVP-35) implementada por García S. (1993) con una escala de 1 al 10 considerando el grado de satisfacción de la siguiente manera: NADA: valores 1 y 2; ALGO: valores 3, 4 y 5; BASTANTE: valores 6, 7 y 8; MUCHO: valores 9 y 10. Una vez tabulado los resultados de la encuesta CVP-35 en el software IBM SPSS STADISTICS se identificó los factores cuyo grado de satisfacción tenga el menor o mayor cantidad de frecuencias los cuales tenga influencia directa con las dimensiones emocional, físico, y social.

El primer factor para considerar es la carga de trabajo que tienen los administrativos, debido que es un factor de riesgo que incide sobre calidad de vida, además tiene influencia directa con la dimensión física y emocional que están presentes para que exista un equilibrio de Wellness laboral. Como carga física se consideran los esfuerzos físicos, la postura de trabajo y la manipulación manual de cargas los cuales pueden suponer un riesgo para los trabajadores.

En cuanto a la carga mental, se relacionada con la cantidad de información que el trabajador tiene que procesar durante su jornada laboral. Razón por lo cual el estrés, interrupciones moletas, incomodidad física y presión son factores con una alta frecuencia indicada por los administrativos de los edificios A y H en una escala de “MUCHO”. De esta manera según (Instituto Navarro de Salud Laboral, 2022), como consecuencia directa de la carga de trabajo físico y mental aparece la fatiga. Ésta se convierte en crónica cuando las exigencias de la tarea están por encima de las posibilidades de respuesta del trabajador y existe una sobrecarga repetida a la que no puede hacer frente, por lo cual es imprescindible incluir pausas en número y duración suficiente y adecuar las tareas a las capacidades individuales de cada administrativo.

Mismas ideas sobre la carga de trabajo son establecidas por (Cánovas, 2022), haciendo referencia que cuando los esfuerzos superen la capacidad del trabajador, pueden generar bien fatiga, desgastes o sobrecarga, con consecuencias perjudiciales para la salud. Además, hace referencia a otros factores que indiquen en calidad de vida de los trabajadores administrativos como: factores sociales, individuales y externos a la organización. Considerando esos factores se pudo determinar que los trabajadores administradores tienen el apoyo de los jefes, compañeros y sobre todo el apoyo familiar es muy bueno.

En relación al segundo objetivo de intervenir bajo un programa de pausas activas en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Chimborazo, dados los resultados de la encuesta CVP-35 mostró un alto porcentaje de estrés en los trabajadores administrativos se desarrolló un programa de pausas activas, para establecer las actividades a desarrollar con los administradores, por lo tanto, las actividades fueron bailo terapia y ejercicios de elongación muscular en 17 sesiones con una progresión de 10, 15 y 20 minutos durante 4 semanas. Las actividades propuestas en el programa sirvieron para mantener y mejorar el clima social y cohesión del grupo y elevar los niveles de producción, favorecer el control del estrés, facilitar la comunicación, el trabajo en equipo y mejorar las relaciones interpersonales. Idea que complementa (Camargo, 2019), ya menciona que un programa de pausas activas genera espacios que mejoran los ambientes de trabajo y contribuye para elevar los niveles de producción, de esa manera los trabajadores son capaces de mantener la cantidad y calidad en su trabajo.

Así mismo Jiménez, G. Díaz, R. y Álvarez, J. (2015) consideran la bailoterapia como una metodología terapéutica que favorece el restablecimiento físico, emocional y mental de las personas, siendo el medio para disminuir los niveles de ansiedad, estrés y limitaciones en la interacción social.

Del mismo modo, para el tercer objetivo determinar PRE-POST intervención la situación actual del Wellness laboral y calidad de vida en el personal administrativo de la

Universidad Nacional de Chimborazo, según (Sodexo, 2022) las empresas empiezan a aplicar enfoques integrales que tratan de tener en cuenta todos los aspectos de la salud y el bienestar (Wellness) de las personas. Por lo cual el lugar de trabajo puede y debe contribuir a en la salud del personal, en vez de deteriorarla o ser una fuente de estrés.

Así mismo, Nebeyou Abebe director de Salud y Bienestar de Sodexo menciona que, *“los empleadores están empezando a darse cuenta de la importancia de adoptar un enfoque personalizado y centrado en el empleado para el bienestar de la fuerza de trabajo”*. Esta idea se complementa con lo dicho por *David W. Ballard*, director ejecutivo de excelencia organizacional de la American Psychological Association, coincide en que los líderes de la empresa deben apoyar esta cultura Wellness debido que, *“una empresa los niveles de bienestar de los empleados son más altos, el rendimiento también es superior.*

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Mediante la dimensión emocional, físico y social, se identificó que la situación actual del Wellness Laboral se encuentra inexplorado, razón por lo cual los administrativos demandan al menos 8 de jornada laboral en la oficina, ocasionando problemas de agotamiento físico y emocional que indican en su calidad de vida.
- Se creó programa de pausas activas interviniendo de manera satisfactoria en el personal administrativo con 17 sesiones progresivas de 10, 15 y 20 min durante 5 semanas, que ayudó a reducir su estrés laboral a mejorar el funcionamiento del sistema cardiovascular y respiratorio, favorece el cambio de posturas y rutinas, liberando el estrés articular y muscular lo cual favorece al autoestima del personal administrativo permitiéndole desarrollar sus actividades con eficiencia y eficacia, a su vez mejorar la calidad su calidad de vida laboral.
- Con la pre y post intervención de la situación actual del Wellness laboral y calidad de vida del personal administrativo de la Universidad Nacional del Chimborazo, se concluye que las pausas activas influyen de manera satisfactoria en el personal administrativo de la dolorosa de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Recomendaciones

- Se recomienda realizar charlas sobre el Wellness laboral con la finalidad de que tenga un conocimiento sobre los beneficios que otorga para mejorar la calidad de vida laboral del personal administrativo.
- Se recomienda continuar con el programa de pausas activas para que el personal conozca y comprenda el objetivo de las actividades para así poder reducir el nivel de desgaste ocupacional producido por la carga de trabajo, el estrés físico y emocional.
- Se recomienda trabajar en un estilo y calidad de vida apropiada con las capacidades y condiciones del personal administrativo durante su jornada laboral de la Universidad Nacional de Chimborazo

CAPITULO VI. PROPUESTA

Tema: Programa de pausas activas Wellness laboral diseñado para el personal administrativo

Actividad 1: bailo terapia	
Recursos materiales: parlantes, laptop, USB.	
Objetivo: Contribuir en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y grupales en la comunidad.	
Parte Inicial	
Lubricación Articular	
<ul style="list-style-type: none"> • Se realizará movimiento de las Articulaciones de flexión, extensión (Ritmo Merengue) • Calentamiento Especifico • Se realizará a través de pasos básicos del merengue • Marcha en el mismo lugar • Movimiento de extremidades superiores • Rotación de extremidades inferiores • Desplazamientos laterales, atrás, adelante • Sentadillas • Combinación de todos los movimientos • Canción Merengue mix – Zumba • Duración 3 minutos 	
Parte principal	
Ritmos merengue	Ritmo Merengue <ul style="list-style-type: none"> • Moviendo las caderas • Baile del swing • Descanso y ejercicios de respiración • Duración 10 Minutos
Parte Final	
Elongaciones musculares	Actividades
Soltar el miembro o zona que se estira tras cada ejercicio unos segundos (10 seg.)	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de respiración. • Relajación muscular • Cuádriceps • Duración 2 minutos

<p>Actividad 2: Cardio box Recursos materiales: parlantes, laptop, USB, Objetivos principales: Mejorar coordinación, resistencia, equilibrio</p>	
<p>Parte Inicial 3 minutos</p>	
<p>Lubricación Articular</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calentamiento dinámico • Calentamiento Especifico • Se realizará a través de pasos básicos de cardio box • Marcha en el mismo lugar • Movimiento de extremidades superiores • Desplazamientos laterales, atrás, adelante • Combinación de todos los movimientos • ELECTRONIC SPEED MUSIC FITNESS 160Bpm By MIGUEL MIX • Duración 3 minutos 	
<p>Parte principal</p>	
<p>Cardio Box</p>	<p>Ritmo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Serie Piramidal • Descanso y ejercicios de respiración • Duración 10 minutos
<p>Vuelta a la Calma</p>	
<p>Estiramientos musculares tanto superiores como inferiores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de respiración. • Relajación muscular • Duración 2 minutos

<p>Actividad 3: gimnasia laboral</p> <p>Recursos materiales: parlantes, laptop, USB</p> <p>Objetivos principales: permitir a los participantes movilizarse para contrarrestar los periodos largos de inactividad.</p>	
<p>Parte Inicial</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Movimiento articular <ul style="list-style-type: none"> -Círculos con la cabeza -Movimientos circulares con los brazos -Movimientos circulares de cadera -Flexión y extensión de rodillas. -Flexión y extensión de cadera. <p>Duración: 3 minutos.</p>	
<p>Parte principal</p>	
<p>Gimnasia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Movimientos que simulen la marcha en su mismo lugar. • Ejercicios estáticos en su lugar. • Duración 10 minutos
<p>Vuelta a la calma</p>	
<p>Elongaciones musculares</p> <p>Soltar el miembro o zona que se estira tras cada ejercicio unos segundos (10 seg.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de respiración. • Relajación muscular • Duración 2 minutos

<p>Actividad 4: yoga</p> <p>Recursos materiales: parlantes, laptop, USB</p> <p>Objetivos principales: Mejorar la movilidad, flexibilidad de los participantes y contrarrestar los efectos de cansancios ocasionados por periodos prolongados de inactividad.</p>	
<p>Parte Inicial</p>	
<p>Lubricación Articular</p> <ul style="list-style-type: none"> • Movimiento de extremidades superiores • Rotación de extremidades inferiores • Desplazamientos laterales, atrás, adelante • Sentadillas • Duración 5 minutos 	
<p>Parte principal</p>	
<p>Ritmo relajante para extraer el estrés del cuerpo y mediante los movimientos expulsarlos.</p>	<p>Sentado o de pie: flexión y extensión de cuello</p> <p>Estiramientos de brazos tras nuca</p> <p>Sentado o de pie: flexiones de cadera al pecho 8</p> <p>Flexión de cadera tocado puntas de pies.</p> <p>Duración: 10 minutos.</p>
<p>Vuelta a la calma</p>	
<p>Ejercicios que ayudan a relajar el musculo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de respiración. • Duración 5 minutos

<p>Actividad 5: Actividad física</p> <p>Recursos materiales: parlantes, laptop, USB</p> <p>Objetivos principales: Mejorar la capacidad de movimiento del personal administrativo mediante movimientos de baja intensidad en el lugar de trabajo.</p>	
<p>Parte Inicial</p>	
<p>Lubricación Articular</p> <ul style="list-style-type: none"> • Movimiento de cuello, cabeza, hombro • Movimiento de muñecas y dedos • Movimiento de cadera, círculos • Movimiento de pies en forma de péndulo. • Duración 3 minutos 	
<p>Parte principal</p>	
	<p>Marcha en el lugar</p> <p>Tijeras (jumping jacks)</p> <p>Sentadillas (squats)</p> <p>Duración: 10 minutos</p>
	<p>Vuelta a la calma</p>
<p>Elongaciones musculares</p> <p>Soltar el miembro o zona que se estira tras cada ejercicio unos segundos (10 seg.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de respiración. • Relajación muscular • Cuádriceps • Gemelos • Tronco a un lado y al otro • Brazos (bíceps y tríceps)

<p>Actividad 6: Pilates</p> <p>Recursos materiales: parlantes, laptop, USB, pelotas fitball</p> <p>Objetivos principales: Fortalecer el cuerpo y la mente desde la parte más profunda a la más superficial, manteniendo la correcta alineación del cuerpo.</p>	
<p>Parte Inicial</p>	
<p>Lubricación Articular</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizará movimiento de las Articulaciones de flexión, extensión, y círculos según estas así lo permitan • Duración 3 minutos 	
<p>Parte principal</p>	
	<p>Ritmo by Songs of Eden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios específicos centrados en regiones corporales con la pelota • Rotación de la cadera • Trabajamos abdomen • Descanso y ejercicios de respiración • Duración 10 minutos
	<p>Vuelta a la calma</p>
<p>Ejercicios de estiramiento de los miembros superiores e inferiores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de respiración. • Relajación muscular • Estiramientos con la fitball • Duración 2 minutos

<p>Actividad 7: Taichi</p> <p>Recursos materiales: parlantes, laptop, USB</p> <p>Objetivos principales: Fomentar la serenidad a través de movimientos suaves y conecta la mente y el cuerpo.</p>	
<p>Parte Inicial</p>	
<p>Lubricación Articular</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizará movimiento de las Articulaciones de flexión, extensión • Calentamiento Especifico • Movimientos acordes al taichi • Movimiento de extremidades superiores • Rotación de extremidades inferiores • Desplazamientos laterales, atrás, adelante • Combinación de todos los movimientos • Duración 3 minutos 	
<p>Parte principal</p>	
	<p>Ritmo relajante</p> <p>Ejercicios de respiración abdominal apoyados en movimientos preparatorios (Qigong). –</p> <p>Inicio de la mecánica del movimiento en Tai-Chi (lleno, vacío; tensión, relajación; inspiración, espiración).</p> <p>Duración 10 minutos</p>
	<p>Vuelta a la calma</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de respiración y relajación. Prácticas de relajación en bipedestación. • Duración 2 minutos

<p>Actividad 8: Bailoterapia</p> <p>Recursos materiales: parlantes, laptop, USB</p> <p>Objetivos principales: Fomentar la actitud positiva en el desarrollo de las actividades laborales y personales.</p>	
<p>Parte Inicial</p>	
<p>Lubricación Articular</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizará movimiento de las Articulaciones de flexión, extensión (Ritmo Merengue) • Calentamiento Especifico • Se realizará a través de pasos básicos de la bailoterapia • Marcha en el mismo lugar • Movimiento de extremidades superiores • Rotación de extremidades inferiores • Desplazamientos laterales, atrás, adelante • Combinación de todos los movimientos • Canción WARM UP 2022 - (Zumba, Aerobic & Fitness) • Duración 3 minutos 	
<p>Parte principal</p>	
<p>Ritmos merengue</p> <p>Siempre para explicar un paso se realizará primero una marcha, los pasos se irán cambiando, dependiendo el ritmo de la música</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ritmo Zumba • Descanso y ejercicios de respiración • Duración 10 minutos
<p>Vuelta a la calma</p>	
<p>Estiramientos además de ejercicios de respiración</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estiramientos • Relajación muscular • Tronco a un lado y al otro • Duración 2 minutos

<p>Actividad 9: bailo terapia</p> <p>Recursos materiales: parlantes, laptop, USB</p> <p>Objetivos principales: Contribuir en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y grupales en la comunidad.</p>	
<p>Parte Inicial</p>	
<p>Lubricación Articular</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizará movimiento de las Articulaciones de flexión, extensión (Ritmo Merengue) • Calentamiento Especifico • Se realizará a través de pasos básicos del merengue • Marcha en el mismo lugar • Movimiento de extremidades superiores • Rotación de extremidades inferiores • Desplazamientos laterales, atrás, adelante • Sentadillas • Combinación de todos los movimientos • Canción Merengue mix – Zumba • Duración 3 minutos 	
<p>Parte principal</p>	
<p>Ritmos merengue</p> <p>Siempre para explicar un paso se realizará primero una marcha, los pasos se irán cambiando, dependiendo el ritmo de la música</p>	<p>Ritmo Merengue</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moviendo las caderas • Baile del swin • Descanso y ejercicios de respiración • Duración 10 minutos
<p>Vuelta a la calma</p>	
<p>Elongaciones musculares</p> <p>Soltar el miembro o zona que se estira tras cada ejercicio unos segundos (10 seg.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de respiración. • Relajación muscular • Cuádriceps • Gemelos • Tronco a un lado y al otro • Brazos (bíceps y tríceps) • Duración 2 minutos

<p>Actividad 10: yoga</p> <p>Recursos materiales: parlantes, laptop, usb</p> <p>Objetivos principales: Mejorar la movilidad, flexibilidad de los participantes y contrarrestar los efectos de cansancios ocasionados por periodos prolongados de inactividad.</p>	
<p>Parte Inicial</p>	
<p>Lubricación Articular</p> <ul style="list-style-type: none"> • Movimiento de extremidades superiores • Rotación de extremidades inferiores • Desplazamientos laterales, atrás, adelante • Sentadillas • Duración 5 minutos 	
<p>Parte principal</p>	
<p>Ritmo relajante para extraer el estrés del cuerpo y mediante los movimientos expulsarlos.</p>	<p>Sentado o de pie: flexión y extensión de cuello</p> <p>Estiramientos de brazos tras nuca</p> <p>Sentado o de pie: flexiones de cadera al pecho 8</p> <p>Flexión de cadera tocado puntas de pies.</p> <p>Duración: 10 minutos.</p>
<p>Vuelta a la calma</p>	
<p>Ejercicios que ayudan a relajar el musculo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de respiración. • Duración 5 minutos

<p>Actividad 11: Pilates</p> <p>Recursos materiales: parlantes, laptop, USB, pelotas fitball</p> <p>Objetivos principales: Fortalecer el cuerpo y la mente desde la parte más profunda a la más superficial, manteniendo la correcta alineación del cuerpo.</p>	
<p>Parte Inicial</p>	
<p>Lubricación Articular</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizará movimiento de las Articulaciones de flexión, extensión, y círculos según estas así lo permitan • Duración 3 minutos 	
<p>Parte principal</p>	
	<p>Ritmo by Songs of Eden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios específicos centrados en regiones corporales con la pelota • Rotación de la cadera • Trabajamos abdomen • Descanso y ejercicios de respiración • Duración 10 minutos
	<p>Vuelta a la calma</p>
<p>Ejercicios de estiramiento de los miembros superiores e inferiores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de respiración. • Relajación muscular • Estiramientos con la fitball • Duración 2 minutos

<p>Actividad 12: bailo terapia</p> <p>Recursos materiales: parlantes, laptop, USB</p> <p>Objetivos principales: Contribuir en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y grupales en la comunidad.</p>	
<p>Parte Inicial</p>	
<p>Lubricación Articular</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizará movimiento de las Articulaciones de flexión, extensión () • Calentamiento Especifico • Se realizará a través de pasos básicos • Marcha en el mismo lugar • Movimiento de extremidades superiores • Rotación de extremidades inferiores • Desplazamientos laterales, atrás, adelante • Sentadillas • Combinación de todos los movimientos • Canción DANCE WORKOUT Full Body - No Equipment (Cardio Workout at Homen • Duración 3 minutos 	
<p>Parte principal</p>	
<p>Ritmos merengue</p> <p>Siempre para explicar un paso se realizará primero una marcha, los pasos se irán cambiando, dependiendo el ritmo de la música</p>	<p>Ritmo dance workout</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moviendo del cuerpo • Baile zumba • Duración 10 minutos
<p>Vuelta a la calma</p>	
<p>Elongaciones musculares</p> <p>Soltar el miembro o zona que se estira tras cada ejercicio unos segundos (10 seg.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de respiración. • Relajación muscular • Cuádriceps • Gemelos • Duración 2 minutos

BIBLIOGRAFÍA

- (2022). Obtenido de Instituto Navarro de Salud Laboral: Como consecuencia directa de la carga de trabajo físico y mental aparece la fatiga. Ésta se convierte en crónica cuando las exigencias de la tarea están por encima de
- (2022). Obtenido de Sodexo: <https://www.sodexo.es/blog/wellness-calidad-de-vida-trabajo/>
- Barrios, S., & Paravic, T. (Febrero de 2006). *Promocion de la Salud y un entorno laboral Saludable*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDQPw8LSsSGsKdCs/?lang=es&stop=next&format=html#>
- Bizquerra Alzina, R. (2013). Cuestiones sobre bienestar. En *Cinco pilares para el desarrollo del bienestar personal, social y emocional* (pág. 23). Síntesis .
- Caballero, P., Navarrete, L., Martínez, P., Gómez, R., Lagunes, S., Ríos, G., . . . Hernández, L. S. (Mayo-Agosto de 2019). *Importancia de la Actividad Física*. Obtenido de *Importancia de la Actividad Física*: <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2019/sj192h.pdf>
- Camargo, J. (2019). Obtenido de Unidades Tecnológicas de Santander : <https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/administrativos/sst-pr-09.pdf>
- Cánovas, M. (13 de Diciembre de 2022). *Revista Ocronos*. Obtenido de <https://revistamedica.com/carga-mental-trabajo-fatiga-insatisfaccion-laboral-auxiliar-administrativo/>
- CEPEI . (15 de ABRIL de 2021). *Tipos de salud y su relacion con los ODS*. Obtenido de <https://cepei.org/documents/infografia-tipos-de-salud-y-ods/#:~:text=Tipos%20de%20salud%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20los>

%20ODS&text=Esta%20definici%C3%B3n%20(que%20no%20ha,f%C3%ADsico%20C%20mental%20y%20social%E2%80%9D.

co. (s.f.).

Colmenarez, V., Gonzales, S., & Rivero, I. (28 de Enero de 2012). *Calidad de Vida*. Obtenido de Calidad de Vida: <https://es.slideshare.net/izamilrivero/calidad-de-vida-11316244>

Cruz, J. (29 de Mayo de 2018). Obtenido de Scielo:

<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>

De la Guardia, M., & Ruvalcaba, J. (29 de Junio de 2020). *La salud y sus determinantes, promocion de la salud y educacion sanitaria*. Obtenido de

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2529-850X2020000100081

Fundacion Alimantum . (25 de 10 de 2011). *Info Alimenta Actividades Fisicas*. Obtenido de Info Alimenta Actividades Fisicas:

http://www.infoalimenta.com/actividad_fisica/1/113/como-clasificamos-la-actividad-fisica/

Gretchen, P. (2021). *Incorporando las ocho dimensiones del bienestar en su recuperacion*.

La Vanguardia . (19 de 07 de 2019). *Pausas activas: la receta para combatir el sedentarismo laboral*. Obtenido de Pausas activas: la receta para combatir el sedentarismo laboral:

<https://www.lavanguardia.com/vivo/lifestyle/20190719/463202257343/pausas-laborales-activas-ejercicios-romper-sedentarismo-trabajo.html>

Laurencena Victor. (06 de 01 de 2021). *Vitae Health Services*. Obtenido de [https://vitae-](https://vitae-health.com/wellness/#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20wellness&text=El%20concepto%20de%20wellness%20naci%C3%B3n,m%C3%A1s%20saludable%2C%20plena%20y%20equilibrada)

[health.com/wellness/#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20wellness&text=El%20concepto%20de%20wellness%20naci%C3%B3n,m%C3%A1s%20saludable%2C%20plena%20y%20equilibrada](https://vitae-health.com/wellness/#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20wellness&text=El%20concepto%20de%20wellness%20naci%C3%B3n,m%C3%A1s%20saludable%2C%20plena%20y%20equilibrada).

- Lopategui, E. (2001). *Salud y Bienestar*. Obtenido de <http://www.saludmed.com/Bienestar/Cap1/Sal-Bien.html>
- Martinez, J. F., & Garcia, M. (2012). Promocion de la Salud . En J. F. Martinez, & M. Garcia, *promocion de la Salud*. España: Paraninfo.
- Meras, R., & Rodriguez, G. (octubre-diciembre de 2021). *Algunas consideraciones sobre promocion de salud*. Obtenido de Medi Centro: <http://scielo.sld.cu/pdf/mdc/v25n4/1029-3043-mdc-25-04-658.pdf>
- Organizacion Mundial de la Salud . (11 de 2020). *Actividad Fisica* . Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- Osorio, J., & Guined, J. (2010). Wellness Cooperativo. En J. G. Osorio, *Wellness Cooperativo* (pág. 148). Estados Unidos: elABCdel. Obtenido de https://www.unap.cl/mk/prontus_unap/biblioteca/biblio_digital/40844_libro_el_abc.pdf
- PreventSystem*. (27 de 11 de 2014). Obtenido de Laboral group: <https://www.prevensystem.com/internacional/218/noticia-que-es-el-wellness-laboral.html>
- Rodriguez, L. (2006). Calidad de Vida Laboral. *Univerdiad de la Habana*. Obtenido de https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3_grodriguez.pdf
- Ruiz, E. (2006). La salud y sus determiantes . 45.
- Segura Chacon Arleth . (2018). Wellness . *Administracion y Gestion de Recursos Humanos* .
- Smith Gisela . (2009). *Recursos Humanos*. Obtenido de Wellness Corporativo: <https://www.gbsrecursoshumanos.com/consultores-en-recursos-humanos/>

Tapia, C. (2019). Calidad de Vida y Niveles de Actividad Física. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5546/1/UNACH-EC-FCS-CULT-FISC-2019-0010.pdf>

Uriarte, M. J. (16 de Marzo de 2021). *Definiciones y características actividad física* . Obtenido de Actividad Física : <https://www.caracteristicas.co/actividad-fisica/>

Vasallo Carlos . (08 de 10 de 2020). *Wellness coach Institute*. Obtenido de Wellness coach Institute: <https://wellnesscoachinstitute.es/significado-espanol-que-es-definicion/>

ANEXOS

Instrumento de investigación

Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35

Marque una sola respuesta y en la escala del 1 al 10 la que mejor corresponda a su realidad laboral. Para mejorar la claridad en su respuesta, se dividieron los valores como sigue:

NADA: valores 1 y 2; ALGO: valores 3, 4 y 5; BASTANTE: valores 6, 7 y 8; MUCHO: valores 9 y 10.

Nº	Pregunta	Nada 1,2	Algo 3, 4,5	Bastante 6,7,8	Mucho 9 ,10
1.	Cantidad de trabajo que tengo				
2	Satisfacción con el tipo de trabajo				
3	Satisfacción con el sueldo				
4	Posibilidad de Promoción				
5	Reconocimiento de mi esfuerzo				
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
9	Motivación (ganas de esforzarme)				
10	Apoyo de mis jefes				
11	Apoyo de mis compañeros				
12	Apoyo de mi familia				
13	Ganas de ser creativo				
14	Posibilidad de ser creativo				

15	Desconecto al acabar la jornada laboral				
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
18	Falta de tiempo para mi vida personal				
19	Incomodidad física en el trabajo				
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
21	Carga de responsabilidad				
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto				
23	Tengo autonomía o libertad de decisión				
24	Interrupciones molestas				
25	Estrés (esfuerzo emocional)				
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
28	Variedad en mi trabajo				
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
31	Lo que tengo que hacer queda claro				
32	Me siento orgulloso de mi trabajo				

33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
34	Calidad de vida de mi trabajo				
35	Hasta qué punto cree que los resultados de esta encuesta serán utilizados para mejorar su calidad vida profesional				

García S. (1993)

Puntuación Total: _____

Puntuación de 35 a 350

Nivel bueno de CVP: 246 a 350.

Nivel regular de CVP: 140 a 245.

Nivel malo de CVP: 35 a 139.

¡Gracias por su colaboración!

Figura 37

Toma de la presión arterial

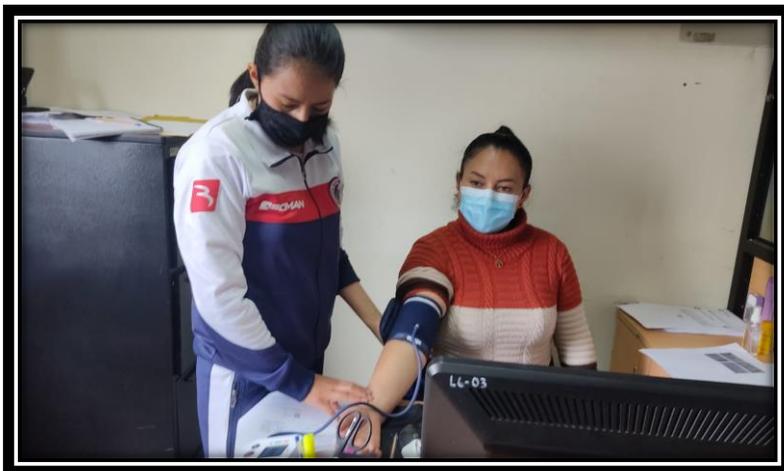


Figura 38

Control de presión arterial



Figura 39

Ejercicios de elongación con pelotas



Figura 40

Desarrollo de ejercicios en pilates



Figura 41

ejercicio de relajación muscular



Figura 42

Estiramiento de los músculos y las articulaciones



Figura 13

Calentamiento muscular y el desarrollo de las falanginas



Figura 44

Calentamiento general



Figura 45

Bailo terapia merengue



Figura 46

Yoga en las pelotas



Figura 47

Toma de la encuesta CVP-35.

