

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

PSICOLOGÍA

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: PSICÓLOGO

TEMA:

**IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE PAUSAS ACTIVAS PARA LA
DISMINUCIÓN DE LOS ÍNDICES DE ESTRÉS EN LOS FUNCIONARIOS DE
LA SUBSECRETARÍA DE FORTALECIMIENTO DEL CONOCIMIENTO Y
BECAS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE CIENCIA,
TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN**

AUTOR:

DANIEL ALEJANDRO FLORES SAÁ

TUTOR:

PABLO XAVIER MOLINA BRAVO

Quito, marzo de 2016

Cesión de derechos de autor

Yo, Daniel Alejandro Flores Saá con documento de identificación N° 1722553482, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del trabajo de titulación intitulado: "Implementación de un plan de pausas activas para la disminución de los índices de estrés en los funcionarios de la "Subsecretaría de Fortalecimiento del Conocimiento y Becas" de la "Secretaría de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación", mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Psicólogo, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



Nombre: Daniel Alejandro Flores Saá

Cédula: 1722553482

Fecha: 29/02/2016

Declaratoria de coautoría del docente tutor

Yo, declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de titulación previo a la obtención del título de psicólogo con tema **“IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PAUSAS ACTIVAS PARA LA DISMINUCIÓN DE LOS ÍNDICES DE ESTRÉS EN LOS FUNCIONARIOS DE LA “SUBSECRETARÍA DE FORTALECIMIENTO DEL CONOCIMIENTO Y BECAS” DE LA “SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN”**, realizado por Daniel Alejandro Flores Saá, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, Febrero, 2016



Pablo Xavier Molina Bravo
CI: 1706785118



Carta de autorización de uso de la información

Yo, Alejandro Patricio Pérez Medina con documento de identificación N° 1721237350, en calidad de **Coordinador de Fortalecimiento del Conocimiento y Becas**, autorizo a Daniel Flores Saá con documento de identificación N° 1722553482, el uso de la información relacionada a la “Subsecretaría de Fortalecimiento del Conocimiento y Becas” de la “Secretaría de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación”, la misma que fue utilizada en su trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicólogo.

Dedicatoria

Especialmente este trabajo va dedicado a mis padres y a dos personas importantes en mi vida, una es un ángel que ya no se encuentra entre nosotros pero siempre está espiritualmente conmigo, mi abuelita; y la otra persona es mi abuelito quien siempre va a ser un ejemplo para mí.

Índice

Introducción	
Primera parte	3
1. Datos informativos del proyecto	3
2. Objetivo de la sistematización	4
3. Eje de la sistematización	5
4. Objeto de la sistematización	5
5. Metodología de la sistematización	6
6. Preguntas clave	6
7. Organización y procesamiento de la información	8
8. Análisis de la información	9
Segunda Parte	11
1. Justificación	11
2. Caracterización de los beneficiarios	13
3. Interpretación	14
4. Principales logros del aprendizaje	15
Conclusiones y recomendaciones	17
Referencias	19

Índice de anexos

Anexo 1. Encuesta Aplicada	20
Anexo 2. Formulario de consentimiento de uso de multimedia	21

Resumen

El plan de pausas activas en la “Casa Navarro” se realizó con normalidad en las semanas planificadas, se pudo contar en promedio con la asistencia del 98% de la muestra (22 personas), puesto que los coordinadores tenían su agenda apretada. Los participantes en un primer momento esperaban que el encargado del proceso les invite a realizar las pausas activas, al pasar el tiempo nació en ellos la iniciativa de movilizarse al lugar, donde se realizaba la actividad, debido a que los ejercicios no se ejecutaron en los propios lugares de trabajo, ya que contamos con un espacio ideal para hacerlo. La acogida se puede decir que fue superior a la esperada, inclusive los funcionarios proponían nuevos ejercicios; si no se podía a la hora pactada (15h30 todos los días) consensuaban una nueva hora. El día que terminó la ejecución del plan, llegamos al acuerdo de seguir realizando esta actividad, dado que se dieron cuenta que este espacio, además de prevenir enfermedades osteomusculares, les permitía “olvidarse un rato de los problemas con sus compañeros y amigos”.

De acuerdo a lo mencionado, considero que uno de los principales logros, fue el concientizar a la gente de la importancia de realizar pausas activas dentro de una organización, ahora se preocupan más por su salud física y mental y es por eso que se mantendrá la actividad; además se afianzó lazos entre colaboradores y ahora la convivencia ha mejorado, existe mayor compañerismo y compromiso en el trabajo.

Abstract

The plan of active pauses in the "Casa Navarro" was successful and took place with normality in the planned weeks, it was possible to rely on in average the assistance of 98 % of the sample (22 people), since we were at the expense of coordinators agenda. At the beginning the participants were hoping that the manager of the process would invite them to participate in the active pauses, however as the time passed the employees had their own initiative to start the activities of the active pauses in the assigned area, because the exercises were not performed in the same place where they normally work. The response of this activity was superior than expected, as the staff members even shaped new exercises to share with them all. If one couldn't participate a certain hour (15h30) they used to agree a new schedule in order to avoid been absent. After the program was over, they realized that this activity helped greatly in the prevention of muscle disorders, and also lead them to "hang out with co-workers and friends for a while"

According to what it was mentioned, I certainly consider that one of the principal goals was to make employees conscious about the importance of practicing the active pauses inside an organization. Actually the members of the staff are more concerned about their physical and mental health, and is because of this that the activity will continue indefinitely; in addition the activities strengthen ties between the co-workers, and the labor cohabitation has been improved. There is much more fellowship and compromise in the daily tasks.

Introducción

La Secretaría de Educación, Ciencia y Tecnología ejerce la rectoría de la política pública en el campo de la educación superior, la ciencia, tecnología, innovación y los saberes ancestrales. Coordina el proceso de reforma de la educación superior en trabajo conjunto con el Consejo de Educación Superior – CES y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior – CEAACES (Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, 2015).

El plan de pausas activas se implementará en la Subsecretaría de Fortalecimiento del Conocimiento y Becas que pertenece a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, cuya misión es:

Gestionar estratégicamente la política pública de apoyo y fortalecimiento para la formación de excelencia de los y las ecuatorianos/as, en todas las áreas del conocimiento. Algunas de sus atribuciones y responsabilidades son:

Supervisar, proponer y recomendar al Secretario/a Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación y al Subsecretario/a General de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales las políticas, estrategias, normas y mecanismos para el fortalecimiento del conocimiento y becas;

Asesorar al Secretario/a Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación y al Subsecretario/a General de Ciencia, Tecnología e Innovación para

que su gestión se encuentre enmarcada en las políticas de Estado que promueven e impulsan el fortalecimiento del conocimiento y becas;

Cumplir y hacer cumplir las leyes y reglamentos;
Aprobar el Plan de Fortalecimiento del Conocimiento y Becas (Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, 2015).

El problema principal, que se analizó en los funcionarios, es el estrés en el trabajo, este es causado principalmente por factores que tienen que ver con el ámbito laboral, por supuesto que no hay que dejar a un lado los problemas, que se pueden presentar en el ámbito familiar, pero para efectos de la experiencia se enfatizó en las causas provocadas por inconvenientes en el trabajo.

El estrés laboral es un estado de la persona producido por la incapacidad de una responder eficazmente y eficientemente a los requerimientos del medio en el que se desenvuelve, es el resultado de un riesgo psicosocial que conjuntamente con los trastornos antes mencionados afectan directamente en el bienestar de la persona en este caso dentro de su ámbito laboral.

Primera parte

1. Datos informativos del proyecto

a) Nombre del proyecto

Implementación del plan de pausas activas para la disminución de los índices de estrés en los funcionarios de la “Casa Navarro” pertenecientes a la “Subsecretaría de fortalecimiento del conocimiento y becas” de la “Secretaría de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación”

b) Nombre de la institución

Subsecretaría de fortalecimiento del conocimiento y becas, de la Secretaría de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación.

c) Tema que aborda la experiencia (categoría psicosocial)

Estrés causado principalmente por factores vinculados con el ámbito laboral.

d) Localización

Calles Antonio Navarro N31-64 y Alpallana, sector La Paz.

2. Objetivo de la sistematización

La presente sistematización busca compilar los resultados de la investigación referente a la implementación de pausas activas en el personal de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, con el fin de disminuir los índices de estrés laboral.

La sistematización es importante para construir un sistema basado en la organización de la información obtenida en el desarrollo de la investigación, para ordenarla con la objetivo de presentar los resultados en función de la construcción de conocimiento en base a la experiencia.

El propósito de la sistematización es verificar en base a la información obtenida en la construcción de indicadores y en el cumplimiento del plan de acción, la relación que existe entre el estrés a causa de excesiva carga laboral, ausencia de actividades de dispersión o clima laboral inadecuado en la salud deteriorada de los funcionarios, que laboran en la Casa Navarro de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, la falta de la productividad o salud deteriorada.

3. Eje de la sistematización

La importancia de la experiencia radica en el hecho que aborda una problemática recurrente en el ámbito laboral, como es, el estrés laboral y las medidas que se pueden llevar a cabo para disminuir su influencia en resultados adversos para la organización, como son ausentismo laboral, baja productividad y afectaciones en la salud del personal involucrado.

Para lo cual, la sistematización se concentra en describir los resultados de la evaluación en el personal investigado con referencia al estrés laboral, para comparar una situación actual y una situación ideal en base a la ejecución de actividades de pausas activas para disminuir el nivel de estrés.

4. Objeto de la sistematización

La experiencia que es objeto de sistematización es el desarrollo de un plan de pausas activas en el personal de la Subsecretaría de Fortalecimiento del Conocimiento y Becas de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, la ubicación geográfica corresponde a la calle Antonio Navarro y Alpallana, en el sector La Paz en el centro norte del Distrito Metropolitano de Quito. El plan de pausas activas se ejecutó en los días laborables comprendidos entre el 1 de junio y 31 de julio del año 2015, en el horario de las 15.30. Los participantes en el programa son 22 funcionarios de la mencionada dependencia, que tienen un tiempo de experiencia en el trabajo de un año en promedio.

5. Metodología de la sistematización

La metodología de sistematización que corresponde es retrospectiva, ya que se realiza una vez que la investigación ha sido concluida, se concentra en la reconstrucción de la experiencia y los resultados obtenidos se enfocan a establecer un parámetro que pueda servir a futuras investigaciones.

Los instrumentos de sistematización utilizados son los que se enfocan en la retrospectiva para lo cual es necesario el rescate y ordenamiento de la información para de esta manera interpretarla, con el fin que tenga una estructura adecuada la documentación que se pretende sistematizar. El principal instrumento de sistematización es el análisis documental del informe final del proyecto de investigación, para absorber sus aspectos resultados.

6. Preguntas clave

La experiencia surgió de la necesidad de implementar un programa de pausas activas, que permita a los participantes evitar riesgos psicosociales y enfermedades esqueletos musculares. Los participantes del proyecto lo conformaron los 22 funcionarios que trabajan en la “Casa Navarro”, divididos entre 10 hombres y 12 mujeres con un promedio de edad de 30 años, la mayoría de ellos poseen un título de 3er Nivel y trabajan en promedio 1 año dentro de esta institución, ocupando el cargo de Analistas de monitoreo, seguimiento y evaluación de becas. (Flores, 2016) Los responsables a cargo de llevar a cabo el proyecto fueron el Coordinador de Monitoreo, Seguimiento, Conocimiento y Becas encargado de supervisar el trabajo realizado en la Casa

Navarro y el estudiante de la carrera de Psicología mención Laboral y Organizacional, Daniel Flores, encargado de cumplir con las fases propuestas en el proyecto.

Los participantes reaccionaron de manera positiva a la implementación del proceso, se logró una asistencia en promedio del 98% a cada actividad, por lo que se puede considerar que el compromiso de los participantes con el proyecto fue alta. El principal logro conseguido con la ejecución del proyecto fue el que los participantes crearan conciencia de la importancia de realizar pausas activas dentro de la jornada laboral así como llevar una vida sana preocupándose más por su salud física y mental. Dentro de la institución se consiguió que los lazos entre los colaboradores fueran mayormente afianzados, repercutiendo directamente en una mejor convivencia, mayor compañerismo y compromiso dentro del trabajo.

A nivel individual, los participantes entendieron la necesidad de hacer ejercicio y mantener actividad física con el fin de mejorar la movilidad articular, cambios de posición, disminuir cargas osteomusculares y movimientos repetitivos durante la jornada laboral, sin contar que el nivel de estrés en los participantes disminuyó después de implementar la pausa activa tal como lo demuestra el indicador de resultados de la encuesta inicial.

7. Organización y procesamiento de la información

Para la organización y procesamiento de la información se plantea el siguiente esquema:

- a) Actores directos e indirectos del proceso de investigación
- b) Contextualización de la situación inicial
- c) Contextualización del proceso de investigación
- d) Contextualización de la situación final
- e) Resultados del proceso de investigación

El detalle de este esquema se presenta a continuación:

Actores

Directos: Personal de la Subsecretaría de Fortalecimiento del SENESCYT, que participó en el proyecto e Investigador.

Indirectos: Clientes internos y externos de la Subsecretaría de Fortalecimiento del SENESCYT

Situación actual

Personal de la Subsecretaría de Fortalecimiento del SENESCYT tiene problemas de estrés causados por factores laborales, como excesiva carga laboral, falta de actividades de dispersión y mal clima laboral.

Proceso de investigación

Implementar pausas activas con el personal de la Subsecretaría de Fortalecimiento del SENESCYT con el fin de disminuir el nivel de estrés laboral.

Situación final

El personal de la Subsecretaría de Fortalecimiento del SENESCYT ejecutó las pausas activas con amplia participación de los involucrados, cumpliendo los tiempos dispuestos según la planificación establecida.

Resultados

Los resultados del proyecto superaron las expectativas planteadas, el 60% (6 personas de 10) de los funcionarios que se encontraban en nivel intermedio de estrés se ubicaron en nivel bajo (0 a 10), lo que quiere decir que el programa provocó resultados positivos.

8. Análisis de la información

Para el análisis de la información se procede con el análisis documental, esta es un conjunto de operaciones sistemáticas de un documento existente con el fin de representarlo con fines de orientación científica e informativa. Los pasos que se aplican son los siguientes:

Comunicación: permite la recuperación de información del documento original.

Análisis: la información obtenida es estudiada minuciosamente para crear un documento nuevo.

Transformación: con la información obtenida del documento original se procede a desarrollar el documento de sistematización.

Análisis: la información obtenida es estudiada minuciosamente para crear un documento nuevo.

Segunda Parte

1. Justificación

El presente proyecto de intervención consiste en la implementación de un plan de pausas activas en los funcionarios de la Subsecretaría de Fortalecimiento del Conocimiento y Becas de la Secretaría de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación con el fin de disminuir los índices de estrés. Fue ejecutado con el objetivo de ofrecer a los funcionarios, una opción de ejercitación dentro de las instalaciones, ejercer una pausa laboral y fortalecer lazos de amistad con el grupo de trabajo.

El propósito del proyecto de intervención fue analizar el beneficio, que pueden obtener los empleados de una organización al participar activamente de un plan de pausas activas. Para lo cual se apoyó en los siguientes objetivos:

- Verificar si los niveles de estrés se redujeron en los funcionarios, gracias a la participación de ellos en el plan de pausas activas.
- Determinar la aceptación que tuvo el plan en el tiempo en el que se aplicó.

Participaron en el proyecto 22 funcionarios de la Subsecretaría de Fortalecimiento, el promedio de asistencia a las sesiones planificadas durante el periodo comprendido entre 1 de junio y 31 de julio de 2015 fue 98%, algunos funcionarios de coordinación no pudieron asistir debido a participar por temas de agenda.

Para verificar si los niveles de estrés se redujeron en los funcionarios que participaron en las pausas activas, se realizó dos encuestas una al inicio y otra al finalizar el proyecto. La encuesta inicial determinó que 60% de los funcionarios se encontraban en un nivel intermedio de estrés; en la encuesta final, este porcentaje de funcionarios se ubicaron en un nivel de estrés controlado.

La aceptación que tuvo el plan de pausas activas entre los funcionarios superó las expectativas, debido a que participaron en 41 de los 45 días que debían asistir. Adicionalmente, los funcionarios que participaron, están de acuerdo con solicitar a los directivos de la institución pública que el programa de pausas activas continúe, posterior a las fechas planificadas y que sea replicado a otras dependencias de la Secretaría.

Los resultados obtenidos contribuyeron a la salud mental en el ámbito organizacional, ya que se pudo concluir con información relevante para la mejor convivencia laboral e incremento del clima organizacional, con la ejecución de ejercicios físicos; esto permite que esta experiencia sea replicada en otras organizaciones para confirmar o desvirtuar los resultados obtenidos en la presente investigación.

En este sentido, existen investigaciones relacionadas, como la ejecutada por Bonilla (2012) , donde se determinó que la ejecución de pausas activas cuida la salud laboral del trabajador, mejoran su calidad de vida e incentivan el ejercicio en los participantes; estos son factores que incrementan la productividad del empleado.

Esto respalda que la investigación aplicada en el SENESCYT es una contribución para el empleado y el empleador; en el caso del empleado, porque incentiva el

ejercicio físico, permite mejorar la interrelación del personal, mejora su condición física con la disminución de dolores musculoesqueléticos. La contribución para el empleador se enmarca en la mejora de la productividad y el incentivo al trabajo en equipo que se trasladan en la consecución de objetivos organizacionales.

2. Caracterización de los beneficiarios

Los participantes del proyecto pertenecen a la Subsecretaría de Fortalecimiento del Conocimiento y Becas, la misión de esta dependencia es gestionar estratégicamente la política pública de apoyo y fortalecimiento para la formación de excelencia de los ecuatorianos en todas las áreas del conocimiento. (Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, 2015) En la Subsecretaría laboran cincuenta personas, divididos entre la Dirección de Monitoreo y Dirección de Orientación (Flores, 2016), la participación por género establece que existe una mayoría de mujeres, en cuanto a edad los funcionarios promedian los treinta años y cuentan con estudios universitarios en carreras relacionadas con el derecho, administración y educación. El tiempo de trabajo en la institución de los participantes es en promedio superior a un año.

Los participantes de la encuesta fueron 22 funcionarios de los 50 mencionados, se excluyeron a las 5 jefaturas de la Subsecretaría por cuestiones de disponibilidad de tiempo.

De acuerdo a la aplicación de la encuesta inicial, para medir el nivel de estrés en los funcionarios participantes, determinó que 12 funcionarios tienen un nivel de estrés

controlado y 10 funcionarios tienen un nivel de estrés que deben controlarlo. El grupo objetivo de la investigación se constituye el último grupo debido a su nivel de estrés.

Las actividades que debieron ejecutar los beneficiarios fueron:

- Desarrollar las entrevistas sobre el nivel de estrés antes y después de la ejecución de las pausas activas.
- Participar en las pausas activas.

Las habilidades desarrolladas por los participantes posteriores a la ejecución del proyecto se enmarcan en una mejor condición de estrés, debido al ejercicio físico realizado junto con sus compañeros de trabajo y esto mejoro el clima laboral.

3. Interpretación

Diversas investigaciones han conceptualizado al estrés, como producto de dos sistemas, estos son sujeto y medio ambiente, según Omar (2007) el proceso de estrés depende de la evaluación que el sujeto hace de la situación, en el ámbito laboral surge cuando las presiones del trabajo sobrepasan la capacidad de afrontamiento del trabajador, su consecuencias son tan negativas para él como para la organización.

En este aspecto la investigación aportó en el ámbito laboral, al formular una propuesta de pausas activas que generan una disminución del estrés, debido a factores como la ejecución de ejercicios físicos, mejor relación interpersonal entre los involucrados y la disposición para participar de los funcionarios.

4. Principales logros del aprendizaje

El producto que generó la investigación es la metodología para la implementación de pausas activas, la misma que resultó efectiva, ya que el 93% de los participantes cumplieron las actividades diarias durante los 45 días laborales, que se ejecutó el proyecto.

Los objetivos planteados se cumplieron en su totalidad, la verificación de la reducción del nivel de estrés en los participantes se demuestra con la aplicación de la encuesta al inicio y fin del proyecto, los resultados arrojados determinaron que el 60% de los participantes redujeran su nivel de estrés de intermedio a bajo. La aceptación del plan de pausas activas se demuestra con el registro de asistencia de los participantes en el 93% de las actividades.

No se identificaron elementos de riesgo en el desarrollo del proyecto, ya que se obtuvo la aprobación por parte de las autoridades de la institución pública y los funcionarios participaron de manera voluntaria tanto en las actividades como en las encuestas aplicadas.

El impacto en la salud mental de los participantes se evidenció en la disminución del nivel de estrés en los participantes, dado el alto porcentaje de asistencia a las sesiones programadas para las pausas activas. Esto demuestra que el personal de la institución investigada tuvo apertura hacia la propuesta del investigador y se empoderó de las sesiones diarias; el nivel de participación de la Subsecretaría incentiva a las

autoridades a aplicar regularmente las pausas activas y a replicarlo en otras dependencias del SENESCYT.

Conclusiones y recomendaciones

- Los resultados de la encuesta final de estrés bajaron, lo que quiere decir que la experiencia provocó resultados positivos en más de la mitad de los participantes que empezaban a tener problemas de estrés.
- Los funcionarios no han participado antes de programas o actividades que se relacionen con su bienestar mental o físico.
- Se pudo proponer la continuidad de la actividad en la “Casa Navarro” y la probabilidad de replicar en otras áreas de la “Subsecretaría De Fortalecimiento Del Conocimiento Y Becas”.
- Las actividades se las realizaron frecuentemente sin interrupciones aunque no todos los días asistieron todos debido a sus apretadas agendas.
- Los funcionarios pudieron concientizar sobre la importancia de cuidar su salud física y mental.
- La gestión del área de talento humano está siendo deslegitimizada, ya que no se observa el trabajo arduo que realizan.
- Como funcionario de la SENESCYT no tuve inconvenientes para ejecutar el proceso, ni tampoco para tener la colaboración de mis compañeros.
- Se debe realizar actividades de integración departamental, en donde se pueda

levantar información en cuanto a problemas que tengan al realizar sus funciones ya que puede ser un problema de estrés.

- Se recomienda recuperar la credibilidad del área de talento humano, realizando procesos de retroalimentación cuando sea necesario.
- Se debe asistir con frecuencia a las pausas activas para observar resultados.

Referencias

Antonio, C. S. (2011). *técnicas para la prevención de riesgos laborales*. España: S.A. MARCOMBO.

Bonilla, F. (2012). *Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores en la empresa de servicios publicos*. Cali: Universidad del Valle.

Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular. (2008).

Omar, A. (2007). Justicia organizacional. *Revista de Psicología y Salud*, 207 - 217.

Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. (2015). *educación superior* .

Recuperado el 12 de febrero de 2016, de

<http://www.educacionsuperior.gob.ec/subsecretaria-de-fortalecimiento-del->

[conocimiento-y-becas/](http://www.educacionsuperior.gob.ec/subsecretaria-de-fortalecimiento-del-conocimiento-y-becas/)

Anexos

Anexo 1. Encuesta Aplicada

Dedícale cinco minutos a este sencillo test que **te puede ayudar a conocer mejor tu nivel de estrés**. Ten en cuenta que estamos hablando de un **cuestionario muy previo y meramente orientativo**, pero en cualquier caso si ya contestando a estas preguntas descubres que tienes unos niveles importantes de riesgo, deberías empezar a pensar en tomar medidas...ya sabes, ¡mejor prevenir que curar!

Contesta pensando en tus sensaciones durante las últimas dos semanas como máximo y gradúa tu respuesta del siguiente modo:

- 0- Nada en absoluto
- 1- De vez en cuando
- 2- Dos a tres veces por semana
- 3- A diario
- 4- De manera continúa

Sientes taquicardias o palpitaciones	
Sufres dolor de cabeza	
Tienes problemas gastrointestinales	
Fumas	
Presentas falta o exceso de apetito	

Tienes dolor de espalda	
Duermes mal o de manera irregular	
Te sientes irascible, irritad@	
Notas dificultades de concentración	
Tienes sensación de pérdida de control	


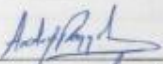
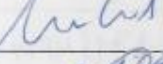

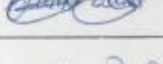
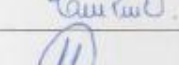

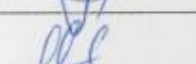
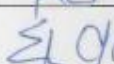
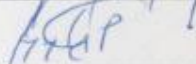
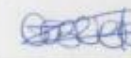

Anexo 2. Formulario de consentimiento de uso de multimedia

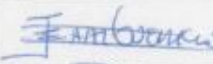

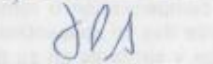
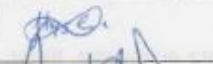
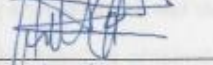

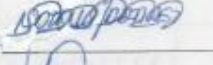


Formulario de consentimiento de uso de multimedia:

Sin esperar compensación o remuneración de ningún tipo, ni ahora ni en un futuro, por el presente doy mi consentimiento a Daniel Alejandro Flores Saá, para que utilice mis fotografías y similares en su proyecto de titulación, en este consentimiento se incluye:

- Permiso para entrevistar, filmar, fotografiar, grabar o hacer una reproducción de video de cualquier tipo de mi persona y/o grabar mi voz.

Nota: Este consentimiento es indefinido y no requiere una aprobación previa por mi parte.

NOMBRE FUNCIONARIO	CI	FIRMA
ALEXIS ANDRADE	172334249-5	
ANDREA PAZ Y MIÑO	172199811-8	
ANDREA VARGAS	1715452262	
ANDRÉS SALAS	171565889-2	
CARINA SALAZAR	171161165-5	
CAROLINA PANCHANA	0926505561	
CORINA MÁRQUEZ	0703042599	
DANIEL DIAZ	171219568-2	
DAYANA VELASCO	1714724562	
FRANCISCO CÓRDOVA	171450920-3	
FRANCISCO GARZÓN	1715882187	
GABRIELA CUSTODE	1716773977	

JENNY GUERRERO	1714388699	
JENNY PALACIOS	0902700013	
JOEL LARREA	0921407521	
JOHANNA CALDERÓN	171590960-4	
JUAN CARLOS LANDAZURI	171001370-5	
KATHERINE CORONEL	172253808-7	
NATALIA MARTÍNEZ	1716130875	
PABLO NÚÑEZ	1711771533	
RUBÉN VALENCIA	171279298-3	
WILSON ECHEVERRÍA	1713471933	