UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ACTITUD SOBRE PAUSA ACTIVA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN LAMBAYEQUE - 2018.

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Autora:

Rodríguez Valderrama Sharon Alexandra

Asesor(a):

Dra. Rivera Castañeda Patricia

Línea de Investigación:

Educación y Formación Profesional Enfermera

Pimentel – Perú

Año 2018

NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ACTITUD SOBRE PAUSA ACTIVA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN LAMBAYEQUE,2018.

APROBACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

Dra. Norma del Carmen Gálvez Díaz

Presidente Jurado

---------- **----------**

Mg. Juan Miguel Velásquez Caro
Secretario del jurado de tesis

Dra. Patricia Margarita Rivera Castañeda

Vocal

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios por haberme permitido terminar mi carrera.

A mis padres por brindarme su apoyo incondicional y enseñarme a ser cada día una mejor persona.

A mi madre Mery Rodríguez que, aunque no esté físicamente conmigo, sé que guio mi camino para lograr cada una de mis metas trazadas.

A mi hermana Xiomara por ser mi modelo a seguir y por brindarme sus enseñanzas como profesional de enfermería.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis docentes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán, por haberme brindado sus conocimientos a lo largo de mi vida universitaria, de manera especial a la Dra. Patricia Rivera Castañeda, quién me guio constantemente en la elaboración de mi proyecto de investigación

Agradezco a mis hermanas Xiomara y Wendy por haberme dado la oportunidad de realizar mis estudios en la Universidad Señor de Sipán.

RESUMEN

En la presente investigación titulada Nivel de Conocimiento y Actitud sobre pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque- 2018.**;** tiene como objetivo general Determinar la relación entre el nivel de conocimiento y la actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2018. El tipo de investigación utilizado fue cuantitativa; mientras que el diseño de investigación aplicado fue no experimental de corte transversal – correlacional; el diseño no experimental porque los datos se recolectaron en una sola línea de tiempo. Su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. La población estuvo conformada por el número total de enfermeras de 60 enfermeras del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque. El resultado más relevante fue el 53,3% de los profesionales de enfermería del hospital poseen un bajo nivel de conocimiento sobre la pausa activa, mientras que solo el 40% tienen alto conocimiento sobre la pausa activa. Se concluyó que en el hospital Docente Belén Lambayeque de un total de 60 enfermeras, 32 de ellas sostienen que no tienen conocimiento acerca de la pausa activa, mientras que 24 manifiestan lo contario. Se recomendó a la jefa de enfermeras dar a conocer los resultados del conocimiento y actitud sobre las pausas activas al gremio de enfermeras; así como, publicar los resultados globales en el periódico informativo del hospital. Se le recomendó al gremio de enfermería socializar los procesos de pausa activa en todos los servicios intrahospitalarios alcanzando la información relevante relacionada con este proceso.

Palabras claves: Conocimiento, Actitudes y pausas activas.

ABSTRAC

In the present investigation entitled Level of Knowledge and Attitude on Active Pause in Nursing Professionals of the Provincial Teaching Hospital Belén Lambayeque- 2018; Its general objective is to determine the relationship between the level of knowledge and the attitude about the active pause in nursing professionals of the Provincial Teaching Hospital Belén Lambayeque 2018. The type of research used was quantitative; while the applied research design was non-experimental of cross-correlation; the non-experimental design because the data was collected in a single timeline. Its purpose was to describe variables and analyze their incidence and interrelation at a given time. The population was made up of the total number of nurses of 60 nurses of the Belén Lambayeque Provincial Teaching Hospital. The most relevant result was 53.3% of the hospital's nursing professionals have a low level of knowledge about the active pause, while only 40% have high knowledge about the active pause. It was concluded that in the Belén Lambayeque teaching hospital of a total of 60 nurses, 32 of them maintain that they have no knowledge about the active pause, while 24 state the contrary. The head of the nurses was advised to present the results of the knowledge and attitude about the active breaks to the nurses' guild; as well as, publish the global results in the informative newspaper of the hospital. The nursing union was recommended to socialize the active pause processes in all in-hospital services, reaching the relevant information related to this process.

Keywords: Knowledge, Attitudes and active pauses.

ÍNDICE

DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTO iv
RESUMEN v
ABSTRAC vi
ÍNDICE vii
I. INTRODUCCIÓN 8
1.1. Realidad Problemática 9
1.2. Antecedentes de Estudio 13
1.3. Teorías relacionados al tema 17
1.3.1.Conocimiento 19
1.3.2. Actitud 26
1.4. Formulacion del Problema 36
1.5. Justificación 36
1.6. Hipótesis 37
1.7. Objetivos 37
II. MATERIAL Y MÉTODO 38
2.1. Tipo y diseño 38
2.2. Población y muestra 38
2.3. Variables, Operacionalización 39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 41
2.5. Procedimiento de análisis de datos 43
2.6. Criterios éticos 43
2.7. Criterios de rigor científico 44
CAPITULO III: RESULTADOS 45
3.1. Resultados en tablas y figuras 45
3.2. Discusión 50
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 52
4.1. Conclusiones 52
4.2. Recomendaciones 52
REFERENCIA 53
ANEXOS 60

I. INTRODUCCIÓN

La investigación evalúa el nivel de conocimiento y actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, desde el punto de vista global se resalta cada vez, la importancia de una cultura que incluya momentos de actividad física durante la jornada laboral, en especial en el personal de enfermería que tienen largas jornadas laborales, realizan actividades repetitivas, asumen diferentes patrones conductuales dentro y fuera de su jornada de trabajo, por lo que requiere una constante adaptación a cada uno de ellos, el personal de enfermería laboran 8 horas diarias, sumado al tiempo invertido en traslados, significa que la mayor parte del día se ocupa en actividades relacionadas con el trabajo y la falta de descanso durante el desempeño del mismo.

Se revisó Trabajos previos como de los autores: Pacheco A y Tenorio M [12], Ecuador, 2014. En su tesis titulada "Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del area de salud N°1 Pumapungo de la coordinacion Zonal del Ministerio de Salud Publica en la provincia del Azuay ", también tenemos a Duque V[13], Ecuador, 2015. En su investigacion titulada "Las pausas activas como estrategia para el control de la fatiga", han proporcionado una visión que ha permitido estructurar la investigación. La ausencia de pausas activas conlleva a que el personal de enfermería deban tener espacios de 3 a 5 minutos donde los trabajadores realicen movimientos de cadera, cuello, manos, y piernas con el fin de relajar los músculos en tensión.

El Modelo de Promoción de la Salud propuesto por Nola Pender, es ampliamente utilizado por los profesionales de enfermería, ya que permite comprender comportamientos humanos relacionados con la salud, a su vez orienta hacia la generación de conductas saludables.

El problema científico considerado en la presente investigación fue ¿Cuál es la relación entre el nivel de conocimiento y actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Regional Lambayeque, 2018?

Por lo tanto, justificamos el proyecto de la siguiente manera: La investigación es pertinente porque evalúa el nivel de conocimiento y actitud sobre la pausa activa; es decir los periodos de descanso y relajación en el profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque

También tiene una implicancia social porque está relacionada con el derecho de los trabajadores a adquirir momentos breves de descanso durante la jornada; lo que amerita cambios sustantivos en la política laboral del sector público.

Teniendo como hipótesis **H1:** Si existe relación entre nivel de conocimiento y actitud sobre la pausa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque .**H0:** No existe relación entre nivel de conocimiento y actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

El objetivo planteado consiste en determinar la relación entre el nivel de conocimiento y la actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque. Y como objetivos específicos tenemos: Identificar el nivel de conocimiento sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Regional Lambayeque, Identificar la actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque. Establecer la relación entre las dimensiones de conocimiento y actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

1.1. Realidad Problemática

En Chile; según Miquilena, D[1]; la problemática principal de los hospitales en este país se enfoca en que los profesionales de enfermería al presentar un excesivo número de pacientes dentro de un hospital y un elevado número de tareas que realizan, llegan a sentirse insatisfechos por diferentes aspectos, entre ellos, la sobre carga de trabajo, debida a la escasez de personal o exceso en la demanda del servicio, la cual se manifiesta principalmente en los hospitales públicos y como consecuencia, se tiene que las personas que desempeñan estas labores, muestran agotamiento físico y mental. Es por eso tener en cuenta la importancia la pausa activa laboral dentro de la organización porque influye en la satisfacción del trabajador; la pausa activa es una estrategia de mejora en el bienestar del trabajador; en otras realidades se incentiva los momentos de esparcimiento durante la jornada laboral.

En Chile, según Cabrera, M[2]; en las organizaciones públicas de salud con respecto al campo de enfermería, en el cual es una profesión sujeta a continuas fuentes de estrés por el trato humano y las diferentes situaciones de salud, enfermedad, vida y muerte a las que las enfermeras hacen frente con el transcurrir de los días, esto ha conllevado a la insatisfacción en el entorno laboral. Sin embargo, una herramienta esencial para que el hospital alcance el

éxito, son las personas que la integran, si la gerencia promueve correctamente la pausa activa en el trabajo entonces mejora las condiciones de trabajo y aumentara la productividad del personal de enfermería dentro y fuera de su ambiente de trabajo.

En México, según Goyes, F[3]; en diversas las áreas del hospital como son consulta médica, hospitalización y atención de urgencias de especialidades básicas y subespecialidades en el cuidado crítico del adulto entre otras; en el que participa el personal de enfermería, el cual, además de contar con conocimientos especializados, debe adquirir el compromiso y la responsabilidad de brindar atención en salud con calidad, de forma oportuna y eficaz. Para el desarrollo de los roles del personal de enfermería, y debido a que el ser de esta profesión se inclinan al cuidado de las personas, es indispensable un conveniente estado de salud y adecuadas condiciones de trabajo en los aspectos individual, intralaboral y extralaboral, los cuales se verán reflejados en el ámbito personal, ocupacional, familiar y social; es por ello la importancia de “pausas activas” en el trabajo.

En Santiago- Chile según Olivares G[4].; para nadie es un secreto que la mayoría de los trabajadores chilenos sufre cuadros de elevado estrés en algún momento de su vida profesional. Expertos en recursos humanos de todo el país coinciden en que este problema es grave y debe ser atendido, más considerando que está demostrado que "trabajar más no significa necesariamente "trabajar mejor". Por eso recomiendan, como una de las principales medidas, que todos los empleados tomen pausas activas o saludables al menos 3 o 4 veces a lo largo de la jornada. Se trata de pequeños breaks de no más de 20 minutos de duración, que cada empleado debe tomarse para darle un respiro a su mente y cuerpo. En este tiempo debe ser aprovechado para caminar un poco, tomar un café en la cocina, sociabilizar con tus compañeros o tomar un poco de aire fresco.

Según MINSA (Ministerio de Salud)[5]; Díaz P director del hospital regional Lambayeque sostiene que el gremio de enfermería juega un papel importante en la atención de las personas que son ingresadas en los hospitales, además debido a la escasez de recursos humano con que cuentan los hospitales en el Perú, las actividades se sobrecargan en el personal de enfermería; razón por la cual los turnos son sumamente saturados de actividades, y debido a ello les genera carga de trabajo y por lo tanto estrés laboral; es por ello que se resalta la importancia de generar pausas activas en el trabajo que incluya breves periodos de esparcimiento y elongación especialmente en aquellos trabajadores sometidos a elevados

niveles de tensión; los ejercicios deben ser cortos, de e 3 a 5 min; y debe incluir capacitación para su conocimiento y práctica generando una actitud positiva hacia ellos.

En Lima según Bernui, P[6].; sostiene que el personal de enfermería está sometido a situaciones que causan el agotamiento, como lo son la responsabilidad del trabajo, ausencia del personal médico en situaciones de urgencia, ambigüedad en la asignación de las funciones de enfermería, falta de personal para atender adecuadamente el servicio, sobre carga de trabajo, falta de comunicación, rotación permanente por diferentes servicios, entre otros. Es por ello que se recomienda la práctica de 30 minutos diarios de actividad física, esto puede ser dividido durante el día en tres sesiones de 10 minutos. La Pausa Activa son momentos que se dedican en la jornada laboral para realizar ejercicios de estiramiento, movilidad, tonificación muscular entre leves y moderados, además mejorará el manejo del estrés, la satisfacción en el trabajo.

El Diario La República[7]; público que los profesionales de la salud deben prestar un óptimo servicio a la comunidad, para ello además de los conocimientos que deben poseer, deben contar con el equilibrio mental y físico que les permita ejercer su actividad de una manera eficiente y ser efectivo en la práctica de atención a pacientes; particularmente las enfermeras por su constante relación con los enfermos están sometidas a una responsabilidad consigo mismas, con el hospital y con los familiares del paciente. Todas estas responsabilidades llevan a la ansiedad la cual incide sobre su vida familiar y sus actividades personales, y puede llegar a determinadas conductas y respuestas emocionales que pueden tener dificultades en su capacidad para brindar una atención adecuada; es por ello que las pausas activas son importantes durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo.

Según Mosquera, E[8].; accionista del Diario Peruano en Lima; sostiene que las enfermeras también tienen que luchar contra el agotamiento nervioso que resulta del estrés. Un factor que contribuye a ello es la escasez de personal. Cuando un profesional de enfermería no puede dar la atención adecuada a un paciente porque está sobrecargada de trabajo, acumula estrés. Si trata de remediar la situación dejando de hacer pausas durante la jornada laboral o trabajando horas extras, parece que lo único que logra es más frustración. Tomar las denominadas pausas activas, no solo contribuyen a mejorar el clima laboral, sino que también permite mantener una buena salud, también es recomendable hacer ejercicios

en el cual nos libera del estrés laboral. Las pausas periódicas generan mayor productividad, inspiran la creatividad y mejoran la actitud de los colaboradores.

Gil, F [9].; director del Hospital Regional de Trujillo; afirma que el profesional de enfermería, se encuentra expuesto a diferentes factores de riesgo psicosocial que le pueden generar estrés laboral, el cual se refleja en las actitudes que asume consigo mismo y en su contexto laboral y familiar. El desgaste profesional de Enfermería influye de manera inversamente proporcional en la calidad del cuidado brindado a los pacientes, ya que a mayor desgaste menor es la calidad del cuidado proporcionado a los usuarios; situación que afecta en gran medida a la profesión, a sabiendas de que el cuidado es la esencia de la misma. Es así que, "Pausa activa en el trabajo" surge como una estrategia de promoción de la salud, que promueve la actividad física en el trabajo, en busca de bienestar, salud física y mental, en el personal de enfermería para mejorar la calidad de atención en los pacientes.

Según Aguinaga H [10], en el año 2018, jefe del servicio de salud ocupacional del H.R.L afirma que no se encuentra información sobre procesos de pausas activas a nivel hospitalario; sigue siendo un tema poco conocido y entendido por las profesionales de enfermería que están sometidas a altos niveles de estrés y tensión en la atención de los pacientes; está área protege al trabajador en el contexto de su motivación intrínseca recomendando mejores condiciones de trabajo al servidor público toda vez que esto repercute en el mejor desempeño laboral y en la mejor atención al usuario paciente. En este contexto es importante promover el conocimiento y generar la actitud sobre estos espacios activos a través de un plan de bienestar del trabajador.

Según Martínez D[11]; manifiesta que al menos el 60% de la población en Lambayeque no realiza suficiente actividad física como para obtener beneficios para la salud, donde el sedentarismo aumenta en todos los grupos de edades, a cifras que alcanzan hasta el 91%,1 por lo que constituyen hoy en día un problema epidemiológico que va más allá de las barreras socioculturales, debido, en gran parte, al incremento de transporte y de los índices de urbanización asociado a un crecimiento económico y social. A pesar de las estrategias que se han utilizado para instalar estilos de vida saludable y de los estudios que demuestran sus beneficios, la falta de actividad física, unida a malos hábitos alimentarios han provocado una transición epidemiológica asociada a enfermedades crónicas no transmisibles, tales como obesidad, hipertensión y enfermedades cardiovasculares.

A nivel institucional según Vázquez E; director del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque en el año 2018 sostiene que un ambiente laboral pobre definitivamente afecta la calidad de la atención de enfermería. Los factores tales como el pobre trabajo de equipo, excesivas horas laborales requeridas, estrés, falta de flexibilidad y calidad de supervisores todos afectando la calidad de la enfermería. Los enfermeros proporcionan una mejor atención a los pacientes si tienen ganas de venir a trabajar cada día. El agotamiento resulta de un ambiente laboral pobre, el estrés y falta del tiempo personal. El agotamiento es prevenible. Los enfermeros pueden evitarlo si los altos directivos proponen pausas activas en el hospital dentro de las horas laborales.

1.2. Antecedentes de Estudio

A Nivel Internacional

Pacheco A y Tenorio M [12], Ecuador, 2014. En su tesis titulada "Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del area de salud N°1 Pumapungo de la coordinacion Zonal del Ministerio de Salud Publica en la provincia del Azuay "; concluyó que las pausas activas deben tener una duración de entre 5 y 8 minutos dentro de la jornada laboral, incluye una rutina de ejercicios de elongacion y movilidad articular, pudiendo activar la circulacion y oxigenacion cerebral, y así compensar la baja de energía tras un periodo de tensión. La aplicación de pausas activas en el hospital en corto tiempo ha permitido mejorar la condición física, emocional y las relaciones interpersonales de quienes prestan su contingente en el centro de salud.

Duque V[13], Ecuador, 2015. En su investigacion titulada "Las pausas activas como estrategia para el control de la fatiga"; se concluyó que el lugar o puesto de trabajo es un espacio físico que el trabajador ocupa en la empresa, organización para desarrollar algún tipo de actividad por el cual el trabajador recibe un sueldo que ha sido asignado de acuerdo a la carga laboral, tiempo, esfuerzo, entre otros. La conclusion más importante fue que la aplicación de un programa de pausas activas servirá para disminuir la fatiga en el personal de salud y así mejorar la atención hacia los pacientes, en el cual también ayudará a romper la rutina del trabajo y reactiva la energía por lo que su estado de ánimo y de alerta mejora notablemente.

Valencia F[14], Ecuador, 2016. En la pesquisa titulada "Implementacion de pausas activas para disminuir el dolor en el síndrome cervical del personal administrativo de

“Pronaca”; se concluyó el promedio de la intensidad del dolor pre implementación de pausas activas fue 4,8 y en la toma posterior este valor se redujo a 2,33, podemos determinar que hubo una reducción significativa de la intensidad del dolor en la población, con una significancia de 0,00 lo que hace que el resultado sea estadísticamente significativo; en el cual se recomendó proponer un plan de gimnasia laboral sea aplicado a todo el personal de la empresa y que los ejercicios y estiramientos sean generalizados para abarcar todas las zonas del cuerpo, realizando pausas activas de dos a tres veces días.

Mosquera B [15], Ecuador, 2016. En la investigación titulada “Las Pausas Activas Laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua; se concluyó que se pudo identificar los factores de trabajo que son altamente negativos tales como la fatiga, el cansancio, la falta de motivación y los movimientos repetitivos son los mismos que provocan disminución en el rendimiento laboral, además que son los encargados de crear un ambiente de monotonía e inestabilidad si no son atendidos a tiempo. Actualmente; se habla de la felicidad en el trabajo; y esto incluye procesos de identificación con la función acompañado de momentos de relajación y antiestrés. Es en este sentido que se debe implementar áreas de salud ocupacional en el lugar de trabajo.

Parra M[16], Ecuador, 2017. En su pesquisa titulada “Influencia de las pausas activas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa pública metropolitana de agua potable y saneamiento de Quito”; concluyó que las pausas activas se conoce como gimnasia laboral en la cual la persona realiza actividades de descanso o desconexión laboral como físicas, musculares y mentales, las cuales fortalecen el desempeño y motivación en el trabajo dando lugar a un estados de regeneración a alas funciones orgánicas; por otro lado las situaciones como la atención al paciente y la insatisfacción laboral se consideran las primeras causas de estrés dentro de la profesión. “El sufrimiento o estrés interpersonal del profesional se origina por la identificación con la angustia del enfermo y de sus familiares, por la reactivación de sus conflictos propios y la frustración de sus perspectivas diagnósticos terapéuticas con respecto al padecimiento del enfermo”.

Toapanta W[17], Ecuador, 2017. En la investigación titulada “Las pausas activas y el desempeño laboral en la empresa DICOLAIC del Cantón Latacunga”; llegó a la conclusión que existe una estrecha relación entre la aplicación de las pausas activas y el estrés laboral, esto debido a la poca actividad física y mental que realizan los empleados dentro de su

jornada de trabajo, por sus diferentes actividades que realizan llegan en determinado momento a tener cansancio, irritabilidad, ansiedad, entre otros motivados por algunos factores como horarios, atención a clientes, sobrecarga de actividades, esto produce alteraciones en su organismos tanto en la salud como emocionalmente. Como respuesta a este estrés laboral crónico, los profesionales de enfermería desarrollan actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabajan y hacia el propio rol profesional, expresándose emocionalmente agotados.

Gavio M[18], Argentina, 2017. En la pesquisa titulada "Implicancia de la pausa activa laboral en empleados de la ciudad de la Rioja"; en el cual se concluyó que las pausas activas son toda una tradición en los países desarrollados; en Argentina se está implementando, con el fin de buscar que los trabajadores realicen "ejercicios de estiramiento y fortalecimiento diariamente, por el tiempo de 10 minutos, en un alto de la jornada laboral". En la ciudad de La Rioja varios establecimientos privados están llevando a cabo la pausa activa laboral, debido a la exigencia planteada por las mismas empresas, con el fin de mejorar la calidad de vida de sus empleados. La ausencia de las pausas activas puede llegar a originar un deterior eminente de salud, y por ende una degradación del desempeño laboral que afecta al mismo equipo de salud y también al usuario paciente.

A Nivel Nacional

Bernui M[19]. Perú, 2013. En la tesis titulada Programa de pausas activas sobre el agotamieto y los sintomas musculo- esqueleticos, en trabajadoresa no docente de la Universidad Peruna Unión. En el cual se concluyó que el ser humano ejecuta sus movimientos a través de la activación de las fibras musculares, los valores hallados de la t de Student fueron significativos ($p<0,05$) es decir, el programa de Pausa Activa presentó una disminución del agotamiento y síntomas musculo-esqueléticos en los meses que duró el programa. La implementacion de programas de aplicación de pausas activas mejoro las condiciones de trabajo, el aumento d ela productividad y consecuentemente la proyeccion humana de cada individuo dentro y fuera de su ambiente de trabajo.

Caceres, V[20].; Magallanes, A. y Torres, D.[16], Lima, 2017. En la pesquisa titulada "Efectos de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculo esqueléticas en el trabajo del área administrativa de una institución publica en Lima- Perú"; concluyó que las activas supervisadas más folletos informativos

disminuyeron las molestias musculoesqueléticas en oficinistas. Es importante tener en cuenta que cada uno de los ejercicios realizados en el gimnasio debe tener el acompañamiento de un entrenador. En cuanto a las pausas activas realizadas en el trabajo, las más recomendables son la sentadilla, toe touch (tocar la punta de los pies con las manos) y el push up contra la pared, sin embargo, estas debenllevarse a cabo de acuerdo a las facilidades de cada persona, por ejemplo, alguien con problemas en la columna o una fractura reciente no debe realizar los estiramientos que abarquen esos músculos.

Corcuera M[21], Trujillo, 2016. En la tesis titulada "Eficacia de la implementación de un programa de pausas activas en la disminución de síntomas músculos- esqueléticos en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de saneamiento- Trujillo"; concluyó que el 52% nos están indicando que el programa de pausas activas disminuyó significativamente en cuello, espalda alta y espalda baja ($p < 0.05$); sin embargo no se encontró mejoras significativas en hombros, codos, muñecas, caderas, rodillas y tobillos/pies ($p > 0.05$). La finalidad de implementar el progrma de pausas activas es brindar al personal tranquilidad y adaptación al desarrollo de las labores orientado a reducir tensiones, dolores musculares y de manera especial aumentar la predispocision para el trabajo.

Ariza C[22], Lima, 2016. En la pesquisa titulado "Eficacia de un programa de pausas activas apra disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la clinica Sanna-2016"; concluyó que luego de aplicar el programa de pausas activas por un periodo de dos meses se obtuvo que el 76.7% presenta estrés laboral leve, 16.7% presenta estrés moderado y 6.7% estrés laboral severo. Otra conclusion fue que las pausa activas son eficases para disminuir el estrés laboral en trabajadores administrativos de la clínica SANNA. Se recomienda considerar dentro de la jornada laboral la aplicación de pausas activas, destinando un horario en la mañana y tarde para su aplicación como tambien un espacio fisico adecuado que les permita realizar con facilidad la aplicación de pausas activas.

Falconí M[23], Arequipa, 2016. En su investigación titulada "Efectividad de la medida pausas activas en el control de lesiones músculo esqueléticas en trabajadores del área de producción de la empresa S.A. Geosistemas- Arequipa"; concluyó que aplicación de la Medida de control "Pausas Activas" de los trabajadores del Área de Producción de la empresa en la cuarta parte (22% promedio) presentan síntomas de dolor osteomuscular, tensión, contracción muscular y disconfort físico en el cuello, hombros, codo y muñecas. Otra conclusion relevante fue que la aplicación de pausas activas ha demostrado que su

aplición en corto tiempo ha permitido mejorar la condición fisica, emocional y las relaciones interpersonales de los trabajadores.

A nivel Regional

En los repositorios de las universidades de la Región de Lambayeque no se han realizado investigaciones en el tema de pausas activas, siendo un tema aún no estudiado.

A nivel Local

No se encontró estudios realizados sobre pausas activas en la Universidad Señor de Sipán.

1.3. Teorías relacionados al tema

Teoría Nola Pender

El Modelo de Promoción de la Salud propuesto por Nola Pender, es ampliamente utilizado por los profesionales de enfermería, ya que permite comprender comportamientos humanos relacionados con la salud, y a su vez, orienta hacia la generación de conductas saludables. Esta teoría predominan en Brasil, Estados Unidos de América, México y esta teoría se aplica en grupos de personas como adolescentes y adultos ; las temáticas más mencionadas son: actividad física, estilos de vida saludable, enfermedades crónicas y obesidad. Lo profesionales que más usan este modelo son los de enfermería y sociología. Se ha notado un incremento de las investigaciones alrededor del Modelo de Promoción de la Salud en la última década, reflejo del interés de estos expertos por comprender las conductas promotoras de la salud, así como de las motivaciones que llevan a realizarlas, citado por Hoyos A[24].

La teoría de Nola Pender se relaciona con el estudio debido a que el tema de las pausas activas es exclusivamente de promoción de salud ya que busca que los profesionales de la salud tengan un mejor estilo de vida dentro del trabajo para de esta manera brindar un servicio eficiente a los usuarios y pacientes que atienden. El modelo de promoción de la salud propuesto por Pender, es uno de los modelos más predominantes en la promoción de la salud en enfermería; según este modelo los determinantes de la promoción de la salud y los estilos de vida, están divididos en factores cognitivos-perceptuales, entendidos como aquellas concepciones, creencias, ideas que tienen las personas sobre la salud que la llevan

o inducen a conductas o comportamientos determinados, que en el caso que nos ocupa, se relacionan con la toma de decisiones o conductas favorecedoras de la salud [24].

La concepción de la salud en la perspectiva de Pender, parte de un componente altamente positivo, comprensivo y humanístico, toma a la persona como ser integral, analiza los estilos de vida, las fortalezas, la resiliencia, las potencialidades y las capacidades de la gente en la toma de decisiones con respecto a su salud y su vida. Este modelo le da importancia a la cultura, entendida ésta como el conjunto de conocimientos y experiencias que se adquieren a lo largo del tiempo, la cual es aprendida y transmitida de una generación a otra. Adicional a lo anterior, la auto-eficacia es definida como la confianza que un individuo tiene en su habilidad para tener éxito en determinada actividad[24].

Los metaparadigmas de los profesionales de enfermería según Nola Pender son la salud en el cual es el estado altamente positivo; otro metaparadigma es la persona está definida de una forma única por su propio patrón cognitivo-perceptual y sus factores variables; por otro lado tenemos el entorno que repressentan las interacciones entre los factores cognitivo- preceptúales y los factores modificantes que influyen sobre la aparición de conductas promotoras de salud. Otro de ellos es la enfermería en el cual es **el** bienestar como especialidad de la enfermería, ha tenido su auge durante el último decenio, responsabilidad personal en los cuidados sanitarios es la base de cualquier plan de reforma de tales ciudadanos y la enfermera se constituye en el principal agente encargado de motivar a los usuarios para que mantengan su salud personal[24].

Teorías de promocion de la salud de Nola Pender entre ellas tenemos en primer lugar la de la Acción Razonada: originalmente basada en Ajzen y Fishben, explica que el mayor determinante de la conducta, es la intención o el propósito que tiene la conducta de un individuo. Se plantea que es más probable que el individuo ejecute una conducta si desea tener un resultado. La segunda de ellas es la Acción Planteada: adicional a la primera teoría, la conducta de una persona se realizará con mayor probabilidad, si ella tiene seguridad y control sobre sus propias conductas. Para ir finalizando la tercera es la Teoría Social-Cognitiva la cual se plantea que la auto-eficacia es uno de los factores más influyentes en el funcionamiento humano, definida como “los juicios de las personas acerca de sus capacidades para alcanzar niveles determinados de rendimiento”[24].

Según Pender, el Modelo de Promoción de la Salud, retoma las características y experiencias individuales, además de la valoración de las creencias en salud, en razón a que estas últimas son determinantes a la hora de decidir asumir un comportamiento saludable o de riesgo para la salud, debido a su alto nivel de interiorización y la manera de ver la realidad que lo rodea. La comprensión de las teorías y modelos de enfermería llevan consigo un amplio recorrido de discusión que contribuye al crecimiento de la disciplina. El Modelo de Promoción de la Salud propuesto por Nola Pender, es ampliamente utilizado por los profesionales de enfermería, ya que permite comprender comportamientos humanos relacionados con la salud, y a su vez, orienta hacia la generación de conductas saludables[24].

1.3.1.Conocimiento

Las teorias del Conocimiento según Hessen J[25]. son el Dogmatismo en el cual supone absolutamente la posibilidad y la realidad del contacto entre el sujetó y el objeto. Para él por naturaleza, resulta comprensible que el sujeto, laconciencia cognoscente, aprehenda su objeto. Podemos hablar de dogmatismo teórico,ético y religioso. La primera forma de dogmatismo se aplica al conocimiento teórico;las otras dos al conocimiento de los valores. En el dogmatismo ético es comprendido el conocimiento moral; en el religioso el conocimiento religioso. La segunda teoria es el critismo es una postura intermedia entre el dogmatismo y el escepticismo. Al igual que el dogmatismo, acepta una una confianza fundamental en la razón humana. Sin embargo pone, junto a la confianza general una desconfianza hacia cada conocimiento particular. El criticismo examina todas y cada una de las aseveraciones de la razón humana y nada acepta con indiferencia.

El Escepticismo es lo opuesto del dogmatismo. Supone que el conocimiento, considerado como laaprehensión real de un objeto, es imposible según esto, no podemos externar ningún juicio, y debemos abstenernos totalmente de juzgar. Al igual que el dogmatismo,también el escepticismo puede orientarse hacia la imposibilidad de todo conocimiento ohacia la imposibilidad de un conocimiento determinado. En el primer caso, estaremosfrente a un escepticismo lógico (escepticismo radical o absoluto). Si el escepticismoimplica únicamente el conocimiento metafísico, se hablará de escepticismo metafísico.Tratándose de los valores, se puede distinguir el escepticismo ético y el escepticismoreligioso.Se puede distinguir entre el escepticismo metódico y el escepticismo sistemático. El primero indica un método, el segundo una posición de principio. Sin embargo elescepticismo radical o absoluto es imposible, pues se nulifica a sí mismo.El escepticismo

metafísico puede denominarse también como positivismo. Elescepticismo ético suele denominarse relativismo y el escepticismo religioso sueleconocerse como agnosticismo[25].

El subjetivismo y el relativismo; en el cual el autor sostiene que que no existe verdad alguna. El subjetivismo y el relativismono son tan radicales. Con ellos se afirma que si existe una verdad; sin embargo, talverdad tiene una validez limitada. No existe una verdad universalmente válida.El subjetivismo limita la verdad al sujeto que conoce y juzga. Este sujeto puede ser elindividual o puede ser el sujeto general, es decir el género humano.El relativismo, que se parece mucho al subjetivismo, también afirma que no existealguna verdad universalmente válida. El relativismo sostiene que los conocimientoshumanos dependen absolutamente de factores externos, tales como la influencia delmedio y de la época en el pensamiento, la afiliación a cierto círculo cultural y losfactores determinantes contenidos en ellos. Para ir concluyendon con las teorias de conocimiento tenemos a Pragmatismo en el cual se adquiere un cariz positivo en el pragmatismo moderno. En él,verdadero es lo mismo que útil, valioso, alentador de vida. La verdad se fundamenta enla concordancia de las ideas con los fines prácticos del hombre[25].

Según Kant I[26]. La clasificación del conocimiento refiere que está determinado por la intuición sensible y el concepto, distinguiéndose dos clases de conocimiento: el Puro y el empírico, el puro o priori se desarrolla antes de la experiencia y el Segundo elaborado después de la experiencia. El ser humano aprende a través del conocimiento, de esta manera se puede definir al aprendizaje como la adquisición de información codificada bajo la forma de conocimientos, creencias, etc. Este proceso le permite al profesional descubrir las relaciones existentes entre los eventos de su entorno, los cuales al asimilarlo generan un cambio de conducta. Entre las principales características del conocimiento tenemos el aprendizaje implica un cambio de conducta del sujeto, este cambio puede entenderse como la aparición o desaparición de la conducta.

El Conocimiento es un proceso crítico mediante el cual el hombre va organizando el saber, va superando las experiencias cotidianas, hasta llegar a un saber sistemático, ordenado, coherente, verificable, preciso, especializado y universal. Pretende descubrir relaciones constantes que se obtienen mediante la investigación metódica y apropiada; pretende y logra apoyarse en las leyes y principios que obedecen los fenómenos y los acontecimientos, cuyo ordenamiento lleva sus experiencias a razonamientos profundos y busca establecer conclusiones de validez universal. Hace uso de un lenguaje especializado y

técnico, es preciso, claro, coherente, riguroso y universal. El aprendizaje resulta de la interacción del personal de enfermería con su medio lo que a su vez le permite una mayor adaptación al medio social. Esto hace referencia a la importancia de los conocimientos que debe poseer para brindar una mejor orientación y atención a los pacientes[26].

Por otro lado Bunge M[27], explica que los aspectos generales de los conocimientos, el conocimiento es un conjunto de ideas, conceptos, enunciados comunicables que pueden ser claros precisos ordenados, vago inexacto clasificándole en conocimiento científico y conocimiento vulgar, el científico es el racional analítico, sistemático, verificable a través de la experiencia y el conocimiento vulgar es vago inexacto limitado por la observación. El conocimiento es un continuo proceso de explicación de la realidad, responde al cómo y por qué (las causas) de los fenómenos o hechos; es una reflexión crítica en que las opiniones personales han sido reemplazadas por juicios que aspiran a la certeza máxima y a la universalidad. La finalidad de este tipo de conocimiento es en definitiva tratar de comprender los procesos o leyes que regulan la naturaleza, la historia o hechos sociales para que, en esta medida, poder transformarlos o modificarlos.

De esta manera Osorio F[27]. Manifiesta que el proceso de conocimiento puede concebirse como una relación, de singular complejidad, entre estos dos elementos, sujeto y objeto. Para comenzar diremos que entendemos por sujeto a la persona (o equipo de personas) que adquiere o elabora el conocimiento. El conocimiento es siempre conocimiento para alguien, pensado por alguien, en la conciencia de alguien. Es por eso que no podemos imaginar un conocimiento sin sujeto, sin que sea percibido por una determinada conciencia. Pero, de la misma manera, podemos decir que el conocimiento es siempre conocimiento de algo, de alguna cosa, ya se trate de un ente abstracto-ideal, como un número o una proposición lógica, de un fenómeno material o aún de la misma conciencia.

Según Osorio F. [28] En el proceso de conocimiento es preciso que el sujeto se sitúe frente al objeto como algo externo a él, colocado fuera de sí, para que pueda examinarlo. Hasta en el caso de que quisiéramos analizar nuestras propias sensaciones y pensamientos deberíamos hacer esa operación, es decir, deberíamos objetivarnos, desdoblarnos en una actitud reflexiva para poder entonces colocarnos ante nosotros mismos como si fuésemos un objeto más de conocimiento. El conocimiento siempre implica una dualidad de realidades de un lado, el sujeto cognoscente y, del otro, el objeto conocido, que es poseído en cierta manera, por

el sujeto cognoscente. El pensamiento. Es un conocimiento intelectual. Mediante el conocimiento, el hombre penetra las diversas áreas de la realidad para tomar posesión de ella.

Según Ramírez A [29]. Sostiene que el conocimiento es el proceso progresivo y gradual desarrollado por el hombre para aprehender su mundo y realizarse como individuo, y especie. Científicamente, es estudiado por la epistemología, que se la define como la 'teoría del conocimiento'; etimológicamente, su raíz madre deriva del griego episteme, ciencia, pues por extensión se acepta que ella es la base de todo conocimiento. Se la define también como el campo del saber que trata del estudio del conocimiento humano desde el punto de vista científico. En cambio, gnoseología deriva del griego gnosis, conocimiento al que también estudia, pero desde un punto de vista general, sin limitarse a lo científico. En la práctica, la gnoseología es considerada como una forma de entender el conocimiento desde la cual el hombre -partiendo de su ámbito individual, personal y cotidiano- establece relación con las cosas, fenómenos, otros hombres y aún con lo trascendente.

Ambas propuestas, epistemología y gnoseología, desarrollan corrientes y sistemas de pensamiento que conllevan abstracciones paralelas en la manera de conocer el mundo. Cada una de estas formas particulares de interpretar el conocimiento tiene 'su' propia visión y por tanto un enfoque parcial para conocer en el contexto la generación y la solidez de su validación y aplicación, pues substancian el conocimiento desde su propia circunstancia. Padrón concibe la epistemología en forma ecléctica a partir del concepto de conocimiento obtenido de la ciencia y la filosofía, y dice que la epistemología estudia el conocimiento en general, aunque desde el punto de vista filosófico se restrinja a un tipo de conocimiento, el científico, con lo cual el término pasa a ser sinónimo de las expresiones filosofía de la ciencia', 'teoría de la ciencia', 'teoría de la investigación científica, entre otros[29].

Alcocer J [30]. Sostiene que el objeto del conocimiento son los aspectos, propiedades y relaciones de los objetos, fijados en la experiencia e incluidos en el proceso de la actividad práctica del hombre, investigados con un fin determinado en unas condiciones y circunstancias dadas. Según sea el nivel del conocimiento en su desarrollo, pueden también investigarse fenómenos cuya esencia sea ya conocida en cierto grado. En este caso, se entra en conocimiento de las leyes principales y más generales del objeto, cuya esencia llega a descubrirse con mayor profundidad y a medida que progresa el saber acerca de un objeto, se descubren nuevas facetas del mismo, que se convierten en objeto del conocimiento. El objeto

del conocimiento es objetivo en el sentido de que su contenido es independiente de cada hombre y de la humanidad.

En cada caso particular, la elección que hace el hombre de los conocimientos aparentemente puede ser arbitraria y subjetiva, más en último término dicha elección está determinada por las necesidades y el nivel de desarrollo de la práctica social. El objeto del conocimiento puede estar o no estar inmediatamente dado en los sentidos, en este último caso, se estudia a través de sus manifestaciones[30].

Según Castillero O[31]. Existen muchas formas de clasificar los diferentes tipos de conocimiento existentes, pasando por el tipo de información sobre la que se conoce o la manera en que se adquiere o procesa la información. Algunos de los principales son los siguientes, si bien varios de ellos pueden solaparse entre sí en algunos aspectos. Entre ellos tenemos al conocimiento filosofico en este caso se parte de la introspección y la reflexión sobre la realidad y las circunstancias que nos rodean a nosotros y al mundo, en ocasiones basándose en la experiencia a dada por observaciones directas de fenómenos naturales o sociales. Así pues, se parte de la observación y la reflexión sin llegar a la experimentación, y de este conocimiento surgen diversas metodologías y técnicas que permiten que con el tiempo la especulación se convierta en conocimiento científico.

Existen perspectivas según las cuales el conocimiento filosófico debe ser una forma de producción de conocimiento basada únicamente en el pensamiento en sí, independientemente de la fuente de la que surja la información tratada, mientras que en otras, debe centrarse en los temas tratados directamente por la ciencia (aplicada o no). El conocimiento filosófico ha sido independiente del científico, dado, entre otras cosas, a que su existencia se remonta a tiempos muy anteriores a la revolución científica. Seguidamente de conocimiento empírico que es uno de los tipos de conocimiento basados en lo directamente observable. Sin embargo, hay que señalar que el conocimiento empírico puro no existe, ya que siempre que miramos hacia el entorno estamos aplicando una serie de teorías o pseudo-teorías para poder interpretarlo llegando a conclusiones significativas[31].

Conocimiento científico: Semejante al conocimiento empírico en el sentido de que parte de la observación de la realidad y se basa en fenómenos demostrables, en esta ocasión estamos ante uno de los tipos de conocimiento en los que se realiza un análisis crítico de la realidad a partir de la comprobación (experimental o no) para poder originar conclusiones

válidas. El conocimiento científico permite la crítica y la modificación de sus conclusiones y premisas básicas. Otro de ellos es el conocimiento intuitivo en el cual es un tipo de conocimiento en el que la relación entre los fenómenos o informaciones se llevan a cabo a través de un proceso subconsciente, sin que exista información objetiva suficiente a un nivel observable como para elaborar dicho conocimiento y sin que sea necesario una comprobación directa de su veracidad[31].

Se vincula a la experiencia y a la asociación de ideas y de sensaciones. Por ejemplo, podemos suponer que alguien está enfadado debido a que tiene las cejas arqueadas y la musculatura facial tensa o a que su comportamiento es más frío de lo habitual, y también podemos asociar la manera de hablar de una persona al concepto "dulce". Asi mismo esta el conocimiento religioso o revelado en el cual se trata de un tipo de conocimiento derivado de la fe y las creencias de las personas. Los datos reflejados y considerados verdaderos por este tipo de conocimiento no pueden ser demostrados ni falseados a partir de lo observable, siendo inferidos a partir de la interiorización de varios dogmas religiosos. Tambien tenemos al conocimiento declarativo en el cual se entiende que es aquél en que somos capaces de conocer información teórica sobre las cosas, siendo totalmente conscientes de dichos conocimientos y estableciéndolos en forma de idea o proposición [31].

Para ir finalizando con el conocimiento procedimental en el cual hace referencia al tipo de conocimiento nos permite ser capaces de saber cómo hacer algo, a pesar de que a nivel conceptual podamos no poseer ningún tipo de conocimiento sobre lo que estamos haciendo. Otro de ellos es el conocimiento directo en el que se basa en la experimentación directa con el objeto de conocimiento, obteniendo información de primera mano respecto a dicho objeto. Por ello, no se depende de la interpretación de otras personas. Y finalmentes el conocimiento indirecto o vicario: En el conocimiento indirecto aprendemos sobre algo a partir de otras informaciones sin por ello experimentar con el objeto de estudio de forma directa. Por ejemplo, cuando estudiamos un libro de texto estamos obteniendo conocimiento indirecto sobre el tema en cuestión[31].

El conocimiento en enfermeria según Pinto N[32], sostiene que la enfermería como una disciplina profesional, contiene dimensiones históricas, antropológicas, filosóficas, valores propios, principios éticos y un marco legal, que la lleva a poseer un conocimiento propio que respaldan su práctica. Las disciplinas profesionales representan, en general, ciencias aplicadas más que puras. Se sustentan en las ciencias básicas para derivar de ellas su

conocimiento con el fin de lograr utilidad social. Sin embargo, son ciencias y tienen interés en la sistematización y expansión del conocimiento. Estas características tienen implicación directa para el desarrollo de la ciencia de la enfermería, con técnicas y procedimientos propios, así como protocolos de actuación.

El actual estado de estructuración del conocimiento de enfermería viene dado por "el cuidado" que ha sido una actividad que durante siglos ha carecido de sistematización conceptual, de interés en la búsqueda de fenómenos a los cuales hay que dar una explicación, e incluso carece de una sólida tradición historiográfica que nos permita hoy día reconstruir nuestro pasado desde las fuentes primarias. Sin embargo, es necesario en este momento en donde se identifica el cuidado como un fenómeno universal, que se expresa en acciones y esas acciones son diferentes según las distintas culturas por parte de quienes dan cuidado y quienes lo reciben, según las percepciones, experiencias y significados[32].

Pina P[33]. Sostiene que las enfermeras, al ayudar al paciente en una situación de emergencia o en cualquier otra circunstancia, actúan poniendo en práctica los conocimientos adquiridos y las habilidades personales experimentadas, como la intuición y los principios científicos derivados de la investigación. Lo hacen, según la persona, la situación y el contexto, considerando la mejor manera de hacerlo y la posibilidad de implementación dentro de una perspectiva ética. Cuando estas enfermeras encuentran soluciones a problemas que surgen en un proceso de reflexión en una acción y reflexión sobre la acción, adquieren conocimientos propios de enfermería que cuando se sistematizan -en un proceso de reflexión sobre la reflexión en una acción- compartidos y validados por sus pares se convierte en ciencia de enfermería.

Las dimensiones del conocimiento según Kuinta C[34], en el cual menciona a los mas importantes entre ellos son los conceptos basicos; es lo mínimo que puede requerirse para realizar una actividad, para desarrollar un emprendimiento, para capacitarse. Es sentar las bases donde luego se van a introducir otros elementos menos fundamentales y más complejos. Otro de ellos son los beneficios, es un concepto positivo pues significa dar o recibir algún bien, o sea aquello que satisface alguna necesidad. El beneficio aporta, adiciona, suma, y de él que se obtiene utilidad o provecho. Y por ultimo son los Ejercicios de las pausas activas; es un conjunto de movimientos de elongacion y relajacion musculo esqueletica de muy breve duracion y que favorece la salud emocional y cardiovascular.

Existen niveles para la medicion de conocimiento y ellos se dividen en [35]:

Conocimiento alto: existe una adecuada función cognoscitiva las intervenciones son positivas, la conceptualización y el pensamiento son ncoherentes, la expresión es fundamentada y acertada, además. Identifica, estructura y utiliza la información para obtener un resultado.

Conocimiento medio: llamado también regular, hay una integración parcial de ideas, manifiesta conceptos básicos, Identifica, estructura y utiliza la información en forma no tan efectiva.

Conocimiento bajo: hay una idea desorganizada, deficiente e inadecuada distribución cognoscitiva en la expresión de conceptos básicos, los términos no son precisos ni adecuados, no identifica, no estructura, ni utiliza la información [35].

1.3.2. Actitud

Según Osorio R. [36] . Las teorias de la actitud son las siguientes La Teoría de la consistencia cognitiva se basa o consiste en el aprendizaje de nuevas actitudes relacionando la nueva información con alguna otra información que ya se conocía, así tratamos de desarrollar ideas o actitudes compatibles entre sí. La segunda Teoría de la disonancia cognitiva: consiste en hacernos creer a nosotros mismos y a nuestro conocimiento que algo no nos perjudica pero sabiendo en realidad lo que nos puede pasar si se siguiese manteniendo esta actitud, tras haber realizado una prueba y fracasar en el intento. Esto nos puede provocar un conflicto, porque tomamos dos actitudes incompatibles entre sí que nosotros mismos intentamos evitar de manera refleja. Esto nos impulsa a construir nuevas actitudes o a cambiar las actitudes ya existentes.

La actitud según Baró M[37], es un término que surge en castellano a comienzos del siglo XVII proveniente del italiano “attitudine”; y con esto, los críticos del arte italiano aludían a las posiciones que el artista le daba al cuerpo de su estatua. Una actitud es una forma de respuesta, a alguien o a algo aprendida y relativamente permanente. El término "actitud" ha sido definido como " reacción afectiva positiva o negativa hacia un objeto o proposición abstracto o concreto denotado. Por tanto la actitud desde una perspectiva corporal, es una postura preparatoria, una orientación determinada del cuerpo, que prepara al individuo para percibir y actuar de determinada manera, en la que se materializa y expresa la postura del espíritu.

De ahí que para Wong O y Miranda A [38], la actitud ("attitudine") etimológicamente hablando, tiene dos raíces apto y acto. La primera, relacionada con propiedad se es apto, se posee algo; la segunda con acto, postura, acción. En su acepción corriente, el término de actitud designa un comportamiento o la manifestación externa de algún sentimiento y debe tenerse claro en su definición, que una actitud no es el comportamiento, sino una variable intermediaria que permite explicar el paso de la situación estimular, a la respuesta. La actitud no es ni respuesta ni estímulo, sino una predisposición o preparación valorada para actuar de un modo determinado con preferencia a otro y que, a diferencia de los comportamientos, no se presta a la observación directa y, menos aún, no se puede aislar; por tanto, ésta debe ser inducida a partir de sus manifestaciones.

Bozal G [39]; sustenta que en las diferentes definiciones sobre las actitudes; se encuentra una serie de aspectos comunes como el hecho de referenciarlas como procesos psicológicos internos de los individuos no susceptibles de poderse observar directamente, persistentes a lo largo del tiempo sin embargo modificables, que implica una organización duradera de creencias y cogniciones, que predisponen a responder de una determinada forma. Una actitud, es una forma de respuesta aprendida no innata y relativamente estable o permanente (tienden a permanecer bastante estables con el tiempo) y son dirigidas siempre hacia un objeto o idea particular o a alguien o a algo. Es una "reacción afectiva positiva o negativa, que resume la manera de comportarnos en una situación determinada con reacciones favorables o desfavorables hacia algo y nos permiten tratar con la realidad y reducir la incertidumbre que nos separa de ella.

Los tipos de actitudes en el trabajo según Ubillus S., Mayordomo S. y Paéz D.[40]; sostiene que existen dos tipos de actidudes en el profesional, la actitud positiva que caracteriza a las enfermeras por ver lo bueno en prácticamente todo y mantienen un excelente optimismo a pesar de experimentar algunas dificultades. La actitud mental positiva es contagiosa y las personas que la poseen, no solo se quedan hablando cosas maravillosas, sino que actúan con determinación para lograr los objetivos. La actitud positiva implica mucha disciplina y una marcada tendencia al trabajo inmediato que permita superar problemas. Y la actitud negativa que son las enfermeras que comienzan a observar todo con un gran pesimismo y aunque muchas cosas estén bien, se enfocarán específicamente en lo poco que salió mal y lo engrandecerán, suponiendo que es una gran catástrofe.

La gente con actitud negativa le resulta difícil una claridad mental, porque están nublados por su pesimismo y la expectativa de que las cosas saldrán mal. Este tipo de actitud también es contagiosa y una persona con actitud negativa a cargo de un proyecto es altamente probable que fracase, porque aparte de los problemas cotidianos, creará muchos más haciendo las labores más complejas de lo normal. Con respecto a la formación de actitudes Según Osorio R[39], sostiene que se pueden distinguir tres tipos de teorías sobre la formación de las actitudes, estas son: la teoría del aprendizaje, la teoría de la consistencia cognitiva y la teoría de la disonancia cognitiva. Teoría del aprendizaje se basa en que al aprender recibimos nuevos conocimientos de los cuales intentamos desarrollar unas ideas, unos sentimientos, y unas conductas asociadas a estos aprendizajes. El aprendizaje de estas actitudes puede ser reforzado mediante experiencias agradables.

Según Bozal G [38]; las dimensiones de las actitudes son en primer lugar el componente cognoscitivo en el cual incluyen el dominio de hechos, opiniones, creencias, pensamientos, valores, conocimientos y expectativas (especialmente de carácter evaluativo) acerca del objeto de la actitud. Destaca en ellos, el valor que representa para el individuo el objeto o situación.

Es la idea, la categoría utilizada, al pensar, cognoscitivamente y pertenecen primordialmente los conjuntos de opiniones, las categorías y los atributos. Componente afectivo en el cual son procesos que avalan o contradicen las bases de nuestras creencias, expresados en sentimientos evaluativos y preferencias, estados de ánimo y las emociones que se evidencian (física y/o emocionalmente) ante el objeto de la actitud (tenso, ansioso, feliz, preocupado, dedicado, apenad). La valoración emocional, positiva o negativa, acompaña a las categorías asociándolas a lo agradable o a lo desagradable[40].

Pausas activas

Cordoba L[41]. Las pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral principalmente, en donde se realizan movimientos de activación que permiten un cambio en la dinámica laboral, donde se puede combinar una serie de movimientos que activan el sistema musculoesquelético, cardiovascular, respiratorio y cognitivo que sirven para disminuir el estrés, favorecer el cambio de posturas y rutina, estimular y favorecer la circulación, disminuir el riesgo de enfermedades laborales, mejorar el desempeño laboral, favorecer la autoestima y capacidad de concentración y motivar y mejorar las relaciones

interpersonales, promoviendo la integración social. Las pausas activas sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral y fatigas que se puedan ocasionar con la rutina laboral.

Gavio M [42], sustenta que las pausas activas laborales consisten en la utilización de variadas técnicas en periodos cortos (5 a 10 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental, y potenciar el funcionamiento cerebral, incrementando la productividad y el rendimiento laboral. Las pausas activas laborales son momentos de descanso durante la jornada laboral, las pausas activas tiene como finalidad realizar ejercicios de estiramiento, movilidad y tonificación muscular, entre los beneficios más comunes se puede considerar las siguientes: Mejora la imagen del hospital al crear un ambiente de armonía la cual se proyecta en la productividad y la atención que se brinde al paciente.

El autor sostiene que un trabajador moralmente satisfecho y motivado realiza sus actividades en mayor cantidad, de excelente calidad y disminuyendo errores, optimizando recursos, algo esencial en las organizaciones, que buscan eficiencia y eficacia en un mismo ser humano. Como anteriormente se mencionó cuando existen en gran medida rotación de personal, los costos que se generan son altos debido a que se deben realizar procesos de reclutamiento y selección constantemente lo cual consume recursos, otro punto importante son los gastos por capacitación y adiestramiento, es un cumulo de factores que obligan a las organizaciones a investigar sobre nuevos mecanismos de retención de personal [42].

Gavio M.[42]; manifiesta los trabajadores que se sienten bien, cuando son tratados con consideración y los administradores se preocupan por su bienestar, son trabajadores que no son propensos a padecer de enfermedades profesionales originados por diversas causas en la organización, por lo cual sus niveles de ausencia al trabajo son mínimos, sin que provoquen retrasos en los procesos organizativos. El aumento de la de la tecnología y aún más de la tecnología inalámbrica pues esta puede llegar a disminuir más el movimiento del ser humano, llegando incluso a considerarse el movimiento como equivalente de ineficiencia buscando entonces reducirlo para lograr la productividad esperada. Los trabajadores contentos, satisfechos y motivados son aquellos que pueden manejar de mejor manera el

estrés sin que llegue a afectar de forma directa en su ámbito laboral, son personas que pueden sobrellevar inteligentemente los conflictos de índole laboral.

Las pausas activas laborales es el conjunto de actividades físicas cuyo principal objetivo es mantener la armonía física, mental y social de quien lo práctica, promoviendo la adaptación del hombre al trabajo y viceversa. Este tipo de procedimiento está siendo utilizado en la mayoría de organizaciones para prevenir la tensión que se acumula en el cuerpo generado por la extensa jornada laboral y el sedentarismo propio de la actividad ejecutada por parte del trabajador. Hace quince años es cuando las organizaciones empiezan a hablar sobre la búsqueda de mecanismos que se direccionen hacia la prevención de enfermedades relacionadas al trabajo como: el síndrome del túnel carpiano, desgarres musculares, problemas oculares, diabetes, sobrepeso, dolores del cuerpo y estrés, una persona que se pasa todo el día frente al computador sin realizar actividad física alguna esta propenso a contraer enfermedades de tipo profesional sin crear en el cuerpo el mecanismo de defensa para este efecto, peor aún la prevención [42].

Las pausas activas se definen como una actividad fisica que se realiza durante los periodos de trabajo y/o en un momento del dia en el que el trabajador comienza a sentir algun grado de molestia en una zona especifica del cuerpo con ocasión de su trabajo. Se distinguen dos tipos de pausas; la primera de ellas es la pausa preparatoria en el cual se refiere a la actividad fisica que se realiza antes de iniciar la jornada laboral, y que tienen como finalidad preparar el sistema musculo-esqueletico para la jornada laboral, y asi evitar la accion de la fatiga que produce el trabajo. La segunda de ellas es la pausa compensatorias; se refiere a la actividad fisica que se realiza durante la jornada laboral, y que tiene como finalidad proporcionar descanso a cada estructura anatomica que se ve directamente afectada por la accion de trabajo que la persona realiza[42].

La importancia de las pausas activas según la Organización Mundial de la Salud[43]; sostiene que el ambito laboral tiene que ser un espacio adecuado para la promoción integral del bienestar y la salud, por lo que recomienda la realización de varias pausas activas durante el trabajo, para aquellas personas que dedican más de tres horas continuas a la realización de una misma actividad durante su jornada laboral. Mediante una serie de estiramientos y ejercicios sencillos, las pausas activas permiten reducir la sobrecarga de los músculos, los tendones y las articulaciones debida al hecho de permanecer por varias horas en una misma posición o realizar movimientos repetitivos durante el trabajo, a la vez que disminuyen el

estrés en el trabajo, mejoran la movilidad de las articulaciones, en el cual ayudan a combatir la falta de actividad física (sedentarismo) que es uno de los principales factores vinculados al desarrollo de diversos problemas de salud, entre ellos las enfermedades cardiovasculares y la obesidad.

Por otra parte, está comprobado que la pausas activas tienen varios beneficios sobre las funciones cerebrales, que se traducen en un mejor desempeño laboral, pues al hacer estos ejercicios el cerebro libera unas sustancias llamadas endorfinas endógenas, las cuales incrementan la capacidad de concentración, generan una sensación de bienestar y reducen el cansancio y la fatiga (tanto física como mental). Además de disminuir el riesgo de enfermedades profesionales (como síndrome del túnel del carpo, inflamaciones de los tendones y las articulaciones, dolor de espalda, cefalea tensional, etcétera), las pausas activas promueven la integración de las personas en el trabajo, aumentan la autoestima, rompen la rutina durante las horas laborales y fomentan las relaciones interpersonales. Los expertos en salud ocupacional recomiendan realizar pausas activas cada 2 a 4 horas, dependiendo de las condiciones y el tipo de trabajo, con una duración de 5 a 10 minutos [43].

Hay muchas maneras de mantenerse activo y encontrar el equilibrio en el ambiente de trabajo. Salir a caminar por el campus, tomarse un descanso o hacer una tabla durante el día de trabajo tiene beneficios emocionales y físicos. Los descansos activos ayudan a restaurar nuestra atención, aumentar la creatividad y hacernos más productivos. "Pequeñas y cortas explosiones de actividad, al menos dos minutos por cada hora, tienen un impacto medible en nuestro bienestar", dijo Leah Nguyen, coordinadora de bienestar de la Escuela de Trabajo Social de Brown. Los seminarios están diseñados para brindar a los empleados consejos prácticos sobre la incorporación de descansos activos en el día de trabajo y la educación de los empleados sobre la evidencia científica que respalda la toma de decisiones y la productividad[43].

Los extrovertidos pueden encontrar que las rupturas sociales, como caminar con colegas, les dan energía, mientras que los introvertidos quieren tiempo tranquilo y solo. Es importante elegir una actividad que le guste, ya que es más probable que se quede con una actividad que se adapte a su estilo de vida o sus preferencias. Desconectarnos de la tecnología durante los descansos nos permite despejar nuestra mente y recuperar el enfoque. Practique la atención plena meditando en un espacio tranquilo. Tómese un descanso de la computadora o teléfono inteligente para descansar sus ojos. Camina al aire libre y disfruta de la naturaleza.

La investigación muestra que los espacios verdes ayudan a restaurar la mente y mejora la salud mental[43].

EL propositos de las pausas activas según Yépez J[44]. Sostiene que a lo largo del tiempo con la nueva innovación en materia de tecnología, conocimientos, el entorno laboral en el que se desarrollan los seres humanos es cada vez más competitivo, las exigencias por satisfacer al clientes ofertando productos de calidad y la necesidad de incrementar cada vez procesos más eficientes, entre otros, considerando que los niveles de estrés se vuelven más difíciles de controlar y las organizaciones se ven amenazadas ante un disminución en desempeño laboral, enfermedades profesionales aumentado los niveles de ausentismo laboral, de allí nace en las empresas la idea de crear unidades de Talento Humano que gestione procesos que mejoren las condiciones de vida de los colaboradores y minimicen los impactos trabajo permanente.

Según Colazo N[45]. sostiene que los tipos de pausas activas son las preparatorias, en el cual se realiza antes del inicio a la jornada laboral o desspues del almuerzo. Es un ejercicio de activacion e incuye movimientos de estiramientos y preparaion. La pausa activa compensatorian el cual consiste en realizar ejercicios para descontraturar y alejar el cansancio y activar las pertes del cuerpo que no se usan habitualmente, el objetivo es prevenir afecciones, molestias y reducir la fatiga. La actividad física también incluye otras actividades que implican movimiento corporal durante el juego, trabajo, desplazamiento, tareas domésticas y actividades recreativas. Al no ejercitar el musculo del corazón es más propenso a que este se sobrecargue produciendo los problemas cardiovasculares y generando los conocidos infartos, por ello es necesario incluir a nuestra vida diaria prácticas que prevengan el sedentarismo.

Según Hanold J[46]; sostiene que las pausas periódicas generan una mayor creatividad y productividad durante las horas de trabajo. Las pausas activas son ejercicios físicos y mentales realizados por un trabajador durante un corto tiempo durante el día para revitalizar la energía de su cuerpo y refrescar la mente. Algunos de los beneficios de las pausas activas son la reducción del estrés, un mejor riego sanguíneo, la mejora de la postura y una mejor concentración. Las consecuencias que puede causar el trabajo permanente y la ausencia de pausas activas en el hospital, son síndromes tales como enfermedades de corazón en el cual se advierte de que la actividad física no debe confundirse con el ejercicio, que es una

variedad de actividad física planificada, estructurada, repetitiva para mejorar o mantener la forma física.

Otra de las enfermedades es el riesgos de padecer cánceren el cual es el nombre que se da a un conjunto de enfermedades relacionadas. El cáncer puede empezar casi en cualquier lugar del cuerpo humano, el cual está formado de trillones de células. Normalmente, las células humanas crecen y se dividen para formar nuevas células a medida que el cuerpo las necesita. Cuando las células normales envejecen o se dañan, mueren, y células nuevas las remplazan. Existen estudios que han vinculado el sedentarismo con el hecho de tener un alto riesgo de padecer cáncer de colon, mama y de endometrio. La razón no está clara, pero una teoría indica que el movimiento estimula el crecimiento celular, otra es que el movimiento regular aumenta los antioxidantes naturales que matan las células perjudiciales, y potencialmente causantes de cáncer. [46]

Tambien tenemos a la inadecuada circulación piernas en el cual Castell A[47], sostiene que cuando existen problemas de circulación venosa se ha descubierto que aparecen varices en las piernas y también que se acumule líquido en las piernas o tobillos. Como condición extrema, se puede producir trombosis venosa profunda, ya que la sangre líquida se transforma a estado sólido dentro de venas y las tapa. La sangre no circula. Por eso se recomienda cambiar de posición, cruzar las piernas y mover tobillos, sobretodo caminar. Aquí tambien tenemos a la pérdida de musculatura; en el cual se sostiene que los abdominales y los músculos de la espalda son los primeros que sufren, se debilitan y atrofian, impidiendo que tengamos una buena postura al estar de pie y sentados. También se ven degenerados los músculos de los glúteos y el ubicado lateralmente en la región lumbar de la columna vertebral y la cavidad pélvica.

Gaviño J[48], sostiene que los huesos blandos consite en caminar o correr hacen que los huesos de la cadera y parte inferior del cuerpo sean más densos y fuertes. La pausa activa también previene enfermedades Osteomusculares; en el cual son aquellas que están relacionadas con el mismo movimiento y la repetición constante de fuerza y posturas disfuncionales por periodos prolongados de tiempo. Para evitar problemas osteomusculares es necesario que exista una oxigenación adecuada para que se consiga el metabolismo fisiológico muscular correcto. Tal es el caso que al realizar movimientos repetitivos y posturas forzadas los músculos no alcanzan una relajación completa por lo que los niveles de metabolismo disminuyen produciendo un metabolismo anaerobio en el cual se acumulan

sustancias de desechos ocasionando dolor a corto plazo y a la disminución de la capacidad muscular.

Según López H. y Sani M [49]. Sostiene que los ejercicios que se realizan durante la pausa activa; son los ejercicios de respiración en el cual tiene la función fisiológica y una dimensión espiritual nos ayuda a limpiar, revitalizar y purificar el cuerpo, organizando el metabolismo, el ritmo cardiaco y la circulación de la sangre; otro ejercicios de ellos son los de estiramiento de pie, estiramos lateralmente el cuello por 6 segundos, inclinando la cabeza hacia la derecha y hacia la izquierda ayudándonos de la mano contraria; también los ejercicios de movilidad articular en el cual es una capacidad involutiva, que vamos perdiendo con la edad el máximo recorrido de las articulaciones en posiciones diversas, que le permiten al sujeto realizar acciones que requieren gran habilidad y destreza.

Los beneficios de las pausas activas según son Yépez J[44]. Las pausas activas tienen muchos beneficios para las personas con gran carga laboral. A continuación los 10 más importantes: disminuye el estrés, favorece el cambio de posturas y rutina, libera estrés articular y muscular, estimula y favorece la circulación, mejora la postura, favorece la autoestima y capacidad de concentración, motiva y mejora las relaciones interpersonales, promueve la integración social, disminuye riesgo de enfermedad profesional, promueve el surgimiento de nuevos líderes y mejora el desempeño laboral. Estos beneficios son recomendables en períodos de 5 minutos de pausas activas cada dos horas de trabajo, mínimo 2 veces al día.

Según Carvajal I [50]; en el cual informa que existen 3 tipos de pausas activas para realizar en el trabajo; las diferentes estadísticas realizadas por la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y la Organización Mundial de la Salud –OMS- afirman que en países de América Latina como México, Argentina, Chile y Colombia, cerca del 40% de los trabajadores ha sentido estrés laboral, lo que impulsa a las personas a incorporar actividades saludables en su rutina diaria, como el ejercicio, que contribuyan a la disminución de esta tendencia.

Carvajal I [50], fisioterapeuta y gerente técnica de Bodytech, explica a continuación 3 tipos de pausas activas para realizar, tanto en el gimnasio como en la oficina, que permiten una preparación global del cuerpo para relajar los músculos a tal punto de reducir la tensión

de una larga jornada laboral o para estirar y prepararse para la actividad física que se vaya a realizar en el gimnasio:

El estiramiento de flexibilidad dinámica consiste en ejercicios de 3 a 5 segundos que permite aumentar la temperatura de los músculos y favorecer un estiramiento rápido que aumente la capacidad contráctil de los mismos. Para tener mayor éxito en este tipo de ejercicio, se debe involucrar cadenas musculares al iniciar o durante el ejercicio, por ejemplo realizar una flexión de columna completa en la que se alargan todos los músculos de la espalda, las caderas, las rodillas y el cuello del pie [50].

La activación muscular busca realizar ejercicios que activen rápidamente al musculo a través de un momento consiente en el que el cerebro regule la acción de cada uno de ellos. Aunque parece sencillo, el ser humano no se detiene a pensar si los glúteos, el abdomen o la musculatura del hombro se están contrayendo, por esto es que este tipo de calentamiento permite mejorar la capacidad contráctil. Por ejemplo, las sentadillas libres y la plancha [50].

La movilidad articular consiste en realizar movimientos que permiten una mayor amplitud de los movimientos y menos restricciones o fricciones articuladas cuando se van a ejecutar especialmente acciones de carga, estando los movimientos dirigidos a la rodilla, el cuello del pie, la cadera y las grandes articulaciones en general. En conjunto con la flexibilidad dinámica hay también una preparación específica para las articulaciones. Por ejemplo, realizar círculos con la cadera, con los hombros y con los tobillos [50].

1.3.3. Definición de términos

Actividad Física: Ser denomina a todo movimiento corporal voluntario, repetitivo, que implique un gasto calórico por encima de los niveles basales o de reposo [51].

Pausa activa: Son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular. Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como habito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular[52].

Actitudes: La actitud es un procedimiento que conduce a un comportamiento en particular [53].

Condición Física: Es el conjunto de atributos físicos que la persona tiene o alcanza y que se relacionan con la habilidad de llevar a cabo actividades de la vida diaria, que incluyen la resistencia cardiorespiratoria, la fuerza, la flexibilidad, el control neuromotor y la composición corporal, entre otras[53].

Comocimiento: El conocimiento es un conjunto de representaciones abstractas que se almacenan mediante la experiencia o la adquisición de conocimientos o a través de la observación[53].

Profesional de enfermería: Es un(a) enfermero(a) con un título universitario para el ejercicio de la enfermería superior. También nos podemos referir a este tipo de proveedor como ARNP (Profesional en enfermería avanzada) o APRN (Profesional certificado en enfermería avanzada)[53].

1.4. Formulacion del Problema

¿Cuál es la relación entre el nivel de conocimiento y actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque- 2018?

1.5. Justificación

El estudio sobre el conocimiento y la actitud sobre pausa activa en el personal de enfermería son conveniente, porque se trata de gestionar adecuadamente el talento humano de tal manera que esto repercuta en los usuarios y pacientes. Ya que las enfermeras en el desarrollo de sus funciones se encuentran expuestas a tener agotamiento laboral que al final puede generar estrés que según Liboreiro D[54] el mismo que afecta "tanto a la salud y al bienestar personal como a la satisfacción laboral y colectiva".

La investigación es pertinente porque evalúa el nivel de conocimiento y actitud sobre pausa activa; es decir los periodos de descanso y relajación en el profesional de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque. También tiene una implicancia social porque está relacionada con el derecho de los trabajadores a adquirir momentos breves de descanso durante la jornada laboral; lo que amerita cambios sustantivos en la política laboral del sector público; pero que puede tener importancia directa en la productividad. Según manifiesta Liboreiro D [54], el personal de enfermería deben tener calidad de vida en el trabajo y realizar sus funciones "sin presiones de cualquier naturaleza, en un entorno que garantice la seguridad e integridad personal y profesional, con los recursos necesarios que le permitan

el óptimo desempeño de sus funciones". Asimismo, en la parte académica facilita el conocimiento de los estudiantes de conocer los derechos laborales, también a centrarse en crear un mejor ambiente de trabajo, de tal manera que exijan una calidad de trabajo.

Tiene una implicancia práctica, porque se trata de determinar cuál es la actitud de las enfermeras sobre la pausa activa, de que tan importante es para el desempeño de sus funciones, para que de esta manera se duplique en las demás áreas.

Tiene su valor teórico porque genera un aporte de conocimiento con respecto a los nuevos conceptos relacionados a los momentos de esparcimiento y relajación de un personal sometido a estrés constante.

El proyecto de investigación tiene un enfoque metodológico porque los instrumentos utilizados en esta investigación pueden ser replicados y utilizados en otros estudios de otras realidades en el sector. Además, se trata de verificar si los conocimientos de relacionan con la actitud positiva o negativa que puedan tener las enfermeras a la pausa activa.

1.6. Hipótesis

H1: Si existe relación entre nivel de conocimiento y actitud sobre la pausa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

H0: No existe relación entre nivel de conocimiento y actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el nivel de conocimiento y la actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2018.

Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de conocimiento sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2018.
2. Identificar la actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2018.
3. Establecer la relación entre las dimensiones de conocimiento y actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2018.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño

Tipo de investigación: Fue una investigación cuantitativa según Hernández, S., Fernández, M., Bautista, L[56]; porque busco cuantificar los datos en los que generalmente se aplique algún tipo de análisis estadístico. Se empleó conceptos preconcebidos y teorías para determinar qué datos fueron recolectados. Empleo procedimientos de inferencia estadística para generalizar las conclusiones de una muestra a una población definida.

Descriptiva: Porque midió y recolectó datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar; en el cual se recolectó toda la información para llegar al resultado de la investigación[56].

Diseño: Fue no experimental de corte transversal – correlacional.

Hernández, S., Fernández, M., Bautista, L[56].La investigación no experimental fue la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independiente, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentes no manipulables. Se hicieron inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa sobre la variación simultánea de las variables independiente o dependiente y es transversal porque se realizó en un determinado momento del tiempo.

Hernández, S., Fernández, M., Bautista, L[56]. Un estudio correlacional determinó si dos variables estuvieron correlacionadas o no. Esto significa analizar si en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Según Poliet F [57]. Se definió a la población como un conjunto en el que se llevó a cabo la investigación con el fin posterior de generalizar hallazgos realizados. Esta población está integrada por el número de 60 enfermeras que laboran en Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque

Servicio	N° Enfermeras
Emergencia	20
Ginecología	7
Hospitalización	15
Neonatología	18
Total	60

Fuente: Registro del personal de enfermería.

Criterios de inclusión

Lic. En enfermería que laboren en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Lic. En enfermería que desearon participar voluntariamente en el estudio.

Criterios de exclusión

Personal técnico

Lic. En enfermería que laboren en otros hospitales.

Lic. En enfermería que no se encontraron en el momento de la aplicación del instrumento.

Lic. En enfermería que no desearon participar voluntariamente en el estudio.

2.2.2. Muestra

Por ser una población pequeña en esta investigación la muestra fue equivalente a la población.

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variables

V. Independiente: Conocimiento de Pausa activa

V. Dependiente: Actitud de pausa activa

2.3.2. Operacionalización

Variables	DEFINICIÓN	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
V. D Conocimiento de pausa activa	Adquisición de información del personal sobre los conceptos de la pausa activa. [44]	Conceptos Básicos	Duración de las Pausas Activas Relación de conceptos Participantes de las Pausas Activas	2 1 3	Encuesta- Cuestionario de elaboración propia.
		Beneficios	Beneficios Fisiológicos Beneficios Psicológicos Beneficios Sociales Beneficios Organizacionales	4 5 6 7	
		Ejercicios de las Pausas Activas	Actividades de las Pausas Activas Momento de aplicación	8 9	
V.I Actitud de pausa activa	Es una predisposición que realiza el personal en relación al modo de actuar frente a la pausa activa.[45]	Componente cognoscitivo	Nivel de opinion respecto al tema Dominio de creencia	1 y 2 3 y 4	Escala de Likert- Escala Nominal
		Componente afectivo	Estado anímico del profesional	8, 9. 10 y 11	
		Predisposición a actuar	Inclinación conductual Dominio de propuesta.	5 y 6 7	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos:

La técnica utilizada fue la encuesta en el cual se empleó para obtener información ya que tiene una gran capacidad para estandarizar datos, lo que a su vez permite su tratamiento informático y la generalización de los mismos[58]. Se utilizó dos cuestionarios uno para evaluar los conocimientos y el segundo que evaluó las actitudes de enfermería sobre las pausas activas.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos:

Se realizó primero la operacionalización de variables que es la que determinó las dimensiones e indicadores de estudio para realizar el cuestionario respectivo[58].

Cuestionario: Es un listado de preguntas, generalmente escritas que el encuestado contesto sin necesidad de identificación. Es el instrumento básico de obtención de información en la técnica de la encuesta[58]. La encuesta con respecto a la variable conocimientos estuvo conformada por 9 ítems; mientras que el segundo cuestionario estuvo conformado por 11 ítems, el cual fue validada por un juicio de expertos; esta será tomada a las enfermeras que labora Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque. Dichos instrumentos fueron elaborados por la investigadora en base a las dimensiones de ambas variables. En cuanto al primer cuestionario tuvo como escala de valoración como 1 (Total desacuerdo) 2(Desacuerdo) 3 (Ni de acuerdo ni desacuerdo) 4 (Acuerdo) 5 (Total acuerdo).

2.4.3. Validez

Se utilizó la técnica encuesta con respeto a los variables conocimiento y actitud, la cual los ítems estuvieron relacionadas a las dimensiones de las mismas.

La prueba de validez de los instrumentos, se realizó mediante la técnica de juicio de expertos por lo cual se solicitó la participación de 3 profesionales: entre ellos 1 Médico y 2 enfermeras.

El primero de ellos el Dr. Abel Chávarry Isla; médico cirujano con 10 años de experiencia, actualmente director del área administrativa del Hospital Regional Lambayeque.

El segundo juez experto es el Dr. Miguel Valero Delgado; médico cirujano en planificación familiar con 8 años de experiencia; con el grado de magíster en servicios de la salud.

El tercer juez experto es Mg. Úrsula Elisa Elías Bravo; Licenciada en enfermería con 8 años 6 meses de experiencia con el grado de Mg. En Gerencia y Gestión de los servicios de salud.

Posteriormente se sometió a la aplicación de coeficiente de correlación de Pearson.

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se determinó al aplicar la prueba piloto en 11 enfermeras que equivale el 18.3% de la muestra. Posteriormente los datos fueron procesados aplicando el Coeficiente Alfa de Crombach lo cual permitió determinar la fiabilidad de los instrumentos. El cuestionario sobre el nivel de conocimiento de la pausa activa su confiabilidad fue 0,825; mientras que la confiabilidad en relación a la actitud de la pausa activa fue de 0,818.

CONOCIMIENTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	9

ACTITUD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	11

2.5. Procedimiento de análisis de datos

El análisis de la investigación se hizo utilizando el software Excel versión 2016 y el programa estadístico SPSS versión 23; el primer programa fue para la elaboración de la matriz de datos, mientras que en el segundo software arrojó los resultados en tablas descriptivas y gráficos para demostrar la correlación de las variables se utilizara la prueba de Pearson.

2.6. Criterios éticos

Los criterios éticos que se tomaron en cuenta para la investigación son los determinados por Tom L. Beauchamp y James F[57], que a continuación se detallan:

1. **Principio de Autonomía:**

   Este principio será puesto en práctica a través de un documento informativo en donde se invita a las personas a participar en la investigación. El aceptar y firmar los lineamientos que establece el consentimiento informado autoriza a una persona a participar en un estudio, así como también permite que la información recolectada durante dicho estudio, pueda ser utilizada por el o los investigadores del proyecto en la elaboración de análisis y comunicación de esos resultados[57].

2. **Principio de beneficencia:**

   La obligación ética y moral de la pausa activa; está relacionada al conjunto de beneficios que otorga este proceso para el bienestar del trabajador y obviamente del paciente quien es atendido por un profesional con bajo nivel de estrés, mejor capacidad de concentración y excelente desempeño laboral que finalmente repercute sobre la productividad del trabajo sanitario. El trabajador necesita disminuir el riesgo de adquirir una enfermedad profesional u ocupacional asumiendo pequeños períodos de tiempo en donde se favorezca la postura del trabajo rutinario, libere el estrés

articular y muscular y estimule la circulación sanguínea evitando en el tiempo enfermedades cardiovasculares y ansiedad reactiva[57].

3. **Principio de justicia:**

   La justicia como un principio ético para la profesión consta en reconocer que todas las personas tienen el derecho equitativo a los beneficios de la psicología, por lo que se procura brindar de forma equilibrada la misma calidad en los procesos, procedimientos y servicios[58].

   Esto significa que las personas que tienen derecho a la salud deben recibir igual cantidad y calidad de servicios y recursos. Y las personas, con necesidades mayores que otras, deben recibir más servicios que otros de acuerdo con la correspondiente necesidad. El principio de justicia está íntimamente relacionado a los principios de fidelidad y veracidad. El principio de justicia, se fundamenta en el trato equitativo, así como el respeto de los derechos de las personas, sin que estos se vulneren por actos de discriminación de cualquier índole[58].

2.7. Criterios de rigor científico

Los criterios de rigor científicos que se tomó en cuenta para la investigación son los determinados por Alcaraz N, Moreno P, Rojas O y Rebolledo M [59] que a continuación se detallaron:

La cual resumen que la validez interna, es la confianza en los resultados, si no se logra no hay experimento puro. Lo primero es eliminar las fuentes que atentan contra dicha validez. Pero la validez interna es solo una parte de la validez de un experimento, en adición a ella es muy deseable que el experimento tenga validez externa. La validez externa se refiere a que tan generalizables son los resultados de un experimento a situaciones no experimentales, así como a otros participantes o poblaciones [59].

Asimismo, mediante la fiabilidad se podrá medir la relación de las variables y ver la correlación que se obtiene mediante el alfa de cron Bach, en la objetividad se va resumir los resultados y quedara tal cual conveniente en la investigación, determinados las puntuaciones o valores obtenidos por los casos en cada ítems, tomando individualmente algunos ítems constituyen variables miden una misma variable y deben constituir una escala para poder juntarse o sumarse[59].

CAPITULO III: RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Tabla 1. Nivel de conocimiento sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, según puntaje global

	N	%
Bajo	32	53,3
Medio	4	6,7
Alto	24	40,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

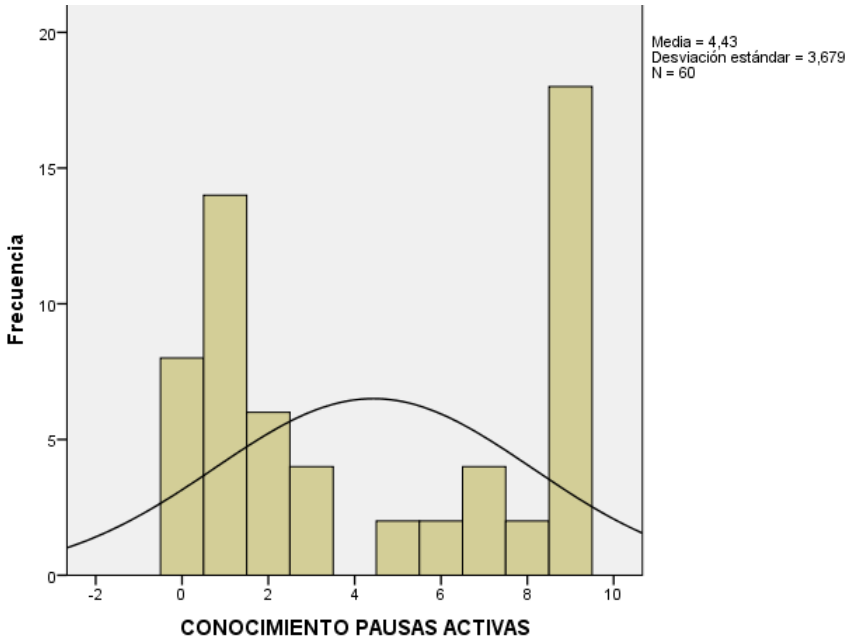

Figura 1. Conocimiento sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, según puntaje global

En la tabla 1 y figura 1, se aprecia un bajo nivel de conocimiento sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, sin embargo se evidencia un importante porcentaje (40%) que tiene un alto conocimiento en pausas activas. De manera que predominó un nivel medio ($\bar{x}$=4,43), de una escala de 9 puntos.

Tabla 2. Nivel de conocimiento sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, según dimensiones

	N(60)	%
Conceptos Básicos		
Bajo	32	53,3
Medio	6	10,0
Alto	22	36,7
Beneficios		
Bajo	32	53,3
Alto	28	46,7
Total	60	100,0
Ejercicios de las Pausas Activas		
Bajo	20	33,3
Medio	20	33,3
Alto	20	33,3

Fuente: Encuesta aplicada

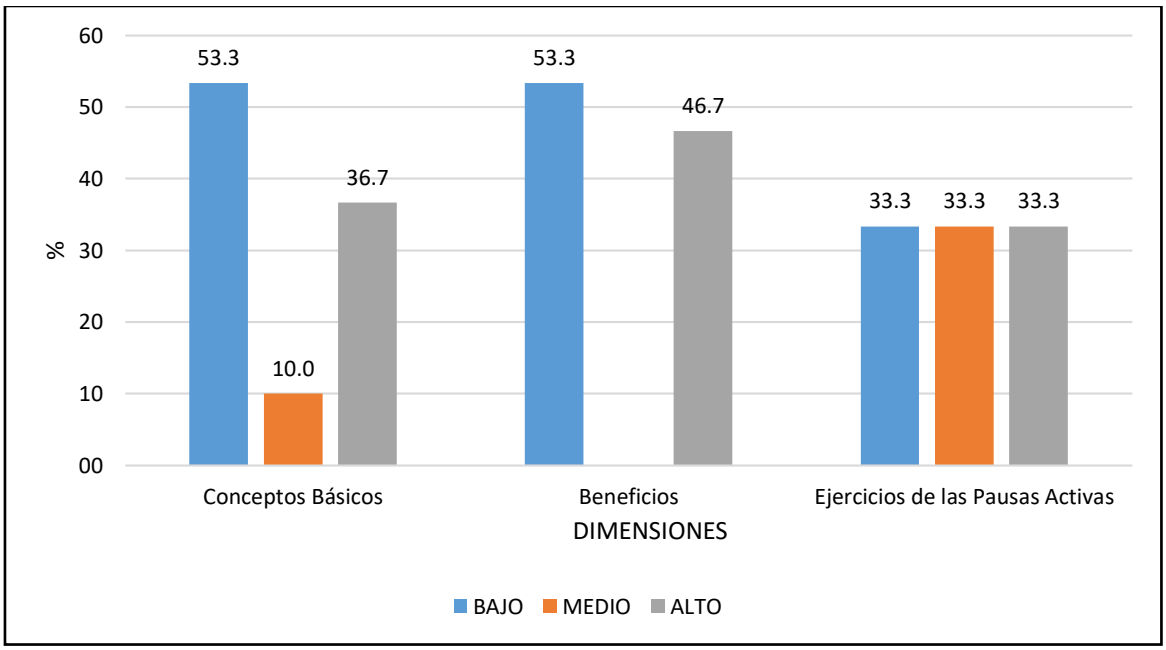

Figura 2. Nivel de conocimiento sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, según dimensiones

Se aprecia en la tabla 2, un mayor conocimiento en los beneficios de la pausa activa (46,7%), sin embargo en dos dimensiones más de la mitad desconoce, conceptos básicos (53,3%) y beneficios (53,3%), se encontró un conocimiento variable en los ejercicios de las pausas activas.

Tabla 3. Nivel de conocimiento sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, según edad y procedencia

	CONOCIMIENTO PAUSAS ACTIVAS								p.v
	Bajo		Promedio		Alto		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Edad									
menor de 32 años	0	0,0%	2	12,5%	14	87,5%	16	100,0%	
De 32 a 44 años	2	14,3%	2	14,3%	10	71,4%	14	100,0%	0,000
De 45 a 49 años	18	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	18	100,0%	
mayor de 49 años	12	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	100,0%	
Procedencia									
Lambayeque	20	55,6%	2	5,6%	14	38,9%	36	100,0%	0,870
Chiclayo	12	50,0%	2	8,3%	10	41,7%	24	100,0%	
Total	32	53,3%	4	6,7%	24	40,0%	60	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada

Se aprecia en la tabla 3, que los menores 45 años tienen un mayor conocimiento sobre las pausas activas, en cambio las enfermeras de 45 a más años, tienen un bajo conocimiento, es decir a medida que se incrementa la edad de la enfermera, el nivel de conocimiento disminuye. Encontrándose una relación significativa (p=0,000), mientras no se encontró relación con la procedencia (p=0,870), ya que se encontró resultados parecidos del conocimiento de pausas activas en enfermeras de diferentes procedencia.

Tabla 4. Actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque

	N	%
Mala actitud	2	3,3
Regular	26	43,3
Buena Actitud	12	20,0
Excelente Actitud	20	33,3
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

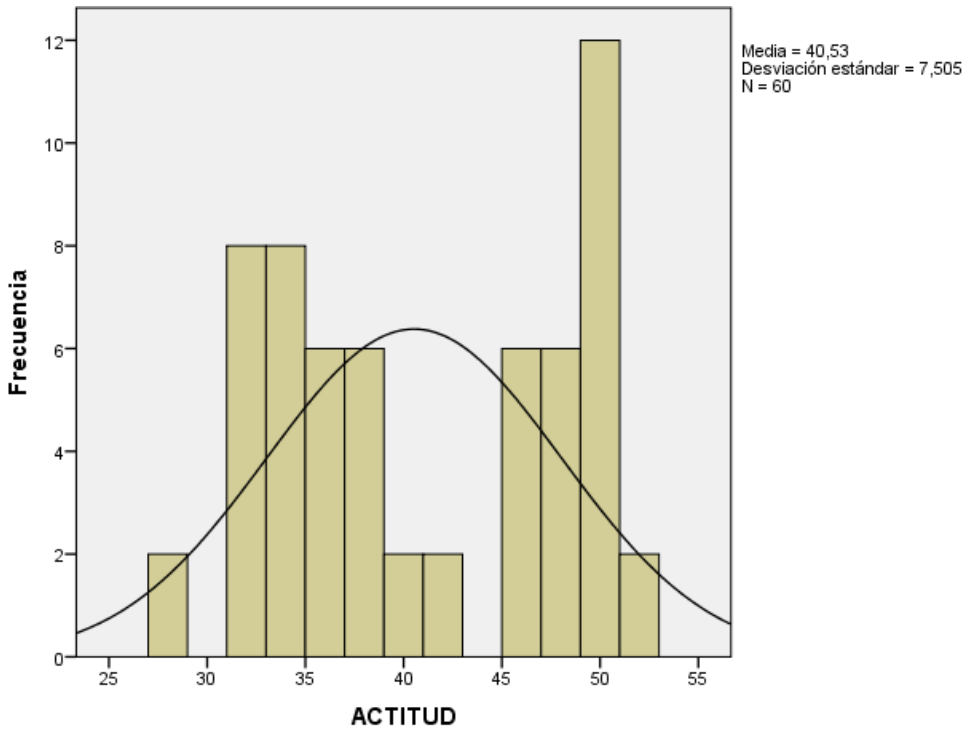

Figura 4. Puntaje de la Actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla y figura 4, se aprecia una buena actitud en más de las mitad de las enfermeras (53,3%) sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, sólo se encontró una mala actitud en 3,3%. De manera que predominó una buena actitud ($\bar{x}$=40,53), de una escala de 55 puntos.

Tabla 5. Relación entre el nivel de conocimiento y la actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque

	CONOCIMIENTO PAUSAS ACTIVAS						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
ACTITUD	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Mala actitud	0	0,0%	0	0,0%	2	8,3%	2	3,3%
Regular	26	81,3%	0	0,0%	0	0,0%	26	43,3%
Buena Actitud	6	18,8%	2	50,0%	4	16,7%	12	20,0%
Excelente Actitud	0	0,0%	2	50,0%	18	75,0%	20	33,3%
Total	32	100,0%	4	100,0%	24	100,0%	60	100,0%

x^2 de Pearson= 51,208 gl=6 sig=0,000

Fuente: Encuesta aplicada

Se aprecia la relación significativa entre el nivel de conocimiento y la actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque (p=0,000). Donde la enfermera que tiene un bajo conocimiento tiene una predisposición a tener una regular actitud con la pausa activa, en cambio cuando el conocimiento se incrementa la actitud es entre buena y excelente.

3.2.Discusión

En la actualidad se valora mucho la satisfacción del trabajador en el ambiente de trabajo; especialmente en el sector salud en donde la intensidad de la relación prestador- paciente supone mucha responsabilidad para su recuperación; de ahí que los espacios de tiempo para el descanso del personal debe ser administrado de la mejor manera posible.

La discusión empieza con el análisis del primer objetivo específico: Identificar el nivel de conocimiento sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque; en la tabla N°1 se aprecia que el 53,3% de los profesionales de enfermería del hospital poseen un bajo nivel de conocimiento sobre la pausa activa, mientras que solo el 40% tienen alto conocimiento sobre la pausa activa. Estos resultados se contrastan con Según Aguinaga H [10] Sostiene que el tema de pausas activas sigue siendo poco conocido y entendido por los profesionales de enfermería que están sometidos a altos niveles de estrés y tensión en la atención der los pacientes[10]. Estos resultados también son contrastados con estudios similares de Olivares G[4] en el cual afirma que el conocimiento en el profesional de enfermería sobre la pausa activa en el trabajo, juega un papel muy importante en la atención de las personas que son ingresadas en los hospitales[4].Según mi apreciación critica el conocimiento en pausas activas es un elemento necesario para el profesional de enfermería puesto que el tener información sobre ello le permitirá establecer un ambiente de trabajo saludable de modo que se vea reflejado positivamente en la atención de los pacientes.

En relación al segundo objetivo específico: Identificar la actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque; en la tabla N°4 se aprecia que el 53% de las enfermeras tiene una buena y excelente actitud sobre la pausa activa, mientras que sólo se encontró una mala actitud en 3,3%. Estos resultados se contrastan con Ubillus, Mayordomo, Paéz[37]. Sostienen que existe 2 tipos de actitudes en el profesional; la actitud positiva que caracteriza a las enfermeras por ver lo bueno en prácticamente todo y mantienen un excelente optimismo a pesar de experimentar algunas dificultades. La actitud positiva es contagiosa y las personas que lo poseen actúan con determinación para logara sus objetivos. Y la actitud negativa son aquellas enfermeras que comienzan a observar todo con un gran pesimismo. Las personas con actitud negativa les resulta difícil una claridad mental porque están nublados con el pesimismo, esta actitud también es contagiosa porque creerá problemas más complejos de lo normal[37].

El aporte personal en la investigación: en mi opinión la actitud que el profesional de enfermería tenga frente a la pausa activa es fundamental para que este la ponga en práctica, de modo que así promuevan un entorno laboral saludable y se vea reflejado en sí mismos teniendo un mejor condición física y emocional.

Para finalizar la discusión en relación al tercer objetivo específico: Establecer la relación entre las dimensiones de los conocimientos y de actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del hospital Provincial Docente Belén Lambayeque. En la tabla N°5, se aprecia que existe una relación significativa entre el nivel de conocimiento y la actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería, en donde estas últimas tienen un nivel regular (43.3%) entre ambas variables. Estos resultados se contrastan con la teoría de Nola pender[24]: teoría que enfatiza el nexo entre características personales, experiencias, conocimientos, creencias que intervienen en la modificación de las actitudes o el accionar de la persona frente a su salud[24]. Así mismo se contrasta con Osorio F[27]. Sostiene que se puede distinguir 3 tipos de teorías sobre la formación de las actitudes y una de ellas es la teoría del aprendizaje, teoría que se basa en que al obtener un conocimiento nuevo se desarrollan ideas, sentimientos y actitudes asociadas a ese aprendizaje[27].

Por lo tanto, mi apreciación crítica sobre la pausa activa es que constituye un método de relajación casi siempre mal entendida por las jefaturas de servicio y muchas veces inexistentes de manera formal durante el horario de trabajo; es por ello, que se debe compensar el esfuerzo diario realizado por las profesionales entregando un espacio destinado a la educación, recuperación y formación de hábitos hacia una vida saludable.

Finalmente; su implementación depende de cada unidad ejecutora y del área de recursos humanos para instaurar políticas de pausa activa que contribuyan a fortalecer las relaciones interpersonales entre los trabajadores del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En el Hospital Docente Belén Lambayeque de un total de 60 enfermeras, en la tabla N°1, 32 de ellas sostienen que no tienen conocimiento acerca de la pausa activa, mientras que 24 manifiestan lo contario.

En el Hospital Docente Belén Lambayeque de un total de 60 enfermeras, en la tablaN°4, 2 de las personas encuestadas tienen mala actitud sobre la pausa activa, mientras que 20 de ellas tienen predisposición a la pausa activa.

En el Hospital Docente Belén Lambayeque se concluyó que si existe relación significativa entre el nivel de conocimiento y la actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería.

4.2. Recomendaciones

En la investigación se recomienda a la jefa de enfermeras dar a conocer los resultados del conocimiento y actitud sobre las pausas activas al gremio de enfermeras; así como, publicar los resultados globales en el periódico informativo del hospital.

Al gremio de enfermería socializar los procesos de pausa activa en todos los servicios intrahospitalarios alcanzando la información relevante relacionada con este proceso.

A la dirección del establecimiento de salud sensibilizar al cuerpo de enfermería con sesiones motivacionales que conduzcan a fomentar la pausa activa entre sus miembros; asimismo, se debe gestionar estos procesos a nivel de dirección del hospital.

Al servicio de psicología organizacional del Hospital concientizar a las enfermeras en actitud para el trabajo, estado de ánimo e inclinación conductual que puedan protocolizar las pausas activas en el trabajo.

REFERENCIA

1. Miquilena D. Motivación y recreación: su afecto en los trabajadores-2015 [en línea]. Santiago- Chile; [citado abril 2018]. Disponible en: http://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/motivacion-y-recreacion-su-efecto-en-los-trabajadores/
2. Cabrera, M. Los trabajadores que pasan todo el día sentados pueden presentar malestares físicos y psicológicos-2016. [En línea].La Serena- Chile; [citado Abril 2018]. Disponible en: http://capitalhumano.emol.com/1279/pausas-activas-para-los-trabajadores/
3. Goyes F. Importancia de las pausas activas en el trabajo-2016. [En línea]. Veracruz-México; [citado abril 2018]. Disponible en: https://www.publimetro.cl/cl/diario-pyme/2016/02/12/importancia-pausas-activas.html
4. Olivares G. Importancia de pausas activas en el trabajo-2018. [En línea]. Antofagasta- Chile; [citado abril 2018]. Disponible en: http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=990&edi=43&xit=importancia-de-pausas-activas-como-prevencion-de-lesiones-musculoesqueleticas
5. Ministerio de la Salud. Ministerio de Salud promueve tener momentos de actividad física en los lugares de trabajo-2016. [En línea]. Lima- Perú; [citado abril 2018]. Disponible en: http://www.minsa.gob.pe/?op=51&nota=18722
6. Bernui, P. Importancia de las pausas activas 2016. [En línea]. Lima- Perú; [citado abril 2018]. Disponible en: http://prevencionar.com.co/2016/06/13/hora-las-pausas-activas/
7. Diario La República. Personal de la municipalidad de Arequipa participa de las "pausas activas"-2016. Arequipa- Perú; [citado abril 2018]. Disponible en: https://larepublica.pe/sociedad/770954-personal-de-la-municipalidad-de-arequipa-participa-de-las-pausas-activas
8. Mosquera, E. Importancia de las pausas en el Hospital Regional de Trujillo. La Libertad- Perú; [citado junio 2018]. Rev. Médica de Trujillo
9. Gil F. Importancia de las pausas activas en empresas de Lima -2017. [En línea]. Lambayeque- Perú; [citado 21 abril 2018]. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/149296/WHO_NMH_NVI_15.1_spa.pdf;jsessionid=08DBCA9993474AE14B7D0BE2D6601712?sequence=1

10. Aguinaga H. Rev. Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. Ciudad de Lambayeque D.F. 2017.
11. Martínez D. Diario la Republica: Pausas activas en el trabajo. Cuidad de Lambayeque- Perú. 2013
12. Pacheco A. y Tenorio M. Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud N°1 Pumapungo de la coordinación Zonal del Ministerio de Salud Publica en la provincia del Azuay – 2014 , [en línea] Cuenca- Ecuador [Citado 24 Abril 2018]. Disponible en: https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf
13. Duque V. "Las pausas activas como estrategia para el control de la fatiga-2015" [en línea] Quito- Ecuador [Citado 24 Abril 2018]. Disponible en: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7284/1/T-UCE-0007-303i.pdf
14. Valencia F. "Implementacion de pausas activas para disminuir el dolor en el síndrome cervical del personal administrativo de "Pronaca-2016" [en línea] Quito- Ecuador [Citado 24 Abril 2018]. Disponible en: http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10953/DISERTACION%20%20FRANCIS%20VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Mosquera, B. Las Pausas Activas Laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua- Ecuador-2016, [en línea] Cuenca- Ecuador [Citado 27 Abril 2018]. Disponible en: http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22910/1/TESIS%20FINAL.pdf
16. Parra M. Influencia de las pausas activas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa pública metropolitana de agua potable y saneamiento de Quito- 2017, [en línea] Quito - Ecuador [Citado 27 Abril 2018]. Disponible en: http://200.24.220.94/bitstream/33000/8204/1/UDLA-EC-TPO-2017-15.pdf
17. Toapanta W. Las pausas activas y el desempeño laboral en la empresa DICOLAIC del Cantón Latacunga -2017, [en línea] Cantón Latacunga- Ecuador [Citado 18 Abril 2018]. Disponible en: http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26511/1/0503624751%20Wilma%20Alexandra%20Toapanta%20Chasiloa.pdf
18. Gavio M. "Implicancia de la pausa activa laboral en empleados de la ciudad de la Rioja-2017", [en línea] La Rioja- España [Citado 24 Abril 2018]. Disponible en:

http://www.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASH07a8.dir/TFI%20Gavio%20Pierangeli%20Maria%20Florencia.pdf

19. Bernui M. Programa "Pausa Activa" para fortalecimiento del personal no docente de la Universidad Peruana Unión. Revista de estrategias para el cumplimiento de la misión. [en línea] Lima- Perú [7 Mayo 2018]; 8-25. Disponible en: file:///C:/Users/CARMEN%20MARADIEGUE/Downloads/147-561-1-PB.pdf
20. Caceres, V.; Magallanes, A.; Torres, D. Efectos de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculo esqueléticas en el trabajo del área administrativa de una institución pública en Lima- Perú-2017, [en línea] Lima- Perú [Citado 27 Abril 2018]. Disponible en: http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/621451/2/tesis+22-02-17+PDF.pdf
21. Corcuero M. Eficacia de la implementación de un programa de pausas activas en la disminución de síntomas músculos- esqueléticos en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de saneamiento- 2016, [en línea] Trujillo- Perú [Citado 27 Abril 2018]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/563/corcuera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Ariza C. Eficacia de un programa de pausas activas apra disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la clinica Sanna-2016, [en línea] Trujillo- Perú [Citado 27 Abril 2018]. Disponible en: http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/2564/2/ARIZA%20BECERRA-Resumen.pdf
23. Falconí M. Efectividad de la medida pausas activas en el control de lesiones músculo esqueléticas en trabajadores del área de producción de la empresa S.A. Geosistemas-Arequipa- 2016, [en línea] Arequipa - Perú [Citado 09 Abril 2018]. Disponible en: http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6582/K4.1506.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Hoyos A. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. [en línea] Ciudad de México- México [Citado 02 Mayo 2018]. Disponible en: http://www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/view/32991/30231
25. Hessen J. Teorías del conocimiento. [Acceso del 25 de junio del 2012] Disponible en: https://es.scribd.com/doc/20809671/Resumen-Teoria-Del-Conocimiento

26. Kant I. Definicion de Conocimiento. [en línea] Madrid- España [Citado 07de abril 2018]. Disponible en: http://www.filosofia.net/materiales/sofiafilia/hf/soff_9_1b.html
27. Bunge M. Definicion de Conocimiento. [en línea] A Coruña- España [Citado 02 Mayo 2018]. Disponible en: https://www.um.es/campusdigital/entrevistas/entrevista%20Mario%20Bunge.htm
28. Osorio F. Posibilidad de una Teoría del Conocimiento Anoumenal en Kant . [en línea] Santiago- Chile [Citado 02 Mayo 2018]. Disponible en: http://www.redalyc.org/pdf/101/10100515.pdf
29. Ramírez A. Teoría del Conocimiento. [en línea] Lima- Perú [Citado 28 Abril 2018]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011
30. Alcocer, J. Objeto del conocimiento. Ciencia UANL, octubre-diciembre, 2001 vol. IV, N°. 4 Universidad Autónoma de Nuevo León Monterrey, México p. 399-402
31. Castillero O. Los 9 tipos de conocimientos España– 2017. Revis. L´ Avenc. Española [en línea] Madrid- España [Citado 24 abril 2018]. Disponible en: https://psicologiaymente.net/miscelanea/tipos-de-conocimiento
32. Pinto N. El cuidado como objeto del conocimiento de enfermería. Universidad nacional de Colombia. Facultad de Enfermería. [en línea] Colombia. Disponible en: http://www.bdigital.unal.edu.co/20210/1/16312-50818-1- PB.pdf
33. Pina P. The knowledge in nursing and the source of this knowledge. [en línea] Rev. Anna Nery vol.20. Rio de Janeiro- Brazil- 2016. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141481452016000300101&script=sci_arttext&tlng=en
34. Kuinta C. Dimensiones de conocimiento. [en línea] Buenos Aires- Argentina [Citado 13 de Abril 2018]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/291947465_LAS_CINCO_DIMENSIONES_DEL_CONOCIMIENTO_COMO_ESTRATEGIA_DE_ENSENANZA_Y_APRENDIZAJE
35. Flores E. Forma de conocimiento [en línea]. Lima. [Citado 29 de enero 2012]. Disponible en: http://cybertesis.urp.edu.pe/handle/urp/287

36. Osorio R. Formación de actitudes [Acceso del 18 de Abril del 2011] Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/992/Osorio_ry.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Baró M. Definicion de Actitud -2002. [en línea] Santiago- Chile [Citado 28 Abril 2018]. Disponible en: http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLA0000516/Capitulo%201.pdf
38. Wong O y Miranda A. Definicion de Actitud -2016 . [en línea] Lima- Perú [Citado 28 Abril 2018]. Disponible en: http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/73/1/27.%20Tesis%20%28Wong%20Huanyaca%20y%20Miranda%20Ardiles%29.pdf
39. Bozal G. Definicion y dimensiones de actitudes- 2009. [en línea] Lima- Perú [Citado 11 Abril]. Disponible en: https://www.uam.es/otros/persuasion/papers/Actitudes.pdf
40. Ubillus, Mayordomo y Paéz. Tipos de actitudes. Actitudes: Componentes de la actitud, modelo de acción razonada y acción planifica . [en línea] Tesis Doctoral. Universidad de Barcelona. España. 2011. Disponible en: https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf
41. Cordoba L. Pausan Activas en trabajo [Acceso del 18 de Abril del 1979] Disponible en: http://accolombianlawyers.com/noticias/2017/12/14/que-son-las-pausas-activas-y-cual-es-su-funcion/
42. Gavio M. Implicacias de la pausa activa laboral, [en línea] La Rioja- Argentina [Citado 02 mayo 2018]. Disponible en: http://www.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASH07a8.dir/TFI%20Gavio%20Pierangeli%20Maria%20Florencia.pdf
43. Organización Mundial de Salud. Importancia de las pausas activas-2013. [en línea] Barcelona- España [Citado 02 Mayo del 2018]. Disponible en: http://www.feelbycolmedica.com/la-importancia-de-las-pausas-activas-en-el-trabajo/
44. Yépez J. Beneficios de las pausas activas en el trabajo- 2014 [en línea] Barcelona- España [Citado 27 Abril del 2018]. Disponible en: https://www.hospitalvernaza.med.ec/blog/item/740-beneficios-pausas-activas-salud-ocupacional

45. Colazo N. Pausa Activa o Gimnasia Compensatoria en el trabajo. [en línea] Boletín de enfermedades. Córdova- Argentina. 2011. Disponible en: https://www.noticias-librodar.com.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=188:pausa-activa-o-gimnasia-compensatoria-en-el-trabajo&catid=37:notas-tecnicas&Itemid=58
46. Hanold J. Effects of active pause pattern of surface electromyographic activity among subjects performing monotonous tasks: A systematic review. [en línea] Canadá- E.E.U.U 2011. Disponible en: https://jasonhanoldhr.com/human-resources-advice-importance-active-pauses/
47. Castell A. Sintomas de una mala Circulación-2016 [en línea] Barcelona- España [Citado 19 de Abril 2018]. Disponible en: https://barcelonalternativa.es/sintomas-una-mala-circulacion/
48. Gaviño, J. Huesos blandos -2014 [en línea] Madrid- España [Citado 19 de Abril 2018]. Disponible en: https://www.ticareimplants.com/cursos/soluciones-quirurgicas-hueso-blando-postextraccion-cuando-usar-quattro-2/
49. López H. y Sani M. Ejercicios de pausa activa. [en línea] Riobamba- Ecuador [Citado 19 de Abril 2018]. Disponible en: http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3094/1/UNACH-FCS-CUL-FIS-2016-0025.pdf
50. Carvajal I. Ejercicios para evitar la pausas activas - 2016 [en línea] México. [Citado 19 de abril 2018]. Disponible en: https://www.areacucuta.com/3-tipos-de-pausas-activas-para-realizar-en-el-gimnasio-o-en-la-oficina/
51. Ruiz C, Muñoz L. Historia de la enfermería. Rev. Enfermería y Salud. Barcelona, España. 2011.
52. Leite M, Freitag L. La teoría humanística de Paterson y Zderan. Rev. Ciencia de Enfermería. Bogotá, Colombia. 2012.
53. Wellnes A. Importance of active breaks during the workday. [En línea] Universidad Uniersity St. Louis. Disponible en: https://wellnessconnection.wustl.edu/importance-of-active-breaks-during-the-workday/
54. Instituto nacional del Cáncer. Riesgos de padecer cáncer-2012 [en línea] Buenos Aires- Argentina [Citado 13 de Abril 2018]. Disponible en: https://www.cancer.gov/espanol

55. Liboreiro D. Definicion de profesionales de enfermería [en línea] Madrid- España [Citado 19 de Abril 2018]. Disponible en: https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001934.htm
56. Hernández S, Fernández, Bautista L. Metodología de la Investigación. 5ta edición, Editorial Mexicana. México; 2014.
57. Poliet F. Metodología de la Investigación: propuesta anteproyecto y proyecto. 4ta Edición. Bogotá. ECOE; 2007. Pag.90.
58. Tom L. Beauchamp y James F. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación [Acceso del 18 de Abril del 1979] Disponible en: https://www.bioeticaweb.com/autonomasa-y-beneficiencia-dos-principios-en-tensiasn/
59. Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica. Criterios de rigor científico. [Acceso del 25 de Junio del 2012] Disponible en: https://www.bioeticaweb.com/autonomasa-y-beneficiencia-dos-principios-en-tensiasn/

ANEXOS

Anexo 01: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado usuario:

A través del presente documento se solicita su participación en la investigación: **"**Nivel de conocimiento y actitud sobre la pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital regional Lambayeque, 2018"

Si usted acepta participar en este estudio, se le pedirá que asista en una fecha coordinada previamente, en un tiempo aproximado de 30 minutos, en el cual se le aplicará un cuestionario.

La información sobre los datos del cuestionario serán confidenciales los mismos que serán codificados a través de letras y números por lo tanto serán anónimas, y serán registrado únicamente por el investigador además, no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Se tomarán las medidas para proteger su información personal y no se incluirá su nombre en ningún formulario, reporte, publicaciones o cualquier futura divulgación.

La participación es voluntaria. Ud. tiene el derecho de retirar su participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo ni implica costo alguno. No recibirá ninguna compensación por participar.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Usted puede preguntar sobre cualquier aspecto que no comprenda. El personal del estudio responderá sus preguntas antes, durante y después del estudio.

Si luego deseo realizar alguna pregunta relacionada con esta investigación, deberá comunicarse con el investigador.

Alumna: Rodríguez Valderrama Sharon Alexandra
Por favor lea y complete si estuviera de acuerdo

He leído el procedimiento descrito arriba. El investigador me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la presente investigación

_____

Nombre del usuario y Firma

DNI:

Mayo, 2018

Anexo 02: Validación del instrumento

CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA ENCUESTA

A. NOMBRE DEL JUEZ		MG. Ursula Elisa Elías Bravo
B. PROFESIÓN		Enfermería
	TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Lic. En enfermería Maestra en Gerencia y Gestión de los Servicios de Salud
	ESPECIALIDAD	Centro Quirúrgico
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	8 años 6m
	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	H. R. L
	CARGO	Coordinadora del Programa Prosupuestal TBC - VIH/SIDA
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN Nivel de conocimiento y actitud sobre pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque , 2018		
C. NOMBRE DEL TESISTA		Sharon Alexandra Rodríguez Valderrama
D. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta
E. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Determinar la actitud del profesional de enfermería frente al proceso de pausas activas en un hospital de II nivel de atención.
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO, O CON EL ITEM "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
F. PREGUNTAS		
1. Usted considera de poca importancia el descanso laboral durante su rutina de trabajo.		TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
2. Usted considera que el profesional de enfermería debe conocer sobre el tema de las pausas activas		TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
3. Usted cree que la mejor forma de relajarse es realizando pausas activas durante su rutina de trabajo.		TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____

4. Usted cree que realizar las pausas activas disminuye el agotamiento laboral.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
5. Usted realizaría las pausas activas durante su rutina de trabajo.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
6. Usted incentivaría a sus compañeros de trabajo a realizar las pausas activas en su institución de trabajo.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
7. Usted propondría un programa de pausas activas al jefe de departamento de enfermería.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
8. Usted realizaría otras actividades que no estén relacionadas al cuidado de los pacientes.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
9. Usted sentiría vergüenza al realizar pausas activas en su jornada laboral.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
10. Usted sentiría miedo a lesionarse al realizar los ejercicios que incluye las pausas activas.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
11. Usted se sentiría feliz al realizar las pausas activas durante su jornada laboral.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
PROMEDIO OBTENIDO:	**Nº TA** ✓ **Nº TD**_____
G. COMENTARIOS GENERALES	
H. OBSERVACIONES	

JUEZ EXPERTO

SELLO

CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA ENCUESTA

I.	**NOMBRE DEL JUEZ**	MG. Ursula Elisa Elías Bravo
J.	**PROFESIÓN**	Enfermera
	TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Lic. en Enfermería Maestro en Gerencia y Gestión de los servicios de Salud.
	ESPECIALIDAD	Centro Quirúrgico.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	8 años 6m
	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	H.R.L
	CARGO	Coordinadora del Programa Presupuestal TBC-VIH-SIDA

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de conocimiento y actitud sobre pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque , 2018

K. NOMBRE DEL TESISTA	Sharon Alexandra Rodríguez Valderrama
L. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
M. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar el nivel de conocimiento del profesional de enfermería frente al proceso de pausas activas en un hospital de II nivel de atención.

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO, O CON EL ITEM "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

N. PREGUNTAS	
1. En su opinión, el concepto de pausa activa está relacionada con:	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
2. ¿Cuánto considera usted que dura una pausa activa?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
3. ¿Qué tipo de personal debe practicar la pausa activa?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____

3. ¿Qué tipo de personal debe practicar la pausa activa?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
4. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios fisiológicos que produce la realización de las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
5. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios Psicológicos que produce la realización de las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
6. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios Sociales que produce la realización de las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
7. Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios Organizacionales que produce la realización de las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
8. ¿Qué actividades se deben realizar durante la pausa activa?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Cuándo se deben realizar las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
PROMEDIO OBTENIDO:	**N° TA**_____ **N° TD**_____
10. COMENTARIOS GENERALES	
11. OBSERVACIONES	

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
MG. ENF. URSULA ELIAS BRAVO
CMP. 52852
COORDINADORA
PROGRAMA PRESUPUESTAL TBC - VIH/SIDA

JUEZ EXPERTO

SELLO

CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA ENCUESTA

A.	**NOMBRE DEL JUEZ**	Miguel Delgado Valera
B.	**PROFESIÓN**	Médico Cirujano
	TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Mg. En Gestion de servicios de salud
	ESPECIALIDAD	Planificación Familiar
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	10 años
	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	H.R.L
	CARGO	Medico - Asistencial.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de conocimiento y actitud sobre pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque , 2018

C.	**NOMBRE DEL TESISTA**	Sharon Alexandra Rodríguez Valderrama
D.	**INSTRUMENTO EVALUADO**	Encuesta
E.	**OBJETIVO DEL INSTRUMENTO**	Determinar la actitud del profesional de enfermería frente al proceso de pausas activas en un hospital de II nivel de atención.

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO, O CON EL ITEM "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

F.	**PREGUNTAS**	
1.	Usted considera de poca importancia el descanso laboral durante su rutina de trabajo.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
2.	Usted considera que el profesional de enfermería debe conocer sobre el tema de las pausas activas	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
3.	Usted cree que la mejor forma de relajarse es realizando pausas activas durante su rutina de trabajo.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____

4. Usted cree que realizar las pausas activas disminuye el agotamiento laboral.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
5. Usted realizaría las pausas activas durante su rutina de trabajo.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
6. Usted incentivaría a sus compañeros de trabajo a realizar las pausas activas en su institución de trabajo.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
7. Usted propondría un programa de pausas activas al jefe de departamento de enfermería.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
8. Usted realizaría otras actividades que no estén relacionadas al cuidado de los pacientes.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
9. Usted sentiría vergüenza al realizar pausas activas en su jornada laboral.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
10. Usted sentiría miedo a lesionarse al realizar los ejercicios que incluye las pausas activas.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
11. Usted se sentiría feliz al realizar las pausas activas durante su jornada laboral.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
PROMEDIO OBTENIDO:	**Nº TA** ✓ **Nº TD**_____
G. COMENTARIOS GENERALES	
H. OBSERVACIONES	

Miguel Delgado Valera
ESPECIALISTA EN MEDICINA FÍSICA Y R.
CMP. 61 RNE 237

CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA ENCUESTA

I.	**NOMBRE DEL JUEZ**	Miguel Delgado Valera
J.	**PROFESIÓN**	Médico Cirujano
	TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Mg. En Gestión de Servicios de Salud
	ESPECIALIDAD	Planificación Familiar
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	10 años
	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	H. R. L
	CARGO	Médico – Asistencial

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de conocimiento y actitud sobre pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque , 2018

K. NOMBRE DEL TESISTA	Sharon Alexandra Rodríguez Valderrama
L. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
M. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar el nivel de conocimiento del profesional de enfermería frente al proceso de pausas activas en un hospital de II nivel de atención.

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO, O CON EL ITEM "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

N. PREGUNTAS	
1. En su opinión, el concepto de pausa activa está relacionada con:	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
2. ¿Cuánto considera usted que dura una pausa activa?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
3. ¿Qué tipo de personal debe practicar la pausa activa?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____

4. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios fisiológicos que produce la realización de las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
5. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios Psicológicos que produce la realización de las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
6. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios Sociales que produce la realización de las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
7. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios Organizacionales que produce la realización de las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
8. ¿Qué actividades se deben realizar durante la pausa activa?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Cuándo se deben realizar las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
PROMEDIO OBTENIDO:	**N° TA** ✓ **N° TD**_____
10. COMENTARIOS GENERALES	
11. OBSERVACIONES	

JUEZ EXPERTO

Miguel Delgado Valera

ESPECIALISTA EN MEDICINA FAMILIAR

CMP. 41997 - RNE. 23713

CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA ENCUESTA

A.	**NOMBRE DEL JUEZ**	Chavarry Isla Abel
B.	**PROFESIÓN**	Médico - Cirujano
	TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Mg. Administración
	ESPECIALIDAD	Auditoría de Gestión
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	30 años
	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	H.R.L
	CARGO	Jefe SIS
	TITULO DE LA INVESTIGACIÓN Nivel de conocimiento y actitud sobre pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque , 2018	
C.	**NOMBRE DEL TESISTA**	Sharon Alexandra Rodríguez Valderrama
D.	**INSTRUMENTO EVALUADO**	Encuesta
E.	**OBJETIVO DEL INSTRUMENTO**	Determinar la actitud del profesional de enfermería frente al proceso de pausas activas en un hospital de II nivel de atención.
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO, O CON EL ITEM "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
F.	**PREGUNTAS**	
1.	Usted considera de poca importancia el descanso laboral durante su rutina de trabajo.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
2.	Usted considera que el profesional de enfermería debe conocer sobre el tema de las pausas activas	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
3.	Usted cree que la mejor forma de relajarse es realizando pausas activas durante su rutina de trabajo.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____

4. Usted cree que realizar las pausas activas disminuye el agotamiento laboral.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
5. Usted realizaría las pausas activas durante su rutina de trabajo.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
6. Usted incentivaría a sus compañeros de trabajo a realizar las pausas activas en su institución de trabajo.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
7. Usted propondría un programa de pausas activas al jefe de departamento de enfermería.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
8. Usted realizaría otras actividades que no estén relacionadas al cuidado de los pacientes.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
9. Usted sentiría vergüenza al realizar pausas activas en su jornada laboral.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
10. Usted sentiría miedo a lesionarse al realizar los ejercicios que incluye las pausas activas.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
11. Usted se sentiría feliz al realizar las pausas activas durante su jornada laboral.	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
PROMEDIO OBTENIDO:	**Nº TA** 1 **Nº TD**_____
G. COMENTARIOS GENERALES	
H. OBSERVACIONES	

Dra. [illegible]
LIC. EN ENFERMERÍA
Mg. EN EDUCACIÓN

CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA ENCUESTA

I.	**NOMBRE DEL JUEZ**	Chavarry Isla Abel
J.	**PROFESIÓN**	Médico – Cirujano
	TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Mg. Administración
	ESPECIALIDAD	Auditoría de Gestión
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	30 años
	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	H. R. L
	CARGO	Jefe SIS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de conocimiento y actitud sobre pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque , 2018

K.	**NOMBRE DEL TESISTA**	Sharon Alexandra Rodríguez Valderrama
L.	**INSTRUMENTO EVALUADO**	Encuesta
M.	**OBJETIVO DEL INSTRUMENTO**	Determinar el nivel de conocimiento del profesional de enfermería frente al proceso de pausas activas en un hospital de II nivel de atención.

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO, O CON EL ITEM "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

N.	**PREGUNTAS**	
1.	En su opinión, el concepto de pausa activa está relacionada con:	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
2.	¿Cuánto considera usted que dura una pausa activa?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
3.	¿Qué tipo de personal debe practicar la pausa activa?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____

4. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios fisiológicos que produce la realización de las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
5. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios Psicológicos que produce la realización de las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
6. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios Sociales que produce la realización de las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
7. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios Organizacionales que produce la realización de las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
8. ¿Qué actividades se deben realizar durante la pausa activa?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Cuándo se deben realizar las pausas activas?	TA (✓) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
PROMEDIO OBTENIDO:	**Nº TA** ✓ **Nº TD**_____
10. COMENTARIOS GENERALES	
11. OBSERVACIONES	

Dra. [illegible]
LIC. ENFERMERÍA
Mg. EN EDUCACIÓN

Anexo 03: Ficha Técnica

FICHA TÉCNICA: ESCALA CONOCIMIENTOS DE ENFERMERÍA SOBRE PAUSAS ACTIVAS

I. DATOS GENERALES

Nombre: Escala conocimientos de enfermería sobre pausas activas
Autora: Rodríguez Valderrama Sharon Alexandra
Lugar: Chiclayo - 2018
Forma de aplicación: Individual o colectiva
Edades de aplicación: de 20 a más
Número de ítems: 9
Tiempo de aplicación: 15 minutos
Ámbito de aplicación: Adultos, hombres y mujeres

II. NORMAS DE CORRECCIÓN

Se realizó preguntas donde una alternativa es la correcta, por lo tanto, se debe considera la siguiente valoración

Descripción	Valoración
Correcta	1
Incorrecta	0

Dimensiones e indicadores

Conceptos Básicos
- Duración de las Pausas Activas: 2
- Relación de conceptos: 1
- Participantes de las Pausas Activas: 3

Beneficios
- Beneficios Fisiológicos: 4
- Beneficios Psicológicos: 5
- Beneficios Sociales: 6
- Beneficios Organizacionales 7

Ejercicios de las Pausas Activas
- Actividades de las Pausas Activas: 8
- Momento de aplicación: 9

Conocimientos: puntaje mínimo 0, máximo 9
Conceptos Básicos: puntaje mínimo 0, máximo 3
Beneficios: puntaje mínimo 0, máximo 3
Ejercicios de las Pausas Activas: puntaje mínimo 0, máximo 3

III. CATEGORIAS DIAGNÓSTICAS DE LA ESCALA CONOCIMIENTO DE ENFERMERÍA SOBRE PAUSAS ACTIVAS

	Variable	Conceptos Básicos	Beneficios	Ejercicios de las Pausas Activas
Bajo	[0.0 - 3.0]	[1]	[1]	[1]
Promedio	[4.0 - 6.0]	[2]	[2]	[2]
Alto	[7.0 - 9.0]	[3]	[3]	[3]

FICHA TÉCNICA: ESCALA ACTITUDES DE ENFERMERÍA SOBRE PAUSAS ACTIVAS

I. DATOS GENERALES

Nombre: Escala actitudes de enfermería sobre pausas activas
Autora: Rodríguez Valderrama Sharon Alexandra
Lugar: Chiclayo - 2018
Forma de aplicación: Individual o colectiva
Edades de aplicación: de 20 a más
Número de ítems: 11
Tiempo de aplicación: 15 minutos
Ámbito de aplicación: Adultos, hombres y mujeres

II. NORMAS DE CORRECCIÓN

El puntaje de las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem:

1 (Total desacuerdo)
2(Desacuerdo)
3 (Ni de acuerdo ni desacuerdo)
4 (Acuerdo)
5 (Total acuerdo)

Dimensiones e indicadores

Componente cognoscitivo:
- Nivel de opinión respecto al tema: 1,2
- Dominio de creencia: 3,4

Componente afectivo
- Estado anímico del profesional: 8,9,10,11

Predisposición a actuar
- Inclinación conductual: 5,6
- Dominio de propuesta: 7

Actitudes: puntaje mínimo 11, máximo 55
Componente cognoscitivo: puntaje mínimo 4, máximo 20
Componente afectivo: puntaje mínimo 4, máximo 20
Predisposición a actuar: puntaje mínimo 3, máximo 15

III. CATEGORIAS DIAGNÓSTICAS DE LA ESCALA ACTITUDES DE ENFERMERÍA SOBRE PAUSAS ACTIVAS

	Variable	**Componente cognoscitivo**	**Componente afectivo**	**Predisposición a actuar**
Muy mala actitud	[11.0 - 19.0]	[4.0 - 7.0]	[4.0 - 7.0]	[3.0 - 5.0]
Mala actitud	[20.0 - 29.0]	[8.0 - 10.0]	[8.0 - 10.0]	[6.0 - 8.0]
Regular	[30.0 - 37.0]	[11.0 - 14.0]	[11.0 - 14.0]	[9.0 - 10.0]
Buena Actitud	[38.0 - 46.0]	[15.0 - 17.0]	[15.0 - 17.0]	[11.0 - 13.0]
Excelente Actitud	[47.0 - 55.0]	[18.0 - 20.0]	[18.0 - 20.0]	[14.0 - 15.0]

Anexo 04: Cuestionario

Cuestionario sobre la actitud frente al proceso de pausas activas

Instrucciones: El presente cuestionario está dirigido al personal de enfermería Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque; por favor responda sin ningún tipo de prejuicio este cuestionario.

Objetivo: Determinar la actitud del personal de enfermería frente al proceso de pausas de activa en un hospital de II nivel de atención.

I: Datos generales

Edad: Sexo: Nivel de instrucción:

Procedencia:

Escala de valoración

1 (Total desacuerdo) 2(Desacuerdo) 3 (Ni de acuerdo ni desacuerdo)

4 (Acuerdo) 5 (Total acuerdo)

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Usted considera de poca importancia el descanso laboral durante su rutina de trabajo					
2	Usted considera que el profesional de enfermería debe conocer sobre el tema de las pausas activas					
3	Usted cree que la mejor forma de relajarse usando las redes sociales.					
4	Usted cree que realizar las pausas activas disminuye el agotamiento laboral.					
5	Usted realizaría las pausas activas durante su jornada de trabajo.					
6	Usted incentivaría a sus compañeros de trabajo a realizar las pausas activas en su institución de trabajo.					
7	Usted propondría un programa de pausas activas al jefe de departamento de enfermería.					
8	Usted realizaría otras actividades que no estén relacionadas al cuidado de los pacientes.					
9	Usted sentiría vergüenza al realizar pausas activas en su jornada laboral.					
10	Usted sentiría miedo a lesionarse al realizar los ejercicios que incluye las pausas activas.					
11	Usted se sentiría feliz al realizar las pausas activas durante su jornada laboral.					

Anexo 04: Cuestionario

Cuestionario sobre el nivel de conocimiento frente al proceso de pausas activas

Instrucciones: El presente cuestionario está dirigido al personal de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque; por favor responda sin ningún tipo de prejuicio este cuestionario.

Objetivo: Determinar el nivel de conocimiento y actitud del personal de enfermería frente al proceso de pausas de activa en un hospital de II nivel de atención.

I: Datos generales

Edad: Sexo: Nivel de instrucción: Procedencia:

Cuestionario

Cuestionario de los conocimientos del personal de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque sobre pausas activas

1. En su opinión, el concepto de pausa activa está relacionada con:
   a) Son breves descansos durante la jornada laboral principalmente, en donde se realizan movimientos de activación que permiten un cambio en la dinámica laboral.
   b) Es un descanso prolongados depúes de 6 horas de trabajo
   c) Actividades de relajación que se realizan una vez por semana
   d) Se conoce como las vacaciones del personal
2. ¿Cuánto considera usted que dura una pausa activa?
   a) 30 minutos
   b) 5 minutos
   c) 1 hora.
   d) 1 hora y media.
3. ¿Qué tipo de personal debe practicar la pausa activa?
   a) Personal de salud que laboral más de 2 horas continuas
   b) Personal de salud que laboral más de 8 horas continuas
   c) Personal de salud que laboral más de 3 horas continuas
   d) Personal de salud que laboral más de 6 horas continuas
4. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios fisiológicos que produce la realización de las pausas activas?

a) Incrementan la capacidad de concentración en el trabajo.
b) Mejora la movilidad articular, la flexibilidad muscular, la postura.
c) Previene el estrés.
d) Propicia mayor productividad por parte del trabajador.

5. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios Psicológicos que produce la realización de las pausas activas?
   a) Mejora la condición del estado de salud general.
   b) Promueve la integración social.
   c) Se fortalece la autoestima y se previene lesiones mentales (nervios).
   d) Mejora el estado de alerta del profesional que lo realiza.
6. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios sociales que produce la realización de las pausas activas?
   a) Se disminuye la acumulación de pacido láctico y el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias.
   b) Inspira la creatividad.
   c) Favorece el contacto entre compañeros.
   d) Mejora la adaptación del puesto laboral.
7. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios Organizacionales que produce la realización de las pausas activas?
   a) Genera conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes.
   b) Incentiva el surgimiento de nuevos líderes.
   c) Disminuye trastornos muscoesqueléticos.
   d) Disminuye la ansiedad, agresividad.
8. ¿Qué actividades se deben realizar durante la pausa activa?
   a) Solo ejercicios de respiración.
   b) Ejercicios de estiramiento, movilidad y tonificación muscular
   c) Realizar una siesta
   d) Conversar con el compañero de trabajo.
9. ¿Cuándo se deben realizar las pausas activas?
   a) Antes de la jornada laboral, cada 2 horas, al final de la jornada laboral
   b) Antes y después de la jornada laboral
   c) Cada 3 horas y al finalizar la jornada laboral
   d) Sólo antes de la jornada labora

ANEXO 05

CONFIABILIDAD

Se realizó mediante una prueba piloto aplicada a 11 enfermeras

Datos de la prueba piloto

Edad	Sexo	Nivel de instrucción	Procedencia	1	2	3	4	5	6	7	8	9
56	1	1	1	1	1	4	4	2	3	1	4	3
47	1	1	1	2	2	2	3	2	3	4	2	4
54	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	1	1	2	3	3	1	4	4	5	2	3	4
48	1	1	2	2	2	4	4	1	4	5	1	3
27	1	1	2	1	1	4	2	3	3	1	2	2
47	1	1	2	2	3	1	5	4	2	2	1	1
50	1	1	2	3	5	2	3	4	3	2	2	3
45	1	1	2	1	2	3	4	3	3	1	2	2
46	1	1	2	1	1	4	4	4	3	1	2	4
28	1	1	2	1	2	4	2	1	2	1	2	2

Fuente: Encuesta piloto

CONOCIMIENTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	9

ACTITUD

Base de datos de la prueba piloto actitud

Actitud frente al proceso de pausas activas										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2	2	1	5	3	2	3	3	1	1	3
2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
1	5	1	5	4	5	1	2	2	2	5
2	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
3	5	3	5	4	5	3	3	3	3	5
3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5

Fuente: Encuesta piloto

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	11