

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO



**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE ACTIVIDAD FÍSICA PARA
DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL**

Por

MONSERRAT LÓPEZ GÓMEZ

PRODUCTO INTEGRADOR

REPORTE DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

Como requisito parcial para obtener el grado de

**MAESTRÍA EN ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE
CON ORIENTACIÓN EN GESTIÓN DEPORTIVA**

Nuevo León, mayo 2021

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO



**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE ACTIVIDAD FÍSICA PARA
DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL**

Por

MONSERRAT LÓPEZ GÓMEZ

PRODUCTO INTEGRADOR

REPORTE DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

Como requisito parcial para obtener el grado de

**MAESTRÍA EN ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE
CON ORIENTACIÓN EN GESTIÓN DEPORTIVA**

Nuevo León, mayo 2021

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA

SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO

Los miembros del Comité de Titulación de la Maestría en Actividad Física y Deporte integrado por la Facultad de Organización Deportiva, recomendamos que el Producto Integrador en modalidad de Reporte de Prácticas titulado “Programa de actividad física para disminuir el estrés laboral” realizado por la Licenciada en Educación Física Monserrat López Gómez, sea aceptado para su defensa como oposición al grado de Maestro en Actividad Física y Deporte con Orientación en Gestión Deportiva.

COMITÉ DE TITULACIÓN



DRA. ALMA ROSA LYDIA LOZANO GONZÁLEZ

Asesor Principal



DRA. RAQUEL MORQUECHO

SÁNCHEZ

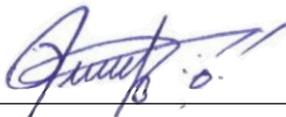
Co-asesora



DR. JUAN CARLOS ARTURO

GONZÁLEZ CASTRO

Co-asesor



DRA. BLANCA ROCIO RANGEL COLMENERO

Subdirección de Estudios de Posgrado e
investigación de la FOD

Nuevo León, mayo 2021

DEDICATORIA

A mis padres que me han enseñado con su buen ejemplo de buscar siempre ser una mejor persona.

A mis hermanos que siempre tuvieron palabras de aliento cuando más lo necesitaba, en especial a Sergio y Stephanie que me brindaron su ayuda en momentos claves de este proceso.

Y a ti Ivette, que con tus frases me brindaste el ánimo necesario para seguir adelante “todo esfuerzo tiene su recompensa”.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma de Nuevo León en conjunto con la Facultad de Organización Deportiva, porque al cursar este programa académico obtuve las herramientas necesarias para abrir mi panorama en el campo laboral, pero aún más, en mi proceso de crecimiento personal.

Al Club Deportivo TDMRCI y a cada uno de sus colaboradores, porque me brindaron la oportunidad de adquirir grandes aprendizajes.

Pero especialmente a DIOS por siempre estar a mí lado.

FICHA DESCRIPTIVA

Universidad Autónoma de Nuevo León
Facultad de Organización Deportiva

Fecha de graduación: mayo 2021

MONSERRAT LÓPEZ GÓMEZ

Título del Producto Integrador: PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE
ACTIVIDAD FÍSICA PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL

Número de páginas: 39

Candidato para obtener el Grado de Maestría en Actividad Física y Deporte con
Orientación en Gestión Deportiva.

Resumen del reporte de prácticas profesionales

“La Organización Mundial de la Salud considera que el estrés laboral afecta negativamente la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan” (Vargas,2012).

Todos reconocemos la importancia de realizar actividad física y los beneficios que esto representa para nuestra salud y calidad de vida, estos beneficios se extienden hasta el contexto laboral al tener trabajadores en mejores condiciones de salud física y psicológica, las empresas mejoran su productividad y reducen importantes costos económicos. Entonces, ¿porque no promover la actividad física desde la jornada laboral?

El objetivo de este trabajo es reducir el estrés laboral a través de la aplicación de un programa de actividad física para los trabajadores de las empresas, el estrés laboral considerado como uno de los principales problemas de la actualidad, relacionado con numerosos efectos adversos sobre la salud física y mental, que se ha convertido en un problema creciente para los trabajadores, las empresas y el sistema de salud.

FIRMA DEL ASESOR PRINCIPAL:



Tabla De Contenido

Introducción	1
Planteamiento Del Problema.....	2
Justificación	3
Antecedentes Teóricos Y Empíricos	5
Factores De Riesgo Psicosociales	5
Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018	8
El Estrés Laboral	14
Beneficios De La Actividad Física En El Trabajo	17
Caracterización.....	21
Nivel De Aplicación.....	23
Propósitos.....	24
Tiempo de realización	25
Estrategias Y Actividades.....	26
Recursos.....	27
Producto.....	29
Conclusiones	30
Referencias.....	31
Anexos	34
Anexo A. Cronograma Del Club Deportivo TDMRCI	35
Anexo B. Cuestionario Para Identificar Los Factores De Riesgo Psicosocial En Los Centros De Trabajo.....	36
Evaluación De La Practica Formato SIASE	40
Resumen Autobiográfico	41

Introducción

Ante los constantes cambios económicos y sociales vivimos una vida acelerada, nos enfocamos en tratar de mejorar nuestra posición económica, trabajamos más y más horas, debilitando significativamente nuestra salud, calidad de vida y tiempo con nuestra familia.

De acuerdo con (Camacho, 2017) “Nos encontramos en un contexto de globalización y competitividad caracterizado por la presencia de avanzada tecnología y la necesidad de obtener resultados de calidad lo más pronto posible. Los vertiginosos cambios en el mercado del trabajo, en las condiciones laborales y en las dinámicas empresariales, han provocado “nuevos riesgos” que atentan contra la salud de los trabajadores física, mental y emocionalmente” llamados factores psicosociales y que inevitablemente se encuentran presentes en el contexto laboral debido a la convivencia diaria de los colaboradores y la interrelación cliente – empresa.

Según datos suministrados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) “dos millones de hombres y mujeres mueren anualmente como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo”. Sin embargo, esto no es todo ya que se debe tener en cuenta que “existen accidentes de trabajo no fatales, los cuales provocan en promedio al menos tres días de ausentismo por incapacidad y 160 millones de casos nuevos por enfermedad laboral. Así mismo, se ha detectado que un 8 % de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con riesgos ocupacionales” (OMS, 2010).

Uno de los principales problemas que surgen como resultado de estos factores de riesgo psicosociales es el estrés laboral, atribuido como uno de los principales problemas de salud de nuestros días, es tan preocupante este tema que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) incluyó una norma oficial mexicana llamada **NOM-035-STPS-2018 Identificación, análisis y prevención de factores de riesgo en el trabajo**, popularmente conocida como norma anti estrés, a través de la metodología propuesta se pretende contrarrestar estos factores en todas las empresas del país.

A través del tiempo y en numerosos estudios se ha demostrado diferentes formas de contrarrestar los efectos del estrés en las personas, sin embargo, existen numerosas

variables y combinaciones para cumplir con este propósito sin embargo todas y cada una de ellas en el resultado final. Una de las formas más conocidas en este proceso es el “El ejercicio...es por ello que orientar programas de desarrollo recreativos, junto al diseño de los espacios para la actividad físico-deportiva y recreativa adecuada a las necesidades y posibilidades existentes, es vital para disminuir la carga estresante de los ciudadanos” (Benítez & Calero, 2014).

Planteamiento Del Problema

El mundo se encuentra en constantes cambios debido a las dinámicas y prácticas que rigen la vida en sociedad, estos cambios se establecen a partir de modas temporales que dependen, de los avances de la tecnología, de los lujos impuestos por los estatus sociales, de la funcionalidad de los objetos y la calidad de los materiales con la que los fabrican, de las conciencias ambientales, etc. implementadas siempre por los sistemas capitalistas universales que través de la mercadotecnia llegan al destino final “comprador”, todos estos cambios hacen que las empresas compitan en una lucha interminable para proporcionar la mejor solución a las necesidades diarias de la sociedad a través de un producto final. De acuerdo a esto el comprador debe tener, una jornada laboral (trabajo) que le permita obtener estos productos indispensables para realizar su vida diaria.

De acuerdo con Guardado “Durante las últimas décadas se ha deteriorado la forma en que se trata al personal de las empresas, al contar con horarios que sobrepasan las 40 horas de trabajo a la semana con la exigencia de quedarse más tiempo a los trabajadores sin remuneración alguna. También prácticas como el acoso sexual, el hostigamiento, la no diferenciación entre la vida privada y laboral al tener que estar siempre disponibles para la empresa aún en fines de semana o vacaciones; cargas de trabajo excesivas o bien, no acordes con las competencias del personal; la discriminación; el no respeto a la diversidad en las preferencias sexuales o de ideología política; hacer que firmen los empleados su renuncia cuando ingresan a trabajar a una empresa” (Guardado López, 2020).

El desarrollo y la constante renovación de las empresas necesaria para mantenerse en el mercado, sus adaptaciones a los contratos para ahorros financieros, las necesidades económicas de los empleados en conjunto con los cambios sociales de la actualidad

derivan una serie de malas prácticas laborales que afectan directamente en la salud de los trabajadores y se engloban en los factores de riesgo psicosocial, la exposición constante a estos factores de riesgo ha desarrollado uno de los principales problemas en nuestro país y en todo el mundo llamado estrés laboral.

“Según datos de la OMS México tiene un 75% de prevalencia de estrés en su fuerza laboral, lo que lo coloca en un primer peldaño por encima de las primeras economías del mundo, como China 73% o Estados Unidos 59%” (Maldonado, 2019).

De ahí la importancia y necesidad de implementar acciones de prevención de estos factores de riesgos psicosociales para salud y el bienestar de los trabajadores, pero también para beneficio de la propia empresa.

Justificación

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “cada año se generan altos costos a causa de la presencia de un creciente número de trabajadores que sufren estrés en el trabajo. Al respecto, los trabajadores sufren desánimo, cansancio, ansiedad, estrés, pérdida de ingresos y hasta desempleo, lo que les puede llegar a generar una enfermedad mental. Para los empleadores los costos se traducen en baja productividad, altas tasas de rotación laboral y mayores costos de selección de personal” (Patlán Pérez, 2019).

Según Patlán, un trabajador estresado, se enferma más seguido por ende tiene más días de ausentismo y por consecuencia se vuelve menos productivo, esto a la larga se refleja cómo menos seguridad laboral, más estrés para el trabajador y pérdidas económicas para la empresa. “El estrés laboral no solo afecta la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también la economía de cada país. Diversos estudios reportan que el estrés laboral se presenta a ritmo creciente en casi todos los países del mundo. Las estadísticas reportadas ubican el estrés laboral como la segunda causa en los problemas de salud de la población trabajadora” (Patlán Pérez, 2019).

De acuerdo a lo anterior se hacen necesario la implementación de medidas de prevención del estrés laboral considerado como el resultado de los factores de riesgo psicosociales; a través de este trabajo proponemos una acción preventiva a partir de la actividad física de los empleados. El impacto a mediano plazo se reflejará directamente

en los colaboradores en su estado de ánimo, esto es “debido a que durante la práctica de algún deporte o actividad física, se liberan endorfinas, hormonas que inducen bienestar, sueño y relajación, por lo que disminuye la ansiedad y tensión generadas por el estrés” (Carrillo Aguagallo, Romero Frómeta, Carrasco Coca, & Contreras Calle, 2015) mejorando significativamente en el clima organizacional, y a largo plazo en el aumento de la productividad y en los ahorros económicos de la empresa.

Antecedentes Teóricos Y Empíricos

En México, jurídicamente todo el trabajo es decente, es decir que en teoría y por estar inserto en el máximo ordenamiento del país, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los trabajadores alcanzan una vida plena a través del ejercicio de su derecho a ejercer la profesión o comercio que más les convenga. De acuerdo con (Sánchez, 2020) El concepto de trabajo decente es el fundamento teórico de la NOM-35-STPS-2018. Aunque en este ordenamiento no se hace referencia específica, se puede inducir de una lectura a los fines de la referida normativa, donde define al entorno laboral favorable, considerando al entorno sano parte del trabajo decente, como se desprende de lo mencionado por la Organización Internacional del Trabajo, que lo ha definido como:

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres” (OIT, Temas, Trabajo decente, 1996-2019).

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1978, incluye el derecho al trabajo digno y socialmente útil (Constitución Política Estados Unidos Mexicanos, 2019, artículo 123: primer párrafo).

“La ley federal del trabajo en México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970 y reformada el 30 de noviembre de 2012, en el artículo 2 define las características del trabajo digno o decente:

- a) Respetar la dignidad humana del trabajador.
- b) No existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.
- c) Tiene acceso a la seguridad social.
- d) Recibe un salario remunerador.

- e) Recibe capacitación continua.
- f) Los beneficios son compartidos, es decir recíprocos, patrón-empresa-trabajador.
- g) Cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.
- h) Tiene libertad de asociación, autonomía, derecho de huelga y contratación colectiva” (Ley Federal del Trabajo, 2019).

Muchas de estas características que debería tener el trabajo digno no siempre es así en el entorno real laboral, por el contrario, estos factores cuando influyen de manera negativa hacia los trabajadores se convierten en riesgos psicosociales.

De acuerdo con Moreno, la diferencia de los factores psicosociales y los factores de riesgo psicosocial son: “Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo; factores que, como tales, pueden ser positivos o negativos, los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral” (Moreno, 2011).

Factores De Riesgo Psicosociales

“Los empleados de una organización influyen de manera notoria en su ambiente. En este sentido, es imposible imaginar las organizaciones sin seres humanos, pues por más que la tecnología avance, el recurso humano es quien les da vida y humaniza la relación cliente-empresa. En este marco, es imposible obviar los factores psicosociales que intervienen en su ambiente laboral” (Cox T. , 2004).

El año de 1984 el Comité Mixto de la OIT y OMS sobre Medicina del Trabajo, desarrollo un Modelo para su prevención y su intervención en la dinámica organizacional llamado Modelo de Factores Psicosociales, pero en México hasta el año 2017, se reforma el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo en México, en lo relativo a actualizar la Tabla de Enfermedades del Trabajo. En el anteproyecto del diputado Javier Bolaños Aguilar (Cámara de Diputados, 14 de febrero de 2017) se incluían diez enfermedades de origen

psicosocial; sin embargo, solo se aprueban las enfermedades de neurosis (21 de febrero de 2017) y las enfermedades de riesgo ergonómico o músculo esqueléticas, por trabajar altas horas en una postura corporal determinada (Sánchez, 2020).

En el año 2018, se publica en el Diario Oficial de la Federación, Norma Oficial Mexicana NOM-35-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.

Los factores de riesgo psicosocial en México, tienen afectaciones a la salud mental de los trabajadores que se manifiestan en trastornos de ansiedad, sueño, estrés, falta de control, cansancio y relaciones emocionales negativas en el trabajo y en la familia. La existencia de estos factores de riesgo implica peligros, cargas de trabajo excesivas, falta de control, rotación de turnos sin descanso, liderazgo negativo en la empresa. Todas estas variables implican una metodología de medición (Sánchez, 2020).

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención fue publicada en el Diario Oficial de la Nación el 23 de octubre de 2018, y entro en vigor un año después de su publicación.

El objetivo de la Norma descrito en (NOM-035-STPS, 2018) es “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”.

Comprende los siguientes aspectos, de acuerdo con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y la propia Norma, se definen como:

- a) Entorno organizacional favorable. Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.
- b) Factores psicosociales. Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, **derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador**, por el trabajo desarrollado (NOM-035-STPS, 2018).

Además de acuerdo con (STPS, 2018) “Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”.

“Los factores psicosociales se determinan por la desigualdad en la exposición; se ha demostrado que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación. Además, se debe tener en cuenta que las mujeres tienen peores condiciones de trabajo en la mayoría de casos. En este último sentido, las principales desigualdades en las empresas se pueden identificar atendiendo a las exposiciones psicosociales por puesto de trabajo y sexo” (OMS, 2010).

Según (Rick & Briner, 2000) por la no localización. Es decir, “una cultura organizacional, un estilo de liderazgo o un clima psicosocial no se ubican en ningún lugar ni se pueden precisar en un momento especial. Esta situación, aunada a otros factores laborales como la carga de trabajo, los roles o la capacidad de control, que tampoco tienen un lugar y un momento propios, sino que son elementos del propio puesto de trabajo o la tarea, revelan la importancia de mantener los controles de vigilancia adecuados” (Muñoz Rojas, Orellano, & Hernández Palma, 2018).

De acuerdo con el campo de aplicación, la Norma rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo, es necesario conocer en que categoría se encuentra la empresa para poder cumplir con sus disposiciones correspondientes según su número de trabajadores.

Obligaciones Para Los Empleadores

De acuerdo con la NOM-035, las obligaciones del empleador se establecen conforme al número de empleados de la empresa de acuerdo de ello sus obligaciones son las siguientes:

- a) Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores.
 - Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable.
 - Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.

- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención.
 - Difundir y proporcionar información a los trabajadores (NOM-035-STPS, 2018).
- b) Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores:
- Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
 - Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
 - Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
 - Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
 - Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
 - Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos - síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
 - Difundir y proporcionar información a los trabajadores.
 - Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; de las evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos (NOM-035-STPS, 2018).
- c) Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.
- Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.

- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- Evaluar el entorno organizacional.
- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores.
- Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos (NOM-035-STPS, 2018).

Requisitos De Validación Ante Secretaría De Trabajo Y Previsión Social

La Norma señala que los centros de trabajo deben contar con registros de:

- Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional;
- Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y
- Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.

- El registro sobre de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional, los centros de trabajo siempre deberán contar con él, invariablemente (NOM-035-STPS, 2018).

Etapas de Aplicación

La NOM-035-STPS-2018, entro en vigor en dos etapas:

- 1°. Etapa. Política; las medidas de prevención; la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información.
- 2°. Etapa. La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos y registros.

Identificación Y Análisis De Los Factores De Riesgo Psicosocial

Según la Norma la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar los siguientes puntos:

- *Las condiciones en el ambiente de trabajo.* Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación;
- *Las cargas de trabajo.* Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;
- *La falta de control sobre el trabajo.* El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

- *Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.* Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana;
- *Interferencia en la relación trabajo-familia.* Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo (NOM-035-STPS, 2018).

El Estrés Laboral

El término estrés se ha establecido a través de la historia, en la década de los años 30, Hans Selye definió el estrés como “una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza caracterizada por una fase de alarma, –donde el organismo se prepara para dar una respuesta–, una fase de resistencia, –donde aparecen los cambios específicos que permitirá enfrentarnos a la situación–, y una fase de agotamiento, –donde se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada para hacer frente a la amenaza. Cuando dicha percepción de amenaza se encuentra relacionada con la organización y la gestión del trabajo hablamos entonces de estrés laboral” (Rodríguez Carvajal & De Rivas Hermosilla, 2011).

“El estrés laboral se ha relacionado con numerosos efectos adversos sobre la salud física y mental, y se ha convertido en un problema creciente para los trabajadores, las empresas, los departamentos de salud laboral y para el sistema sanitario en general, con una considerable relación con ausencias en el trabajo y unos elevados costes sanitarios asociados” (Navines, Martín-Santos, Olivé, & Valdés, 2016).

Estas condiciones, en las que el trabajo no facilita la integración y el desarrollo del individuo, o cuando se lleva a cabo en condiciones precarias, hace que muchos profesionales experimenten frustración y un alto nivel de tensión emocional, que conlleva un aumento de los niveles de estrés laboral y de desgaste profesional. “En una reciente investigación llevada a cabo en más de 2.000 personas, trabajadores de diversos sectores tanto públicos como privados, se observó que el 41% informaba de altos niveles de estrés laboral. Dos de cada tres indicaban sentir un aumento significativo de sobrecarga de trabajo, y un 36% un menor apoyo por parte de compañeros y supervisores. Además, uno de cada cinco no informaba sobre su alto nivel de estrés y un 48% evitaba cogerse días de baja por enfermedad, ambos por miedo al despido” (Rodríguez Carvajal & De Rivas Hermosilla, 2011)

Por si esto fuera poco Güilgüiruca nos muestra que “Los trabajadores agobiados tienden a somatizar de diversas maneras el estrés, lo que hace que a menudo presenten síntomas fisiológicos como: tensión muscular, disminución del sistema inmunológico, problemas cardiovasculares, alergias, fibromialgias, dolor lumbar, problemas de la piel,

migrañas, dificultades respiratorias, infertilidad transitoria y problemas gastrointestinales. Además, aparecen síntomas emocionales: ansiedad, depresión, irritabilidad, alteraciones del sueño, aburrimiento, frustración, aislamiento, dificultades de concentración, indecisión, pérdida de la memoria y síntomas conductuales tales como agresividad, abuso de alcohol y drogas, trastornos alimenticios, conflictos interpersonales, trastornos sexuales, ausentismo laboral, disminución de la producción y una mayor probabilidad de sufrir accidentes” (Güilgüiruca Retamal, Meza Godoy, Góngora Cabrera, & Moya Cañas, 2015).

De acuerdo al análisis correspondiente, el estrés laboral se genera a partir de tres aspectos fundamentales:

- a) Malas prácticas laborales por parte de las empresas. En el afán de reducir costos minimizan las prestaciones a sus empleados, aumentan horas en la jornada laboral sin remuneración económica, exceden cargas de trabajo, establecen tiempos de contrato cortos para que el empleado no pueda generar antigüedad, entre otras, utilizando la flexibilidad de las Normas a beneficio propio, pero descuidando el trabajo digno que por Ley le corresponde a cada mexicano.
- b) Interrelación social. Necesaria en todos los procesos que se desarrollan en la empresa durante las horas de la jornada laboral, que muchas veces rebasa las horas de vigilia del trabajador, la convivencia a diario entre compañeros en igualdad de categorías y también con los distintos niveles organizacionales de la empresa, jefes, directores, coordinadores, etc. que muchas veces no se da de la mejor manera. Así como también el proceso de cliente – empresa, donde la presión existe en ser la imagen de la empresa y por ende estar sujeto a estereotipos fijos ya implementados, el punto de vista del trabajador pierde todo valor. Alguna vez has escuchado la frase: el cliente siempre tiene la razón.
- c) Economía del trabajador. Desarrollar un trabajo bajo estas condiciones tan desfavorables deben de ir de la mano con la necesidad económica del trabajador, para poder tolerar las malas prácticas de la empresa, de los mismos compañeros e incluso de los clientes y actúan en conjunto con los procesos internos de cada individuo, preparación y realización profesional, motivaciones, autoestima, carácter, etc.

Según lo establecido en la Norma y de acuerdo con (Moreno, 2011) “Los factores psicosociales de riesgo son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, estos factores actúan como desencadenantes de la tensión y el estrés laboral”.

Esta idea se ratifica con la afirmación de (Muñoz, 2018) donde declara: “La principal consecuencia del riesgo psicosocial es el estrés, cuyos síntomas más frecuentes comprenden desde la irritabilidad hasta la depresión y por lo general están acompañados de agotamiento físico y mental” p 538. De esta manera, el estrés incide directamente en el desempeño del trabajador, ocasionando una baja productividad y afectando el confort laboral.

A manera de complementar las afirmaciones anteriores, resaltamos una conclusión de Cox, en donde nos sugiere que “La productividad debe verse entonces como el resultado del rendimiento del talento humano, que rodeado de las condiciones y de las medidas básicas de seguridad y bienestar laboral en la organización, podrán ofrecer todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas” (Cox & Rial-González, 2000).

Conforme a lo anterior podemos concluir, que el trabajador es el más afectado por el estrés laboral, causado principalmente por los factores de riesgo psicosociales, sin embargo, no es el único, ya que a pesar de que la productividad de la empresa depende de muchos otros factores sí tiene incidencia negativa en ese proceso. Teniendo en cuenta estas consideraciones se hace doblemente necesarias las medidas de prevención en esta materia ya que se pueden obtener reducciones considerables en los costos económicos y sociales tanto para el trabajador como para el empleador.

Hoy en día, cuando un individuo pasa la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo, es indispensable que exista un ambiente y clima laboral que incentive la motivación y aporte el bienestar que necesita. (Muñoz Rojas, Orellano, & Hernández Palma, 2018).

Beneficios De La Actividad Física En El Trabajo

“En la actualidad se han realizado numerosos estudios sobre la aplicación de la actividad física y deportiva en el entorno empresarial, centenares de empresas en los Estados Unidos han invertido en programas que promueven el acondicionamiento físico de sus empleados. Estos programas han sido desarrollados no solamente para mejorar y mantener la salud de los trabajadores, sino también para promover el bienestar psicológico, la productividad, reducir el ausentismo, el número de empleados accidentados y el estrés laboral” (Cantero Márquez, Pérez Valcárcel, Portela Pozo, & Rodríguez Stiven, 2014).

“Cada día son más las empresas que deciden, voluntaria y altruistamente, desempeñar un papel activo en relación con actuaciones de acción social empresarial, entre las que enmarcamos la promoción de la salud. Aunque el objetivo principal de la empresa es generar beneficios y ser productiva en el mercado, ésta puede contribuir, al mismo tiempo, al logro de los objetivos sociales, integrando esta acción solidaria como inversión estratégica de la actividad empresarial. La empresa puede convertirse, además de en lugar de trabajo, en un entorno de promoción de la actividad física orientada a una mayor productividad y salud” (Casimiro, Artés, Muyor, & Rodriguez, 2011).

Programa De Actividad Física Laboral Una Aproximación Real

Conforme a la afirmación de Ortiz, donde especifica que “uno de los factores limitantes para realizar actividad física es la falta de tiempo” teniendo en cuenta esto se hace necesario la planificación de programas que promuevan en la sociedad la práctica de actividades físicas que impacten en la salud y calidad de vida de las personas, pero en periodos cortos de tiempo, una de las alternativas para el cumplimiento de estos objetivos es el método de entrenamiento mixto, una combinación entre el entrenamiento intervalico y el continuo.

De acuerdo con (Serra y Bagur, 2004) “La prescripción de ejercicio físico encaminado a la consecución de unos determinados efectos saludables se realiza frecuentemente en base a diferentes parámetros (frecuencia, duración, intensidad, tipo de ejercicio, etc.), habiendo sido este aspecto prescriptivo el que ha sido principalmente difundido por la literatura especializada, y aún más cuando los destinatarios se han

encontrado incluidos dentro de poblaciones específicas como personas con cardiopatías, enfermedades respiratorias, diabetes, etc.”

En esta línea prescriptiva referente a la frecuencia, el American College of Sports Medicine (ACSM,1999) recomienda que se practique ejercicio físico entre 3-5 días por semana para conseguir mejoras significativas en trastornos de ansiedad al cabo de 10 semanas o de 5 semanas para algunos trastornos depresivos. Por lo que respecta a la duración, diferentes estudios establecen unos mínimos que oscilan entre los 10 y los 20-30 minutos. Estos datos son consistentes con las recomendaciones de la OMS sobre los parámetros de actividad física que debe realizar la sociedad para poder alcanzar los beneficios de esta práctica, dentro de las cuales destaca la suma de 150 minutos a la semana en actividades físicas de bajo impacto o en su defecto 75 minutos a la semana de actividad física de alto impacto.

De acuerdo con (Martín y Navlet) la actividad física debe provocar un gasto energético entre 200 y 300 kilocalorías por sesión mínimos para poder obtener los beneficios de esta práctica.

Para definir la intensidad en cada sesión de actividad física, se debe de tomar en cuenta la condición física de cada persona participante en el programa ya que varía en cada persona debido a sus características y capacidades individuales. En la redacción de (Carrillo, 2015) nos muestra que “La mayoría de los estudios recomiendan, un ejercicio saludable sería aquél que se encontrara entre el 50% y el 85% del consumo máximo de oxígeno. Así pues, tomando como referencia la frecuencia cardiaca (pulsaciones por minuto), la actividad física saludable no debería sobrepasar el 85% de la frecuencia máxima que se puede calcular a través de una prueba de esfuerzo, o también puede estimarse, de modo aproximado, mediante la fórmula $(220 - \text{edad del sujeto})$. Por ejemplo, la frecuencia máxima de un sujeto de 40 años se estimaría en 180 pulsaciones por minuto $(220-40)$, lo cual, para un esfuerzo del 80%, significaría que debería hacer ejercicio físico hasta un máximo de 144 pulsaciones por minuto (24 latidos en 10 segundos)”.

“En relación con el tipo de ejercicio adecuado para determinados trastornos como la depresión o la ansiedad, algunos estudios (Van Amersfoort, 1996) concluyen que es eficaz tanto el ejercicio aeróbico de baja intensidad y largo tiempo como el anaeróbico de

alta intensidad y bajo tiempo. No obstante, otros autores (Weineck, 2001), con respecto a los trastornos de ansiedad, matizan que no son recomendables los deportes que requieran un alto grado de concentración (tenis, tenis de mesa, etc.), ya que pueden producir tensión más que relajación” (Carrillo Aguagallo, Romero Frómata, Carrasco Coca, & Contreras Calle, 2015)

Para realizar la planificación de un programa de actividad física se debe tener en cuenta ciertos aspectos importantes para el buen desarrollo del mismo, uno de los principales es la redacción del objetivo, nunca debemos perder de vista el ¿Por qué? Y ¿para qué? se está desarrollando el programa cuál sería el fin común en beneficio para todos los participantes, así como también la intensidad, duración, tipo de ejercicio y la frecuencia con la que se llevara a cabo. Se debe conocer el estado físico y edad de los participantes, el número de personas en el grupo y las características del espacio en donde se desarrollará la actividad.

De acuerdo a lo anterior el programa de actividad física propuesto tiene una duración de 3 meses y está basado en el desarrollo de la fuerza, resistencia y elasticidad muscular, movilidad articular, respiración y relajación, bajo un método de entrenamiento mixto (intervalico y continuo), con una duración de 50 minutos por sesión con frecuencia de tres veces por semana. Cada tres sesiones es decir una vez a la semana se estará programando una actividad lúdica, dentro del mismo desarrollo de la sesión como actividad complementaria que nos ayudarán a alcanzar nuestros objetivos.

Las actividades se desarrollarán en las instalaciones deportivas adyacentes a la empresa lo que no implicara mayor movilidad de los asistentes. Sin embargo, los permisos de asistencia al programa de actividad física se llevarán a cabo con anterioridad para su correcto procedimiento ya que está considerada una hora antes de la salida de la jornada laboral, por ello se tendrá que realizar la gestión correspondiente. Podrán participar todos los colaboradores del Club Deportivo TDMRCI, siempre y cuando no tengan ningún impedimento médico para realizar actividad física.

Para la actividad de cierre (último día del programa) se llevará a cabo en el aniversario de la empresa fecha que determinará el inicio del programa, con una actividad

de convivencia masiva con invitación a sus familiares potenciando así el espíritu corporativo, el sentido de pertenencia, convivencia y trabajo en equipo.

“Una persona sometida a una tensión muy alta es incapaz de tomar decisiones correctas y disminuye notoriamente su creatividad, pues la mente es incapaz de encontrar las múltiples soluciones que se requieren para un desempeño laboral exitoso” (Muñoz Rojas, Orellano, & Hernández Palma, 2018).

Caracterización

Las prácticas profesionales se realizaron en la capital del estado de Oaxaca en el Club Deportivo que lleva por nombre Tigres Dorados de Manejos de Recursos y Controles Inteligentes (TDMRCI), se desarrolla en el ámbito deportivo, tiene como principal función la venta de publicidad a través de los eventos que realiza, principalmente de fútbol profesional, cuenta con 17 academias de fútbol en todo el estado de Oaxaca, así como selecciones de fuerzas básicas sub 11, sub 13, sub 15 y sub 17; tiene equipos en segunda y tercera división en competencias de la Federación Mexicana de Fútbol llamado Chapulineros de Oaxaca, es una de las pocas empresas deportivas en el estado que tiene una estructura completa en su organización.

Nace aproximadamente hace diez años con el objetivo de crear publicidad e identidad de marca del ahora llamado Corporativo Manejo de Recursos y Controles Inteligentes (MRCI), a través del patrocinio de esta empresa crean equipos de fútbol Rápido y soccer en sus ramas varonil y femenil, Siendo la rama varonil la que hasta ahora sigue en funcionamiento, poco después surge la idea de crear mediante asociaciones y convenios con municipios principalmente las academias de fútbol Chapulineros de Oaxaca en donde son semilleros de jugadores en las categorías menores y que a través del tiempo se han consolidado en importantes participaciones a nivel nacional e internacional. Así también crea en el año 2017 la liga Semiprofesional de Oaxaca en donde los equipos con mejor nivel futbolístico de las regiones del estado participan en un encuentro amateur creando así oportunidades de visorias y catapultar a los jugadores a equipos profesionales.

Preocupado por fomentar el desarrollo deportivo, implementa proyectos de capacitación para árbitros, entrenadores y jugadores, así como torneos de convivencia entre sus academias en todas sus categorías, fomenta la participación social a través de la carrera del día del padre que desde hace cinco años la ha promovido consecutivamente, teniendo un aproximado de mil quinientos usuarios regulares al año.

La empresa está conformada por noventa y seis trabajadores, de los cuales treinta y dos cumplen con funciones administrativas y el resto tienen funciones en campo como directores y auxiliares técnicos, entrenadores físicos, entrenadores de porteros, médicos y utileros (Anexo A. Organigrama del Club Deportivo TDMRCI).

Desde su fundación a empresa adopta la siguiente filosofía:

Visión

Ser una organización líder en la inclusión a una vida sana y de buenos valores de la sociedad Oaxaqueña.

Misión

Contribuir al desarrollo de los niños, niñas y jóvenes, fomentando valores y comportamientos saludables a través de la práctica del fútbol, con el fin de contribuir a una sociedad más igualitaria e inclusiva.

Valores

Identidad, compromiso, disciplina, liderazgo y humildad.

Nivel De Aplicación

El programa de actividad física propuesto, está dirigido solo al personal administrativo del Club Deportivo TDMRCI que por las características de sus funciones y de su contexto laboral tienden a ser más propensos al estrés.

Pero su campo de aplicación no se limita solo a las entidades deportivas, por el contrario, con las adaptaciones necesarias tendrá cabida en todas las empresas de diferentes mercados ya que hace referencia a la salud de los trabajadores y los beneficios que se consiguen a través de la disminución y prevención del estrés laboral y su estrecha relación con los factores de riesgo psicosociales.

Propósitos

La aplicación de este proyecto tiene la intención de disminuir el estrés laboral mejorando la calidad de vida de los trabajadores, influyendo positivamente en su entusiasmo, motivación y sentimiento de identidad hacia la empresa, partiendo de un programa de actividades físicas.

Estos beneficios son personales, pero a la vez corporativos ya que se verán reflejados en la empresa en el mejoramiento del entorno laboral, el clima organizacional, el aumento de la productividad y la reducción del absentismo. En concreto podemos definir que el propósito general de este proyecto es:

- Aplicar a los colaboradores del Club deportivo TDMRCI un programa de actividad física en la jornada laboral para reducir el estrés y los factores de riesgo psicosociales.

Estrategias Y Actividades

1. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, utilizando el cuestionario y la guía de referencia II (Anexo B).
 - Aplicación de los cuestionarios a los trabajadores por departamento.
 - Crear expediente de cada trabajador.
 - Análisis de los resultados obtenidos a través de la metodología impuesta en la guía de referencia II de la NOM-035-STPS-2018, publicada en (NOM-035-STPS, 2018)
2. Gestiones iniciales con los directivos de la empresa.
 - Platicas de información con los directivos de la empresa, sobre los beneficios que el programa de actividad física traería a sus empleados y el ahorro económico que representa a mediano y largo plazo.
 - Determinación del plan de acción, planeación y elaboración de horarios de salidas y definición del lugar idóneo para la aplicación del programa.
 - Firma de autorización oficial del proyecto.
3. Aplicación del programa de actividad física laboral, planificación basada en (Carrillo Aguagallo, Romero Frómata, Carrasco Coca, & Contreras Calle, 2015).
4. Análisis y presentación de los resultados
 - Evaluar resultados obtenidos, haciendo un comparativo entre el antes y el después de la aplicación del programa de actividad física.
 - Presentación de los resultados a los directivos

Recursos

Los recursos necesarios para desarrollar esta propuesta se detallan a continuación:

Recursos impresos:

- Solicitud de instalaciones deportivas del club
- Acuerdo de participación del trabajador
- Carta responsiva del trabajador
- Formato de asistencia de los trabajadores al programa
- Cuestionario para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial (NOM-035-STPS, 2018).
- Cuadro comparativo de resultados
- Planeación de programa de actividad física

Recursos materiales:

- a) Específicos para la aplicación del programa de AF.
 - 32 tapetes de yoga. Uno para cada trabajador que servirá para realizar los ejercicios y las actividades físicas del programa.
 - 32 cuerdas para saltar. Cuerdas individuales para cada trabajador, necesaria para efectuar los ejercicios diseñados en el programa de actividad física.
 - 10 Aros para entrenamiento grandes.
 - 24 Conos de señalización para entrenamiento
 - 5 Colchonetas de entrenamiento.
 - de madera (palos de escoba).
 - 2 Pelotas de vinil gigantes.
 - 1 bocina. Reproducirá audio que marcará los tiempos de los ejercicios intervalicos.
 - 1 pizarrón blanco. Servirá para escribir el plan de trabajo de la sesión y los resultados del desempeño de los trabajadores.
 - 1 instalación deportiva. Espacio amplio con piso plano de preferencia techado para el desarrollo de las actividades físicas.
- b) Recursos de planeación y elaboración del proyecto:
 - Computadora

- Impresora
- Hojas blancas

Recursos humanos:

- Gestor deportivo. - que coordine y gestione todas las operaciones de este proyecto. Reuniones de información con directivos de la empresa, gestión de acurdo de horarios y disposiciones de tiempo de la jornada laboral, firma de permisos, control de bitácora de asistencia, control y resguardo de expedientes de información de los trabajadores.
- Entrenador/educador físico. Planifique, coordine y aplique el programa de actividad física a los empleados.
- Asistentes al taller: se requiere del 95% de trabajadores del club deportivo que estén de acuerdo de asistir a este programa.

Recursos económicos:

El estimado del recurso económico para este proyecto alcanza los \$14,400 pesos, el cual es la suma monetaria de los recursos anteriores haciendo la observación que los recursos materiales por ser de uso común en oficina y en los entrenamientos de futbol que imparte el Club Deportivo TDMRCI ya se encuentran en existencia en el inventario y no suman al valor total.

Producto

Los resultados de la aplicación de esta propuesta quedaron inconclusos debido a la emergencia sanitaria causada por la epidemia generada por el virus SARS-CoV-2 (Covid-19) que atraviesa el país y el mundo entero.

El treinta de marzo del año en curso se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) las acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria, en donde se describe que:

“los sectores público, social y privado deberán implementar las siguientes medidas:

1. Se ordena la suspensión inmediata, del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, de las actividades no esenciales, con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del virus SARS-CoV2 en la comunidad, para disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte por COVID-19 en la población residente en el territorio nacional” (Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, Diario Oficial de la Federación, 2020).

Derivado de este acuerdo las actividades del Club Deportivo se suspendieron inmediatamente al no ser esenciales, y hasta el día de hoy no se han podido restablecer con normalidad, afectando todos los procesos de este proyecto, sin embargo, todos los elementos para poner en marcha esta propuesta están completos y listos, en espera de la autorización de las autoridades correspondientes para dar inicio.

Conforme a los antecedentes teóricos existentes y descritos en los apartados anteriores, confiamos que los resultados de esta propuesta serán de gran beneficio tanto para los trabajadores como para la empresa.

Conclusiones

El programa de actividad física podrá ser utilizado como una estrategia de acción alternativa de prevención de la empresa en cumplimiento a la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS 2018, siempre y cuando este acompañado con las buenas prácticas impuestas en la metodología de la propia Norma, este proyecto está listo y se pondrá en marcha una vez terminada la emergencia sanitaria o en su defecto cuando las autoridades competentes así lo permitan.

A pesar de que a OMS y OIT han unido esfuerzos para avanzar en esta línea de prevención de factores de riesgos psicosociales, la respuesta de las empresas ha sido muy diferente. Todavía son pocos los países que implementan políticas de promoción de entornos saludables, en las que se incluye programa de actividades físicas para sus trabajadores. A pesar de que nuestro país ya dio el primer paso con la implementación de la Norma todavía podemos divisar que aún falta mucho camino por delante para el cumplimiento en todas las empresas del territorio mexicano y aún más para que su aplicación cumpla con objetivo planteado.

En concordancia con Carrillo, donde opina que debido a sus múltiples beneficios para la salud orgánica, emocional y psíquica, la actividad física debe de retomarse en la vida diaria de las personas, sin importar la edad ni el sexo, como una práctica regular y sistemática del día a día, aunado a estos beneficios “ofrece herramientas que le permiten al individuo afrontar la vida con una aptitud diferente, con mejor salud, fortaleciendo la diligencia y la perseverancia, con sentido de honradez, responsabilidad y del cumplimiento de las normas; en fin, permite que las personas como entes individuales tengan la vitalidad, vigor, fuerza y energía fundamentales para cumplir con sus actividades cotidianas y de sus puestos de trabajo” (Carrillo Aguagallo, Romero Frómata, Carrasco Coca, & Contreras Calle, 2015).

Referencias

- Bernat, A., & Caso, C. (2010). Procedimiento en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de conflicto y acoso psicológico en el entorno laboral. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 56(1), 124-131. Obtenido de http://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57782/Procedimiento_violencia_y_acoso.pdf/2a4998bd-d475-4ac2-9a3b-0e6c4229d847
- Camacho, A. &. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Prepectiva orgaizacional, juridica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159-172. doi:<http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Cantero Márquez, M., Pérez Valcárcel, Y., Portela Pozo, Y., & Rodríguez Stiven, E. (Mayo de 2014). Deporte, actividad física y salud de los trabajadores su importancia para la productividad de la universidad de las ciencias informaticas. *EmásF*, 5(28). Obtenido de <http://emasf.webcindario.com>
- Carrillo Aguagallo, A. M., Romero Frómata, E., Carrasco Coca, O., & Contreras Calle, W. T. (2015). Actividades físicas para disminuir el estrés del personal administrativo en Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. *EFDeportes.com, Revista Digital*.
- Casimiro, A., Artés, E., Muyor, J., & Rodriguez, M. (2011). Incidencia de un programa de actividad física en la calidad. *Archivos de Medicina del Deporte*, 247-256.
- Cox, T. (2004). Work-Relate stress, risk management and management standars. *Work & Stress*, 18 (3), 89-90. Obtenido de <http://www.hse.gov.uk/stress/standars/>
- Cox, T., & Rial-González, E. (2000). Risk management, psychosocial hazards and work stress. *Psychological Stress at Work*.
- Guardado López, S. C. (Julio de 2020). La NOM 035 ¿Una nueva visión de la responsabilidad social empresarial? *RUDICS*, 10(20), 57 -63.
- Güilgüiruca Retamal, M., Meza Godoy, K., Góngora Cabrera, R., & Moya Cañas, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una

- empresa eléctrica de Chile. *Medicina y seguridad del trabajo*, 61(238), 57-67. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000100006
- Maldonado, A. (2019). Estrés laboral y por qué ahora la STPS norma a las empresas atenderlo. *Forbes*. Recuperado el Noviembre de 2020, de <https://www.forbes.com.mx/estres-laboral-y-porque-es-normativo-atenderlo/>
- Moreno, B. (2011). Factores de riesgo laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab*, 1-262. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (Julio-Diciembre de 2018). Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.
- Navines, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clinica*.
- NOM-035-STPS, D. (2018). *Norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Ciudad de México: DOF.
- OMS. (2010). Recomendaciones mundiales sobre la actividad física y la salud.
- Ortiz-Pulido, R., & Gómez Figueroa, J. A. (2017). La actividad física, el entrenamiento continuo e intervalico: una solución para la salud. *Salud Uninorte*, 33(2), 252-258.
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1).
- Rick, J., & Briner, R. B. (2000). Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects. *Occupational Medicine*, 5(50), 310-314. Obtenido de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10975126>

- Rodríguez Carvajal, R., & De Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 1-262.
- Sánchez, C. C. (2020). La inclusión del salario emocional en México NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO. Identificación, análisis y prevención. *Cambios y permanencias*, 602-624.
- STPS. (2018). *Guía informativa NOM-035-STPS-2018*. Ciudad de México.
- Vargas Barreto, C., Valencia Blanco, L., & Quintero Jimeno, M. (2012). *Percepciones de riesgo y de estrés laboral en profesionales de trabajo social en tres instituciones de Bogotá*. Bogotá: Universidad de La Salle.
- Vidarte Claros, J. A., Vélez Álvarez, C., Sandoval Cuellar, C., & Alfonso Mora, M. L. (2011). *Actividad física: Estrategia para la promoción de la salud*.

Anexos

Anexo B. Cuestionario Para Identificar Los Factores De Riesgo Psicosocial En Los Centros De Trabajo (NOM-035-STPS, 2018)

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
2	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
3	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					
4	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
5	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
6	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					
7	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
8	Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
9	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
10	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
11	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
12	En mi trabajo me dan órdenes contradictorias					
13	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
15	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
16	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
17	Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					
19	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
20	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
21	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo					
22	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que recibe sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
24	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
25	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
26	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
27	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros de trabajo y su jefe.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
29	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
30	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
31	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
32	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
33	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
34	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
35	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
36	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
37	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
38	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
39	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
40	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:	Sí	
	No	

Si su respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
42	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas					
43	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					

Soy jefe de otros trabajadores:	Sí	
	No	

Si su respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO", ha concluido el cuestionario.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las actitudes de los trabajadores que supervisa.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
44	Comunican tarde los asuntos de trabajo					
45	Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
46	Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Evaluación De La Practica Formato SIASE

RESUMEN AUTOBIOGRÁFICO

MONSERRAT LÓPEZ GÓMEZ

Candidato para obtener el Grado de Maestría en Actividad Física y Deporte

Con Orientación en Gestión Deportiva

Reporte de Prácticas Profesionales: PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE ACTIVIDAD FÍSICA PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL

Campo temático:

Lugar y fecha de nacimiento: Oaxaca de Juárez, Oaxaca 03 de enero de 1989

Lugar de residencia: Zimatlán de Álvarez, Oaxaca.

Procedencia académica: Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca

Experiencia Propedéutica y Profesional:

- Profesora de Educación Física. Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca (IEEPO) 2010 – 2020.
- Entrenadora del equipo de futbol. Instituto Blaise Pascal. 2014 - 2020.
- Curso-taller “Aprendizajes, Emociones y Atención Plena en el Aula” 2017.
- Diplomado “La Preparación del Futbolista, entrenamiento del Futbol por Etapas” 2016.
- Diplomado “Entrenamiento y nutrición deportiva” 2014.
- Curso-taller “Los juegos cooperativos en la clase de educación física” 2013.
- Diplomado “Fortalecimiento académico para la educación física” 2012.
- Sistema de capacitación y certificación para entrenadores deportivos (Nivel 2-SICCED) 2007.

E-mail: monse_030189@hotmail.com