

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN SALUD INTEGRAL Y MOVIMIENTO HUMANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA CIENCIAS DEL DEPORTE**

**IMPACTO DE UN PROGRAMA DE BAILE POPULAR SOBRE  
DISTINTOS INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA Y LA  
PERCEPCIÓN DEL AMBIENTE LABORAL EN FUNCIONARIOS DE  
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA**

Tesis sometida a la consideración del Tribunal Examinador de Tesis de  
Posgrado en Salud Integral y Movimiento Humano con mención en Salud, para  
optar por el título de Magíster Scientiae

**GERALD SALAZAR GÓMEZ**

**Campus Presbítero Benjamín Núñez  
2010**

**“IMPACTO DE UN PROGRAMA DE BAILE POPULAR SOBRE  
DISTINTOS INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA Y LA  
PERCEPCIÓN DEL AMBIENTE LABORAL EN FUNCIONARIOS DE  
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA”**

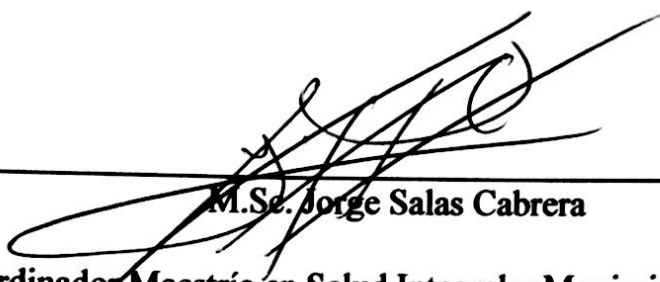
**Gerald Salazar Gómez**

Tesis sometida a la consideración del Tribunal Examinador de Tesis de Posgrado en Salud Integral y Movimiento Humano con mención en Salud, para optar por el título de Magíster Scientiae. Cumple con los requisitos establecidos por el Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional.  
Heredia, Costa Rica.

## Miembros del Tribunal Examinador



Dra. Evangelina Díaz Obando  
Representante del Consejo Central de Posgrado

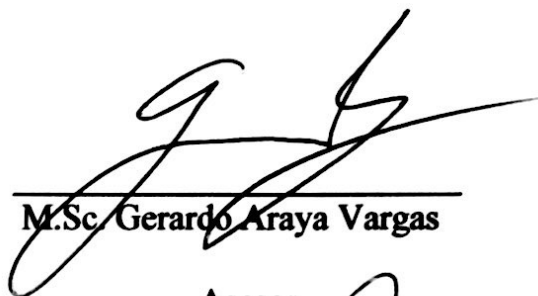


M.Sc. Jorge Salas Cabrera  
Coordinador Maestría en Salud Integral y Movimiento Humano



M.Sc. Juan Carlos Gutiérrez Vargas

Tutor



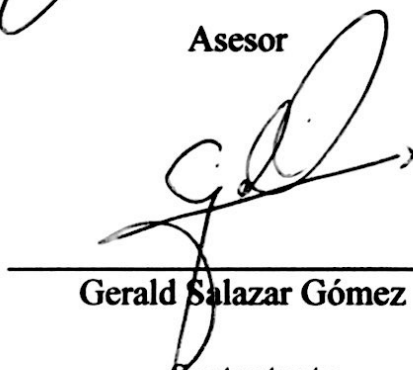
M.Sc. Gerardo Araya Vargas

Asesor



M.Sc. Luis Solano Mora

Asesor



Gerald Salazar Gómez

Sustentante

Tesis sometida a la consideración del Tribunal Examinador de Tesis de Posgrado en Salud Integral y Movimiento Humano con mención en Salud, para optar por el título de Magíster Scientiae. Cumple con los requisitos establecidos por el Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional.  
Heredia, Costa Rica.

## Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar el impacto de un programa de baile popular sobre distintos indicadores de calidad de vida y la percepción del ambiente laboral. **Sujetos:** la muestra de estudio estuvo compuesta por 29 funcionarios administrativos (23 mujeres y 6 hombres) de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, de la Universidad Nacional de Costa Rica. **Instrumentos:** se utilizó el Cuestionario de Salud SF-36 para medir indicadores de calidad de vida y el Cuestionario de Clima Social de Trabajo para medir la percepción del ambiente laboral. **Procedimiento:** la muestra se dividió en dos grupos a los cuales se les aplicó, en distintos momentos, un programa de baile popular 3 días a la semana con 30 minutos de tiempo en cada sesión. Al iniciar el estudio, se hizo la primera medición e inmediatamente el grupo 1 inició el tratamiento; mientras que el grupo 2 se mantuvo como control realizando sus tareas cotidianas y laborales acostumbradas. Después de seis semanas, se realizó la segunda medición y el grupo 1 pasó a ser control y el grupo 2 empezó a recibir la aplicación del tratamiento. Seis semanas después, se procedió con la tercera medición. **Resultados:** se encontraron efectos significativos y positivos del programa de baile, sobre la calidad de vida valorada en las ocho dimensiones del Cuestionario SF-36. Asimismo, se encontraron efectos positivos en las variables cohesión y apoyo, del Cuestionario de Clima Social de Trabajo. **Discusión:** los resultados obtenidos indican que el baile popular es una estrategia que beneficia la función física, la función social, el rol físico, el rol emocional, la salud mental, la vitalidad, el dolor corporal y la salud general (dimensiones de la calidad de vida), así como la cohesión y el apoyo (variables de la percepción del ambiente laboral) a los(as) trabajadores y trabajadoras, lo que podría conducir a un mejor desempeño y productividad en el ámbito del trabajo y en la vida propia de las personas. **Conclusión:** la aplicación de este programa logró impactar de manera positiva la calidad de vida y la percepción del ambiente laboral en esta población, por lo cual, el baile popular se constituye en una opción para ser tomada en cuenta por las empresas que quieran mejorar su producción y el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras.

## **Descriptores**

**Programa de Baile Popular, Calidad de Vida, Ambiente Laboral, Funcionarios  
Administrativos Universitarios**

## **Agradecimientos**

A todas las personas que coadyuvaron para que este proyecto se pudiera llevar a cabo.

A la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, sus cuatro departamentos y sus funcionarios(as) por permitir todas las herramientas para la implementación de este programa. Principalmente a la señora MPSc. Rocío Carvajal Sánchez por su apoyo en todo momento.

A los y las profesores(as) de la Maestría en Salud Integral y Movimiento Humano por haberme brindado sus conocimientos en esta etapa académica.

Especialmente a los profesores M.Sc. Juan Carlos Gutiérrez Vargas, M.Sc. Gerardo Araya Vargas y M.Sc. Luis Solano Mora por haber confiado en mi persona, otorgarme y orientarme con sus enseñanzas en el desarrollo de todo este estudio.

A M.Sc. Irina Anchía Umaña y Lic. Marlon Morera Aguilar por su apoyo y amistad en todo momento.

A los y las integrantes del Grupo de Bailes Populares Querube de la Universidad Nacional de Costa Rica por permitirme seguir ligado a la disciplina del baile popular.

A Dios Todopoderoso por darme la perseverancia para continuar cada día.

**MUCHAS GRACIAS A TODOS(AS)!**

## **Dedicatoria**

**A mi madre Nubia Gómez Rivas por ser la persona más importante en mi existencia y por inculcarme siempre los valores de la vida y el aprendizaje.**

## Índice

Resumen.....	IV
Descriptores.....	V
Agradecimientos.....	VI
Dedicatoria.....	VII
Índice.....	VIII
Índice de Tablas.....	X
Índice de Gráficos.....	XII
<b>Capítulo 1</b>	
Introducción.....	1
Planteamiento del problema.....	1
Justificación.....	2
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos.....	10
Conceptos claves.....	11
<b>Capítulo II</b>	
Marco Conceptual.....	12
1. Definición de baile o danza.....	12
2. Historia del baile.....	13
2.1 Época primitiva.....	13
2.2 Danza en la antigua Grecia.....	14
2.3 Danza en la antigua Roma.....	15
2.4 Edad media y el baile.....	15
2.5 Nacimiento de la Burguesía y cambio en la danza.....	16
2.6 Danza en el Renacimiento.....	16
2.7 El ballet.....	17
2.8 La danza en el siglo XIX.....	17
2.9 La danza moderna.....	18
3. Bailes populares o de salón.....	18
3.1 Características de los bailes populares.....	19
4. Baile Popular en Costa Rica.....	20
4.1 La salsa.....	21
4.2 El merengue.....	24
4.3 El bolero.....	26
4.4 Swing criollo costarricense.....	27
5. Calidad de vida.....	28
5.1 Definición de calidad de vida.....	29
5.2 Importancia de la calidad de vida en el trabajo.....	29
6. Ambiente laboral.....	30
6.1 Ambiente laboral y calidad de vida.....	30

<b>Capítulo III</b>	
Metodología.....	32
Sujetos.....	32
Instrumentos.....	34
Materiales y Equipo de Medición.....	39
Procedimiento.....	41
Análisis estadístico.....	44
<b>Capítulo IV</b>	
Resultados.....	46
<b>Capítulo V</b>	
Discusión.....	60
<b>Capítulo VI</b>	
Conclusiones.....	71
<b>Capítulo VII</b>	
Recomendaciones.....	73
Bibliografía.....	74
Anexos.....	81
I Circular VVE-001-2008.....	82
II Encuesta sobre la implementación de un programa de bailes populares en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.....	83
III Resultados del gusto de ritmoailable de los(as) participantes.....	84
IV Cuestionario de Salud SF-36.....	85
V Escalas del estado de salud e interpretación de resultados bajos y altos. Encuesta de salud SF-36.....	96
VI Forma en la que puntúan los ítems del cuestionario SF-36.....	97
VII Cuestionario Clima Social de Trabajo.....	99
VIII Escala del esfuerzo percibido de Borg (escala modificada).....	103
IX Tabla 13. Resumen de Promedios y Desviaciones Estándar de las Dimensiones del Cuestionario Clima Social de Trabajo aplicado en Funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un Programa de Baile Popular.....	104

## Índice de Tablas

Tabla 1. Promedios y desviaciones estándar de los factores del cuestionario SF-36, aplicado a funcionarios y funcionarias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....	46
Tabla 2. Resumen del análisis de varianza de cuatro vías (factor, sexo, grupo y medición) aplicado a las respuestas al cuestionario SF-36, en funcionarios y funcionarias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....	47
Tabla 3. Promedios y desviaciones estándar para la variable implicación (%) del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....	49
Tabla 4. Promedios y desviaciones estándar para la variable cohesión (%) del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....	51
Tabla 5. Promedios y desviaciones estándar para la variable apoyo (%) del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....	53
Tabla 6. Promedios y desviaciones estándar para la variable autonomía (%) del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....	55
Tabla 7. Promedios y desviaciones estándar para la variable organización (%) del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....	55
Tabla 8. Promedios y desviaciones estándar para la variable presión (%) del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....	56

<b>Tabla 9. Promedios y desviaciones estándar para la variable claridad (%) del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....</b>	<b>57</b>
<b>Tabla 10. Promedios y desviaciones estándar para la variable control (%) del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....</b>	<b>57</b>
<b>Tabla 11. Promedios y desviaciones estándar para la variable innovación (%) del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....</b>	<b>58</b>
<b>Tabla 12. Promedios y desviaciones estándar para la variable comodidad (%) del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....</b>	<b>59</b>
<b>Tabla 13. Resumen de Promedios y Desviaciones Estándar de las Dimensiones del Cuestionario Clima Social de Trabajo aplicado en Funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....</b>	<b>104</b>

## **Índice de Gráficos**

- Gráfico 1. Interacción entre grupos y mediciones del puntaje promedio del SF-36, aplicado en funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....48**
- Gráfico 2. Interacción entre grupos y mediciones para la variable implicación medida en funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....50**
- Gráfico 3. Interacción entre grupos y mediciones para la variable cohesión medida en funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....52**
- Gráfico 4. Interacción entre grupos y mediciones para la variable apoyo medida en funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular.....54**

# Capítulo I

## INTRODUCCIÓN

### **Planteamiento y delimitación del problema:**

La globalización en la que la sociedad se encuentra inmersa en los tiempos actuales y los altos costos de vida han propiciado que las personas tengan que trabajar largas horas en sus lugares de ocupación para poder subsistir con la alta demanda de patrones de consumo, ha contribuido a desmejorar la calidad de vida de los trabajadores, quienes se ven obligados a sustituir sus prácticas saludables por pasar mayor tiempo siendo simplemente productores. De igual manera, su calidad en el trabajo puede verse minimizada por las condiciones de deterioro que muchas veces sufren por el sedentarismo y cansancio. Si a esto le sumamos la ausencia de otros hábitos saludables como buena alimentación, recreación, salud mental, diversión, etc; se está frente a un problema general de salud pública.

Sumergidos(as) en esos ambientes laborales, comúnmente se escucha a las personas decir: “es que si yo tuviera tiempo...”, “pagar un gimnasio sale caro...”, “no tengo ropa para hacer ejercicio...”; así como muchas otras aseveraciones de la vida cotidiana, muestran una desmotivación hacia las prácticas saludables, lo que va en detrimento de la propia salud integral. No obstante, muchas de esas personas saben de la importancia de la actividad física como medio para su mejoramiento funcional, pero no dan el primer paso de cambio para mejorar su bienestar.

Los trabajadores del ambiente universitario no quedan exentos de estas conductas pues sus largas jornadas de trabajo, más las actividades fuera de horarios, giras, reuniones, etc., hacen que esta sea una población necesitada de programas orientados al mejoramiento de su salud física, social y mental, para poder así mejorar su desempeño en el campo laboral y su vida en general.

Por lo tanto, es importante que se den opciones de recreación física que puedan ser desarrolladas en el mismo ámbito laboral, para facilitar la participación de funcionarias y funcionarios, teniendo para esto el apoyo de sus jefaturas. En este sentido, las actividades dancísticas, como el baile popular podrían ser actividades clave en una oferta para promover estilos de vida activos en esta población. No obstante, es poco lo que se ha investigado al respecto.

Por todo lo anterior, es que emerge la siguiente incógnita: ¿podría un programa de baile popular, impactar de manera positiva sobre distintos indicadores de calidad de vida y de la percepción del ambiente laboral en funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Costa Rica?

#### **Justificación:**

Con el avance acelerado de los procesos de producción de hoy, se escucha a los trabajadores quejarse de sus condiciones laborales, de las relaciones con sus compañeros(as), de las dificultades en los procesos de cambio y del ambiente de trabajo en general. Esto descubre el nivel de tensión física y mental de la población trabajadora, lo que podría conducir a pensar que esas altas exigencias provocan un deterioro corporal y psicológico, así como a una pérdida de buenas actitudes sociales (Buendía, 1998).

El trabajo que el hombre realiza es un proceso social, se orienta al cumplimiento de funciones y está regulada por su conciencia. Esta es la parte que predomina en el ambiente laboral. No obstante, este contexto se debe encaminar a la satisfacción de sus necesidades orgánicas individuales para bien de su integración en el medio (Guerrero et al, 2006).

Se hace necesario entonces, realizar un análisis del ambiente laboral y profesional de los individuos y sus implicaciones familiares, económicas y de salud integral que repercuten indiscutiblemente sobre su cuerpo y su bienestar humano. La

búsqueda de soluciones mediante las relaciones sociales y la organización del trabajo, parecen ser las vías por donde realizar los procesos de cambio (Buendía, 1998).

La motivación en el trabajo resulta de un conjunto de relaciones entre el empeño que ponga el trabajador con su esfuerzo, la calidad del producto que brinda y sus recompensas y metas propias. Aunque todo esto se cumpla de buena manera en cualquier trabajador, éste puede sufrir de apatía y falta de esfuerzo para continuar con su labor. En este caso, las personas que trabajan en la atención de público en los ámbitos educativo, sanitario y social, son los que más riesgo tienen de sufrir esta desidia (Sánchez, Álvarez y Lorenzo, 2003). Estos mismos autores consideran que si los trabajadores sienten que no son tratados correctamente por la entidad en la que trabajan, así mismo tratarán al público que necesite sus servicios.

Precisamente, las instituciones públicas de educación superior tienen un gran impacto a nivel nacional por el compromiso de formar profesionales en distintas áreas del saber, por lo que resulta de suma importancia que se brinden servicios de calidad a los estudiantes que formarán parte de esa educación y a la sociedad en general. Esto será posible si a lo interno de cada universidad, se logra un buen ambiente de armonía y equilibrio entre sus trabajadores y jefaturas para lograr una cohesión que se vea reflejada en sus resultados y atenciones (Edel, García y Casiano 2007).

De lo anterior se deduce que si las entidades incentivan a sus trabajadores con programas de actividad física que los motiven y que les mejore su salud integral, probablemente estos funcionarios retribuyan dando un servicio de mejor calidad y un trato más cortés y amable, refiriéndose principalmente a los y las estudiantes universitarios, más aún cuando es una gestión vinculada directamente al bienestar de los educandos, como es el caso de los funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica.

Precisamente, los programas de actividad física ayudan a promover esas mejoras en el ser humano, así como prevenir ciertas condiciones crónicas de

naturaleza incapacitante, tales como las cardiopatías coronarias, la hipertensión, diabetes, osteoporosis, entre otras. Asimismo, producen en la personas mayor energía y alegría (Lopategui, 2000).

Los estudios en población general indican que la práctica de una actividad física regular, estable y moderada ayuda a mejorar tanto la salud física como la psicológica, incrementando así la calidad de vida.

De esta manera, la Organización Mundial de la Salud (OMS) hizo hincapié en la dramática necesidad del hombre y la mujer actuales de abandonar el sedentarismo y elegir formas de vida más saludables (Carmona et al, 1997).

Entre varias de esas actividades saludables se encuentran la natación, el ciclismo, el yoga, el tai chi y el baile, las cuales constituyen acciones que también ayudan a mejorar la autoestima, la autopercepción y la sensación de bienestar. De la misma manera, no se puede dejar de lado las conductas saludables en cuanto a alimentación y el cuidado personal (Muñoz, 2008).

Precisamente, el baile es una de las actividades físicas que los pueblos han aceptado dentro su quehacer cotidiano y su cultura popular como medio para eliminar el estrés negativo, relacionarse con otras personas y, a su vez, realizar actividad física.

A continuación, se mencionan varias investigaciones realizadas por distintos autores, en las cuales se obtuvieron diversos beneficios que el baile produce con su práctica regular.

Jaramillo, Taborda y Zuluaga (2000), realizaron un estudio acerca del “sentido del baile de salón para los ancianos que asisten al programa de pensionados del departamento y al programa de jubilados de la Caja Nacional de Previsión de la ciudad de Manizales en Colombia”. Los autores observaron a los adultos mayores en sus prácticas de baile por espacio de seis semanas y llegaron a la comprensión de que

los ancianos de estas instituciones consideraban al baile de salón como una actividad que les proporcionaba beneficios físicos, cognoscitivos, mentales y sociales.

Otro estudio indica que la danza y las caminatas pueden mejorar la resistencia cardiorrespiratoria, la adiposidad y la fuerza en personas mayores de 60 años en España. Por espacio de 15 semanas y tres veces a la semana durante 1 hora, se les aplicaban los tratamientos. Como resultados se obtuvo que al cabo del periodo establecido, la resistencia cardiorrespiratoria aumentó 46.5%, la fuerza mejoró un 11% en la mano izquierda y un 12% en la derecha, además la adiposidad aumentó un 5,2%, la cual mejoró con respecto al grupo control (no ejercicio), que aumentó la adiposidad en un 11.2% (Hernández, 2001).

Jaramillo, Orozco y Ortiz (2002), en un estudio llamado “Baile de Salón y Relaciones entre Ancianos. La Cultura de la Ancianidad”, realizaron nueve observaciones a un grupo de adultos mayores que recibían clases de baile los días martes y viernes en Caldas, Colombia. Los investigadores asistían para ver las reacciones de los adultos antes, durante y después de las clases, su comportamiento con respecto a las ejecuciones de los pasos previamente enseñados por el instructor y la interacción entre el grupo. Los encargados del estudio pudieron concluir que al realizar las secuencias bailables, las personas sentían la actividad divertida aunque les costara la ejecución, hacían grupos entre ellos para practicar y hasta planeaban actividades para salir extra clase a recrearse con el baile.

Pérez y Peña (2004), realizaron un estudio en una escuela primaria en Cuba en el año 2004, con el objetivo de determinar la influencia de la danza en la rehabilitación física de la columna vertebral llamada escoliosis. Los investigadores realizaron la muestra con 80 niños con edades entre los 10 y 11 años de edad, divididos en 40 mujeres y 40 varones. Un grupo fue sometido a ejercicios de la unidad terapéutica y el otro grupo fue intervenido con bailes en los ritmos de danzón, son cubano, son montuno, chachachá, contradanza, pilón, mozambique y zapateo. Durante 6 meses con 5 sesiones por semana de 45 minutos cada una, se pudo

constatar un mejoramiento de la escoliosis en el grupo que bailó, aumento en el movimiento de la columna por la flexibilidad alcanzada y ganancia de la fuerza en la parte posterior del tronco. Según los científicos, el cambio se originó debido a que los niños y niñas se iban a la casa a practicar los bailes y por lo tanto realizaban mayor cantidad de actividad.

En otros estudios, se ha comprobado que las prácticas de baile sirven también para ayudar a pacientes con diversas patologías como el Parkinson. En los años 2004-2005, el Hospital de Clínicas de Buenos Aires Argentina, mostró en un trabajo de investigación donde las actividades de yoga y música-baile tango, aumentan la calidad de vida de pacientes con Parkinson. La muestra contó con 25 personas con edades entre los 64 y 76 años de edad, de las cuales 63% fueron mujeres y 37% varones, ellos pertenecían al GEPA (Grupo Esperanza de Parkinson en Acción). En este trabajo se determinó que los pacientes mejoraron su condición con el tango, pues debían aprender pasos que no traían de nacimiento, lo cual hizo que tuvieran mayor concentración. Con el yoga las personas lograron la tranquilidad que les redujo los temblores (síntomas de la enfermedad cuando las personas están nerviosas) y con la práctica del canto, los pacientes, pudieron contrarrestar la pérdida en progreso de la voz que produce esta patología (Pecci, 2004-2005).

En el año 2005, se realizó otra investigación en Barcelona, España. Con el objetivo de mejorar la calidad de vida de mujeres mayores de 56 mediante la danza y el movimiento. Los resultados arrojaron que las participantes debieron poner mucha concentración al realizar las secuencias de danza, lo que las obligó a estar más atentas. Así mismo, ganaron alegría y la actividad les pareció muy divertida. En cuanto a lo físico, las mujeres mejoraron en flexibilidad y coordinación (Aranda, 2005).

Hablando de aspectos físicos, Mckinley (2005), efectuó una investigación con 30 personas de ambos sexos con edades entre los 62 y 90 años. A ellos(as), se les realizó un programa de baile tango vs otro grupo que realizaba solamente caminatas.

Este estudio dio como resultado que las personas que aplicaron baile se mostraron más animados y resolvieron de mejor manera tareas como contestar el teléfono, mandar mensajes de correo electrónico, etc. Además mejoraron la estimulación del sistema nervioso y hubo mayor control del equilibrio. Las personas de la muestra habían sufrido caídas al año anterior a la investigación.

Algunos investigadores, reconociendo la característica por comunicar algo que el baile trae desde sus inicios, concuerdan que este es especialmente importante cuando las personas bailan por diversión, alegría o por sacar su energía (Ochoa, 2006).

Otro grupo de personas investigadas, participaron en el año 2004 en una indagación llamada “El Baile: representación social y práctica saludable”, en Antioquia, Colombia. Se llegó a la conclusión que el baile es un vehículo necesario de interacción que se ve reflejado en la salud (Ochoa, 2006).

En un estudio comparativo entre dos grupos de personas con problemas del corazón a cargo del Instituto de Cardiología Ignacio Chaves en México, un grupo practicó bicicleta estacionaria y el otro grupo se ejercitó a base de baile rock and roll. La investigación concluyó en que las dos actividades físicas fueron efectivas para disminuir riesgos de ataques cardíacos. No obstante, el baile demostró ser más divertido que la otra práctica, lo que mejoraría la adherencia a la actividad (Ilarraza, 2006).

El Dr. Romualdo Belardinelli de Ancona, Italia, realizó en el año 2006, un estudio para mejorar la calidad de vida de pacientes con insuficiencia cardiaca. A uno de los grupos estudiados se les aplicó ejercicios aeróbicos de bicicleta y bandas caminadora y el otro grupo recibió clases del baile de salón europeo llamado Vals. Las pruebas duraron 8 semanas, luego de las cuales se comprobó que el consumo máximo de oxígeno aumentó un 16% en el primer grupo y un 18% entre los bailarines, el umbral anaeróbico aumentó un 21% en los del Vals y un 20% entre los

de caminatas y bicicletas, la aptitud cardiorrespiratoria mejoró en un 18% entre los que no bailaron y un 19% entre los que si realizaron los bailes. Además, después de un año de haber realizado la actividad, los que realizaron los bailes mantuvieron una mejoría notoria, esto gracias a que sintieron en el baile una terapia divertida y la siguieron practicando (Belardinelli, 2006).

En el año 2008, Madeleine Hackney de la Universidad de Washington, Estados Unidos, encontró que los pacientes pueden mejorar el equilibrio y su calidad de vida mediante el baile tango, pues según la investigadora, se aumenta la relación social entre las personas, se practica más la actividad del baile por sentirse bien socialmente y eso repercute en su nivel físico y de recuperación (Hackney, 2008).

En enero 2008, se concluyó un estudio realizado en la Escuela Jesús Argüelles de la Provincia Las Tunas, Cuba. En este estudio se demostró una mejoría en la problemática de escoliosis postural, acortándose el tiempo de tratamiento por medio de la práctica de bailes tradicionales cubanos, que realizó un grupo de ese centro educativo. En el estudio, hubo otra muestra de niños que realizó ejercicios físicos terapéuticos y el resultado de ellos también fue muy positivo. No obstante, se destacó la danzaterapia como una alternativa más eficaz (Peña y Segura, 2008).

Con base en los estudios revisados, se ha demostrado que el baile es una herramienta que provoca beneficios físicos, psicológicos y sociales en diversas poblaciones, ya sea en tratamiento de patologías como en la interacción de las personas que lo practican. No obstante, no se han encontrado estudios que apliquen la actividad física del baile como opción para el mejoramiento de diversos aspectos en funcionarios activos de instituciones, como son los trabajadores de entidades públicas de educación superior.

Cabe destacar que la inquietud de realizar este estudio no nace como una idea escuchada o leída en algún lugar, sino que emerge de una realidad plasmada en carne propia por parte del investigador, en cuanto a la gran cantidad de trabajo que deben

cumplir los trabajadores administrativos de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, lo que causa descuidos en su salud y por ende en su calidad de vida. De igual manera, este estudio brota de la necesidad de establecer y fortalecer las relaciones interpersonales que los funcionarios y funcionarias necesitan para un mejor desempeño de sus tareas, pues al laborar en departamentos que realizan labores totalmente diferentes, estas personas no ven la necesidad de acudir a otros compañeros para tan siquiera comentar de los procesos, y las únicas veces que se les ve reunidos es cuando deben acudir por obligación a las asambleas de la vicerrectoría.

Por todo lo anterior es que se ha decidido implementar una investigación de corte experimental en funcionarios(as) administrativos(as) de una universidad pública de Costa Rica (la Universidad Nacional), para poder observar los efectos del baile sobre variables de calidad de vida y de ambiente laboral, aspectos que no tienen antecedentes a nivel de estudios de este tipo en la revisión realizada.

**Objetivo General:**

Analizar el impacto de un programa de baile popular sobre distintos indicadores de calidad de vida y la percepción del ambiente laboral en funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica.

**Objetivos Específicos:**

- 1- Conocer el efecto de un programa de baile popular sobre la función física, función social, rol físico, rol emocional, salud mental, vitalidad, dolor corporal, y salud general (indicadores de calidad de vida) en los funcionarios participantes del estudio.
  
- 2- Determinar el resultado de la aplicación del programa sobre la implicación, cohesión, apoyo, autonomía, organización, presión, claridad, control, innovación y comodidad (indicadores de percepción de ambiente laboral), de las personas participantes.

## **Conceptos Claves:**

**Baile:** sucesión expresiva del movimiento del cuerpo ejecutados normalmente al ritmo de la música y siguiendo un arte, una técnica o un código social más o menos explícito (Equipo de Expertos 2100, 1996).

**Calidad de Vida:** evaluación subjetiva con dimensiones positivas y negativas arraigadas en un contexto cultural, social y ambiental (Gómez, 2009).

**Ambiente Laboral:** comprende la organización donde el ser humano realiza su trabajo, su actividad productiva en relación con los medios de la labor, los instrumentos de producción y el ambiente físico y natural donde se desempeñan los compañeros que intervienen en el proceso productivo. Si no se tienen las precauciones del caso, este ambiente podría volverse peligroso y afectar su salud en general donde se contemplan los accidentes laborales y las enfermedades provocadas por sus actividades (Guerrero et al, 2006).

**Actividad Física:** son movimientos intencionados cualesquiera realizados con los músculos y el sistema óseo, que trascienden en gastos de energía y permiten la relación con el entorno que nos rodea (Annicchiarico, 2002).

**Salud:** bienestar completo de lo físico, mental, social, emocional, espiritual y no meramente la ausencia de enfermedad o incapacidad (Lopategui, 2000).

**Funcionarios universitarios:** trabajadores y trabajadoras que realizan sus actividades laborales en instituciones de educación superior.

## **Capítulo II**

### **MARCO CONCEPTUAL**

#### **1. Definición de baile o danza**

Antes de dar inicio a este trabajo de investigación, se debe aclarar el significado de las palabras baile y danza, puesto que a lo largo de la historia y en las diferentes literaturas se utilizan para describir las mismas acciones.

Etimológicamente, el término danza proviene del latín “*dansare*”, mientras que la palabra baile proviene del latín “*bailare*” y en su significado, la danza o el baile son el arte en el que el cuerpo expresa sus sentimientos y emociones de acuerdo a la coordinación de sus movimientos (Elósegui y Chao, 1980).

Habiendo constatado que ambos términos indican lo mismo, a lo largo de este estudio se utilizarán indistintamente.

El baile es creado por el ser humano, forma parte de la sociedad en que está inmerso y desde tiempos remotos ha sido parte de la historia de la humanidad, es por esto que contribuye al desarrollo de las personas y a su formación integral.

Según Equipo de Expertos 2100 (1996), el baile es una secuencia expresiva de movimientos corporales ejecutados generalmente con música, los cuales siguen un patrón, una técnica y un código social.

Para Jaramillo y Murcia (2002), el baile es una expresión espontánea y natural de las personas, la cual utilizan como una forma de comunicar aquellos sentimientos que son más difíciles de explicar con la palabra.



## 2. Historia del baile

El baile tiene mucha antigüedad y se puede mencionar que está estrechamente ligado a la aparición de la humanidad (Equipo de Expertos 2100, 1996).

### 2.1. Época primitiva

En la era primitiva, el ser humano era dependiente de los procesos naturales de producción de la tierra, por eso mediante los ritos religiosos o mágicos en los cuales creían, nace la danza como una forma de pedir o desechar eventos naturales que mejorarían su calidad de vida. Aunque en esos tiempos no había registros escritos de los datos, el poder que para las personas representaba la danza, se puede constatar en las pinturas presentes en las cavernas, las cuales relatan las costumbres de caza, alimentación y rituales religiosos (Michelle, 1998).

Según Hernández (1979), el ser humano en esta etapa le dio significado a las acciones físicas mediante la danza, procurando manejar la naturaleza para que se cumplieran sus necesidades cotidianas. Por tanto, describe dentro de las características, su simpleza, funcionalidad e imitación y como se mencionó antes su visión mágica y religiosa.

En épocas primitivas, la danza además servía para hacer solemnes actividades humanas como la natalidad, el matrimonio, la muerte y la pubertad (Chao, 1980).

Como proceso natural, el hombre inició su evolución y transformación. Paso de ser nómada a sedentario, puso especial énfasis en el cuidado de animales domésticos y en la agricultura. La danza fue cambiando paulatinamente, pasó de ser puramente de ritos mágicos y supersticiosos que controlaban la naturaleza y fue sustituida por los cultos; es aquí donde ella se utiliza para entierros, ceremonias y otros. Inicia poco a poco el desmoronamiento de los clanes y se da la división de la sociedad por

distintas clases, las cuales eran identificadas particularmente por sus bailes (Michelle, 1998).

Según dice la historia, luego emergió la clase de los gobernantes y la de los esclavos. Esta última fue sometida a las luchas de guerra y al trabajo duro de la producción; mientras que las clases altas se encargaron de la dirección de los grupos sociales, quehaceres religiosos y con mayor auge al desarrollo de la cultura, es en esta etapa que la política, la filosofía y fundamentalmente las artes, adquieren mucho desarrollo. La danza como parte de todas las demás artes, empieza a desprenderse de las razones puras de religiosidad e inician su camino de disfrute estético en los palacios de los monarcas (Elósegui, 1980).

## **2.2 Danza en la Antigua Grecia**

Al llegar a la última etapa del esclavismo, provocado por las circunstancias sociales y políticas, se originó un cambio cultural que abrió paso entre los siglos VII al IX al llamado Clasicismo Helénico en la antigua Grecia y donde la danza es influenciada por la tranquilidad, simetría, armonía y serenidad de la nueva cultura (Elósegui, 1980).

Precisamente, las danzas griegas están caracterizadas por la ruptura del convencionalismo helénico, aparecen las expresiones naturales del cuerpo y sus vestimentas ligeras para procurar así la libertad de los movimientos, se pierde aún más el sentido religioso y se manifiestan la alegría y el poder imaginativo en las composiciones dancísticas. Emergen los bailes colectivos que utilizan las figuras circulares, se usa mucho el espacio en líneas de bailarines, círculos concéntricos, diseños libres y espontáneos. En fin, se logra dar mayor belleza a los movimientos corpóreos (Hernández, 1979).

### **2.3 Danza en la Antigua Roma**

Por otra parte, en Roma la danza tuvo características parecidas a su etapa anterior no obstante fue perdiendo suavidad y sutileza de movimientos para convertirse en brutal y violenta. En este tiempo es introducida a los circos, donde se mezclaba con lo brusco de las fieras, los gladiadores y los sacrificios a los cristianos. Pero ya en el final de este imperio romano, los bailes pasaron a integrarse como entretenimiento en los banquetes y adquirieron con estas prácticas un simbolismo secundario. En el primer periodo del Cristianismo en el siglo XII, la danza fue excluida de las iglesias y de los festivales religiosos puesto que dio a entender por parte de la clase aristócrata-eclesiástica, que no debía creerse en la magia que la danza supuestamente otorgaba (Hernández, 1979).

### **2.4 Edad Media y el Baile**

Siguiendo su camino, en la Edad Media, el baile era básicamente un medio recreativo entre el pueblo y los cortesanos, no se le dio importancia a la técnica y el pueblo la exhibía en plazas públicas por diversión. Los sacerdotes intentaron sacar las danzas de los cultos pero esos intentos eran insuficientes, por lo que al final optaron por aceptarla. Sin embargo y después de seguir luchando contra esta práctica, los sacerdotes censuraron totalmente la danza, pues al ser un arte que utilizaba el cuerpo, la creían inmoral, ya que según ellos hacía la diferencia entre el espíritu y la carne. Ya en los siglos XI y XII emerge la Danzamanía, forma corporal en la que los pueblos bailaban para cultivar su amor por la vida y para gritarle al mundo su temor por la muerte. Esta fue conocida también como la “Danza Macabra” y se extendió hasta el periodo renacentista (Hernández, 1979).

En la misma época medieval, surge la Danza Folclórica, definida como danza popular y anónima en la que se resalta la espontaneidad y expresión corporal de los pueblos, que con sus movimientos surgidos producto de lo religioso-primitivo, mantienen vivo todo el valor de la danza (Elósegui, 1980).

## **2.5 Nacimiento de la Burguesía y cambio en la danza**

A finales de la Edad Media nace la burguesía, una nueva clase social en donde se dio la unidad de los países europeos gracias a la expansión de la riqueza, lo que hizo también que el monarca controlara el poder los señores feudales. Esta monarquía total, hizo una gran corte de lujo que paseaba de festín en festín y, ¿qué más arte para entretener a los cortesanos que la danza misma? Luego nace la ópera con el objetivo de revivir el teatro y unirlo con la danza y la música, siempre con la visión de entretener a los que degustaban de aquellos banquetes pero con más y mejores espectáculos (Elósegui y Chao, 1980).

Según Hernández (1979), esa burguesía requería un nuevo pensamiento para enfrentar el nuevo sistema (el cual se basa en que las personas forjan su propio futuro y pueden disfrutar del fruto de sus ganancias), pero esos burgueses, lejos de emprender una nueva cultura, tomaron y fusionaron elementos de las culturas antigua, greca y romana para emprender un nuevo camino. A esa etapa de la historia se le llamó Renacimiento, momento en el cual también la danza estuvo presente.

## **2.6 Danza en el Renacimiento**

El Renacimiento surge en los siglos XIV, XV y XVI en Italia, ya que ese era el país con más recursos económicos, políticos e ideológicos para sustentar ese nuevo movimiento (luego se amplió a toda Europa). En esta época, la danza no sería solo para entretenimiento de la sociedad, sino que se convierte en un importante movimiento cultural, ya que se aceptan las danzas campesinas y la danza como espectáculo. Todos estos bailes populares ganan fuerza y vistosidad, pero entran en la aristocracia transformados y no puros. Todas estas danzas alteradas, llevan el nombre de cortesanas, preclásica o renacentistas, las cuales son muy difundidas en Italia a partir del siglo XV. Son de característica social, teniendo su origen a través de las

danzas folclóricas europeas. En la etapa renacentista, nacen los denominados Bailes del Pueblo, en su principio realizados por los aldeanos italianos y a los cuales se les llamó "Balli" (Hernández, 1979).

## **2.7 El Ballet**

Dentro de la época renacentista, nace también en Francia el llamado Ballet cómico de la reina, el cual se desarrollará a partir de año 1581. En el reinado de Luis IV, la corte le da mucha importancia a los espectáculos de ballet y es donde el rey se hace rodear de músicos, poetas y bailarines con el fin de dar mayor elaboración a este tipo de danza. Al darse este apoyo al ballet, se forma un nuevo e interesante fenómeno social: se unen los nobles y los artistas profesionales para realizar un objetivo brillante que después se llamó la danza clásica. La importancia de esta danza en la historia es el hecho de lograr (producto de esa fusión entre clases sociales), que el ballet dejara de presentarse sólo en las cortes y se volviera un espectáculo con características propias para el disfrute de todo el pueblo (Hernández, 1979).

## **2.8 La danza en el siglo XIX**

En esta época, emerge la danza como expresión popular más acentuada por medio del pionero de los bailes de salón, denominado vals. Este baile se convierte en el entretenimiento por excelencia entre las parejas que buscaban una manera de expresar su romanticismo (nombre también que recibe esta etapa de la historia universal). En el romanticismo, el baile sigue su transformación, se convierte en una forma más libre y natural y de ejecución entre los aldeanos de Alemania y Austria principalmente (Hernández, 1979).

## **2.9 La danza moderna**

Ya en el siglo XX, momento en el cual suceden la primera y segunda guerra mundial y donde trascienden los armamentos destructivos y la violencia de las guerras, se produce una rebelión de los pueblos donde las artes y específicamente la danza, se vuelve a transformar. Deja su carácter romántico y toma un camino de protesta y rebeldía. Abandona las características que había adoptado en la época del inicio del ballet y vuelve a sus inicios donde el cuerpo utiliza sus movimientos pélvicos fuertes como en la época primitiva. En este siglo, inicia el rescate de la danza folclórica como un tesoro de las culturas de los países y se otorga de nuevo la importancia que tiene para las personas este hecho popular (Hernández, 1979).

Como se vio en los párrafos anteriores, las prácticas colectivas de los bailes han llevado al ser humano a establecer distintos tipos de éstos con el pretexto de celebrar diversas ocasiones. Se baila en matrimonios, bautizos, fiestas diversas, etc. Lo que hizo establecer desde el comienzo de los tiempos, su característica popular. Dentro de éstos bailes, se encuentran los denominados bailes de salón o sociales, que representan la necesidad del ser humano de salir un poco de la vida de tanto trabajo y rutina. Estas danzas tienen su origen cuando las danzas preclásicas del renacimiento fueron impuestas a las danzas de folclor medieval, es así que desde las clases más altas comienzan su camino a los sectores más populares.

La mayor expansión de los bailes del pueblo, se generó a finales del siglo XIX con el llamado baile Vals. Después de este acontecimiento, los bailes populares van cada vez en crecimiento, sin olvidar por supuesto que los movimientos de las danzas de la cultura negra han creado otra serie de bailes que identifican con mucho arraigo a nuestros pueblos (Hernández, 1979).

## **3. Bailes populares o de salón**

Después de la caída del imperio romano, la sociedad se dividió en tres clases sociales: La aristocracia laica, los campesinos y el clero. Es en esta etapa que los

bailes toman dos líneas claramente marcadas. Por un lado el estilo aristocrático ejecutaba sus danzas de forma muy rigurosa y basada en hileras de bailarines, por otra parte los campesinos ejecutan los bailes más libremente y en figuras coreográficas, no tan estrictas. Ya en el Renacimiento, nace en Europa un ritmo popular escrito musicalmente en  $\frac{3}{4}$  llamado volta, el cual es considerado vulgar por el rey Luis XIII, debido a la característica de que las personas tenían contacto físico entre sí. No obstante, en ese mismo periodo y siempre en el viejo continente (específicamente en Austria), emerge el Vals Vienés (hasta ahora es considerado como el padre de las danzas actuales de salón), que fue aceptado finalmente por las clases altas de las cortes europeas (Hernández, 1979).

Para Hernández (1979), en el siglo XX con la llegada a América de muchos inmigrantes africanos, arribaron también la música y el estilo fuerte y cálido de la cultura negra. A partir de ese momento, en los Estados Unidos apareció el jazz, fox trot, slow trot y el quick step, bailes y músicas influenciadas evidentemente por la forma africana. El mismo autor menciona que en la isla de Cuba, esos inmigrantes llegaron como esclavos a partir del siglo XVI y difundieron en primera instancia un baile inspirado en el paso del gallo, el cual luego se concretará en lo que se conoce como el baile actual de la rumba. A partir de ese momento en Latinoamérica, emergen ritmos como el cha-cha-cha, el tango y más recientemente la salsa, el merengue, la cumbia y otros.

### **3.1 Características de los Bailes Populares**

Una característica muy importante en este tipo de danzas, es que se llevan a cabo sin la necesaria presencia del público, se centra en la asociación solidaria con otras personas y no en el espectáculo. No discrimina entre edades, género, creencias y posición social. Los bailes populares, sociales o de salón están sumamente ligados al seno de los grupos sociales principalmente de las ciudades, pues es en éstas que se aloja la mayor cantidad de gente (Elósegui, 1980).

Los bailes de salón son muy variados, por lo que no se puede hablar de un baile especial o música única. Su diversidad representa muchas regiones y contextos culturales, lo que hace que este tipo de danzas pueda dar respuesta al gusto particular de las personas. Asimismo, son de carácter lúdico y permiten la aproximación del género para llevar a cabo su práctica, además brindan una oportunidad de interacción social que los hace aún más atractivos (Delgado et al, 2000)

#### **4. Baile Popular en Costa Rica**

La historia de los bailes populares en Costa Rica, se remonta por primera vez al año 1844, momento en el cual se juramentó la nueva ley fundamental del país y fue celebrada con un baile en toda la provincia de Heredia. Esa noche se amenizó con la música de dos coros que iniciaron el baile con un ritmo de vals y continuaron con contradanzas y cuadrillas. Ocho años después, se presentaron varios bailes importantes en honor al cumpleaños del presidente de la república y otros realizados por los vecinos de la ciudad de Cartago. A partir de ese momento, los bailes alcanzaron mucha importancia debido a la integración social que provocaban en las élites y por su capacidad en la unión política (Vargas, 2004).

Según Vargas (2004), en los bailes populares de esa época, la música fue interpretada por cimarronas, marimbas y guitarras. Los lugares se fueron organizando y programando las actividades en los salones como el Centro de Amigos de Puntarenas, el Hotel La Gaviota en San José, el Club Social de Cartago, el Centro Social de Heredia y el Salón Municipal de Alajuela, entre otros. Se cita también un baile de mucha relevancia en la historia de Costa Rica que se llevó a cabo en 1878 y se llamó “El baile del Pueblo”, tuvo su ocasión en las celebraciones nacionales del 15 de setiembre de ese año.

Ya en 1914, la radiodifusión introdujo la música de tango, danzones boleros y rumbas, con lo que se dio el inicio de los ritmos populares que continúan hasta la

época actual. Por último cabe destacar que en los salones donde se bailaba este tipo de ritmos, eran considerados nocivos y vulgares por las clases sociales altas del momento (Vargas, 2004).

Actualmente muchas emisoras de radio costarricenses han dado énfasis a los ritmos de salsa, merengue, cumbia y boleros en su programación musical, por lo que las personas que gustan del baile han aceptado esos ritmos como parte de su cultura popular y han iniciado su aprendizaje y su práctica con mucho más frecuencia.

#### **4.1 La salsa**

La salsa es probablemente la clase musical y de baile que más gusta a los costarricenses. Este género artístico ha tenido diversas explicaciones en cuanto a su conformación a través del tiempo.

Fue a inicios de los años setenta que la salsa es dada a conocer como género musical producto de la fusión de ritmos y estilos tales como el son, el cha-cha-cha, la guaracha, el danzón, la pachanga, la rumba, el mambo y el jazz. La palabra “salsa”, logró que la música fuera más comercial y se pudiera vender mejor (Bottomer, 1996).

Para Orovio (1994), la salsa es una música de unión entre el jazz, el reggae, el rock y la samba. Nace como la creación de músicos de diversas latitudes, los cuales enriquecieron el género con nuevos elementos musicales.

Según el Equipo de Expertos 2100 (1996), se trata de una asociación de bailes latinoamericanos con elementos de la conga, bailes populares cubanos, el jazz y el rock.

Como se ha podido ver en los párrafos anteriores, hay varias versiones del género denominado salsa, por lo que resulta importante ahondar más en la historia de

este ritmo o esta fusión de varias músicas para comprender el porqué del gusto de los pueblos.

Esta forma de música, surge vinculada a un momento histórico territorial en el Bronx (New York, Estados Unidos), donde llegan a la urbe principalmente inmigrantes de Puerto Rico y Cuba amén del atropello de un modelo imperial-capitalista en sus culturas y formas de vida. Esto se ve traducido después en una intercomunicación del caribe y esa ciudad estadounidense (Jiménez. 2008).

En la década de los años 60`s, residían en el barrio latino de New York, un grupo de talentosos músicos inmigrantes provenientes de Cuba, Puerto Rico, Venezuela, República Dominicana, Haití, entre otros. Es en ese momento, que los músicos realizan una fusión entre sus ritmos y mezclados con el jazz estadounidense nace un nuevo concepto de música popular: La salsa. (Bottomer, 1996).

Según Mariñas (2008), este movimiento musical inicia su gestación en la década de los años 60 y tiene un proceso que se reafirma diez años después.

Precisamente en la década de los años 70`s, los dueños y fundadores del sello discográfico Fania Records, Jerry Masucci (empresario italoamericano) y el músico dominicano Johnny Pacheco, logran reunir a estos virtuosos músicos y le dan la primera gran difusión a este híbrido llamado salsa. Previamente lo llaman de esta manera con el objetivo de tener un término más comercial y fácil digerir entre el público, emergiendo así la música que luego fue expandida a nivel mundial como la nueva propuesta para el radio-escucha y el bailarín (Figueroa, 2005).

En el principio del ritmo, sus temas eran crónicas del hombre del barrio, zona en este caso generadora de elementos de la cultura popular. Se trataban en sus letras, temas de alegrías, tristezas, pero sobre todo de la supervivencia en sociedad. No obstante, recientemente la salsa ha sido combinada con letra y música de baladas, lo que emergió en la variación del ritmo llamado salsa romántica o balada salsa (Orovio, 1994).

Para ejemplificar los inicios de la música salsa en el barrio y sus vivencias, basta con citar una estrofa de un tema clásico de este género grabado en el año de 1978.

*“Por la esquina del viejo barrio lo vi pasar  
Con el tumbao que tienen los guapos al caminar  
Sus manos siempre dentro del bolsillo de su gabán  
Pa`que no sepan en cual de ellos lleva el puñal...”*

(La letra de esta canción fue tomada de la producción discográfica Siembra del año 1978, su nombre es Pedro Navaja del autor Willie Colón y es interpretado por el cantante panameño Rubén Blades).

En cuanto a la música salsa, los instrumentos de percusión son tocados al estilo cubano, con las excepciones del momento en que los elementos musicales dominicanos entran al ritmo con la bomba, la plena o merengue. Lo mismo sucede con el cencerro pequeño que lleva los golpes de cumbia colombiana. El bajo y el piano se tocan con evidente influencia del jazz y las voces poseen elementos del rock, pop, jazz conjugados con formas de canto caribeñas (Orovio, 1994).

En esta combinación resultante en la salsa, predomina el ritmo de son o tumbao, iniciado por el ritmo de Bomba de Puerto Rico, lo que a su vez está asociada a la gente de cultura negra en las plantaciones esclavistas (Jiménez. 2008).

La salsa no es un ritmo puro, sino más bien una mezcla de ritmos que se podría describir como una manera de hacer música. Su característica de combinar sigue vigente como en sus inicios, lo que supone una unidad latinoamericana conducida a composiciones musicales con carácter ideológico en temas del amor, la política, el barrio, entre otros (Jiménez. 2008).

## 4.2 El merengue

El merengue nace en Santo Domingo, República Dominicana, amén de la lucha por la independencia contra Haití. Se dice que fue bailado y musicalizado por primera vez en el año 1844, momento en el cual las tropas haitianas huyeron de Talanquera derrotadas y los dominicanos a forma de sátira, ejecutaron este nuevo ritmo que identificaba su situación socioeconómica cultural (Orovio, 1994).

Este ritmo es un término proveniente de las épocas de la colonia, específicamente del vocablo muserengue o tamtan mouringue, nombres que se les otorgaban a las danzas venidas de las costas de Guinea (bailes de las culturas africanas). Este ritmo musical nace fundamentalmente en la Región de Santiago de Caballeros, conocida como el Cibao y es también descendiente de la Contradanza Europea del siglo XIX (Bottomer, 1999).

Alrededor del año 1850, el merengue es censurado por las clases altas de República Dominicana, etiquetándolo de vulgar, nocivo y con faltas a la moral. No obstante, este ritmo musical y de baile sigue su paso firme hacia los salones del pueblo. Es aquí donde no solo los pequeños grupos típicos lo tocaban, sino las grandes orquestas empiezan a interesarse en esta música pegajosa, entre ellos Juan Bautista Alfonseca (1810-1875), considerado el pionero en composición y director musical que fomentó sostenidamente el merengue (Orovio, 1994).

Desde sus inicios ha sido una música festiva orientada a la celebración de eventos alegres, es por eso que continuó su paso a las actividades de las familias y sus pueblos. Probablemente por esa razón, el rechazo al que se vio sometido en sus inicios no fructificó y es a partir del año 1930 que el merengue inicia su entrada a lugares antes prohibidos para él, gracias al aporte de la radiodifusión. No obstante, el ritmo no terminó de convencer a las clases sociales de mayor poder socioeconómico, hasta que una familia de alta posición le pidió al compositor Luis Alberti, que hiciera una pieza de merengue para amenizar sus fiestas. Es en ese momento cuando se inicia

la mayor propagación de esta música por el territorio dominicano que luego trascendería a otras latitudes (Bottomer, 1999).

Según Orovio (1994), a lo largo de los años algunos países han realizado variantes a este ritmo, por lo que se puede encontrar distintas manifestaciones en los países de Venezuela, Colombia y Puerto Rico. Propiamente en la misma República Dominicana, existen otras modalidades de merengue como es el caso del Merengue Juangomero, procedente de la villa de Juan Gómez o el Merengue Apambichao (un poco más lento y característico de pareja).

Asimismo, al ser los músicos preparados académicamente quienes establecieron la nueva forma musical del merengue y los campesinos en su ejecución original al estilo africano, encontramos en la historia dos tipos diversos de merengue: el merengue de salón y el merengue folclórico (Bottomer, 1999).

Musicalmente, el merengue en su origen era compuesto por un instrumento llamado cuatro o un tres, además se tocaba con un güiro y una tambora. Más adelante se incorporan a él, instrumentos de viento como el saxofón u otros como el bajo eléctrico. Es de característica narrativa con letras jocosas, de amor o de crítica social. La interpretación del solista es lo que propiamente se llama Merengue (Orovio, 1994).

En cuanto al baile de merengue, se puede decir que se le considera fácil de bailar, pues es un baile de bajo impacto y carece fundamentalmente de suspensiones con altas dificultades que sí se muestran en otros bailes. Se ejecuta en pareja o sueltos uno del otro. Se hará un conteo normal de 4 tiempos y cada tiempo corresponde a un paso, llevando los pies de forma alternada: pie izquierdo, pie derecho, pie izquierdo, pie derecho. Cuando esta figura se realiza en contacto de pareja, se le llama paso de la empalizada y es una de las formas coreográficas más auténticas y básicas del merengue (Equipo de Expertos 2100, 1996).

El merengue ha ganado su espacio a través de los años y es uno de los mejores condimentos en las fiestas populares y salones de baile. Es muy difundido en Centroamérica y Suramérica (Equipo de Expertos 2100, 1996).

Merengue: género musical criollo de la República Dominicana, constituye (como la rumba) un símbolo nacional (Román, 2004).

### 4.3 El bolero

Originario de Santiago de Cuba y España, el bolero es otro de los ritmos más bailados por los pueblos latinoamericanos. Este género es atraído por grandes músicos e intérpretes que marcarán toda una historia con sus creaciones melódicas, lo que mantuvo este ritmo vivo hasta la actualidad. En España, el bolero nace como una música descendiente de la melodía gitana, pues proviene del término “Volare” de volar, por la semejanza a algunos movimientos que hacen los bailarines de música gitana con sus brazos, parecido al vuelo de un ave (Orovio, 1994).

Se dice que el bolero fue reinventado por varios países latinoamericanos, pero el que más cultivó y trabajó este género fue la isla de Cuba. Proveniente de la Habanera (folclor cubano) del siglo XIX con antecedentes de la contradanza (siglo XVIII) y del danzón (siglo XIX), el bolero se extiende a más países del orbe e inicia su universalización con mayor fuerza a principios del siglo XX (Páez, 2007).

Los instrumentos con los que se ejecutaba el bolero consistían en guitarras y un cajón que realizaba la percusión (elementos de la música gitana), además se incluían instrumentos percusivos de origen afrocaribeño, como los bongos y las tumbadoras. Es de esta manera que se origina lo que hoy conocemos como bolero clásico y que se interpretaba fundamentalmente en peñas y cantinas, pero sobretodo en serenatas hacia las mujeres donde se gestan principalmente sus temas de amor y despecho (características que este ritmo mantiene hasta nuestros tiempos). Se cita en

la historia como la primera composición de bolero, el llamado "Tristezas", obra realizada por el señor José "Pepe" Sánchez en el año 1883 (Orovio, 1994).

Gracias a la aparición de la radio, el bolero es altamente difundido y rápidamente se inicia su evolución al mezclarse con otros ritmos cubanos como el son, el cha cha chá, el mambo. Producto de esta fusión, emergen los nuevos boleros: bolero son, bolero cha, bolero mambo y bolero ranchero (Páez, 2007).

En cuanto al baile, el bolero llega a Cuba por medio de una compañía española de danza a principios del siglo XIX, se posiciona en el país y poco a poco va tomando independencia. En el año 1832 y antes que naciera el bolero puramente cubano, se abre en la Habana, la primera escuela de enseñanza del ritmo. Entonces el bolero se va deformando de sus elementos españoles poco a poco y se genera un nuevo movimiento musical, que se concreta a partir del año 1920 (Gentile, 2004).

El bolero es una de las expresiones culturales más influyentes de Latino América. Música de la seducción y del deseo, de la cercanía y de la ausencia, en la que se combinan el amor idealizado y la pasión erótica "exacerbada" que se le atribuye frecuentemente a los países del trópico (Román, 2004).

#### **4.4 Swing Criollo Costarricense**

Antes de empezar a mencionar este particular baile costarricense, se debe especificar de dónde proviene este término de música y baile popular.

En los Estados Unidos, la música swing iba de la mano en la comercialización de cualquier producto por su simple hecho e impacto popular. Pero no era solo eso, fue la manera en que la cultura negra entró en el ambiente laboral de los blancos, en donde además se incorporó de forma particular la estrategia de realizar los acordes musicales de los temas de las comedias inspiradas en ocasiones por el blues (Fischerman, 2003).

Según Torijano (2006), el swing fue traído al territorio costarricense por los conductores de trailers que con su trabajo también transportaban su cultura, dentro de la cual por supuesto venían los bailes populares y de salón.

El swing criollo costarricense es una forma muy particular de baile de salón que nace entre las décadas de los años 40's y 50's como una forma muy tergiversada de lo que fue el *swing* de las grandes bandas de Norteamérica. En Costa Rica el swing tiene más picardía e improvisación que el baile del mismo nombre en los Estados Unidos (Torijano, 2006).

Este ritmo permite ver la fusión de la cultura popular de Costa Rica con las de otras latitudes, para poder así lograr híbridos artístico-culturales (Hernández, 2004).

El swing costarricense es la manera de los ticos de bailar la música de cumbia colombiana, puesto que no hay una música específica para este tipo de baile.

## **5. Calidad de Vida**

El término de calidad de vida se encuentra presente a nivel mundial desde épocas en que los antiguos griegos la utilizaron por primera vez por medio del famoso filósofo Aristóteles. No obstante, el concepto es relativamente nuevo en relación al campo de la salud. No es hasta principios de la década de los años 90's, que la calidad de vida logra tener la atención de muchos investigadores y profesionales en salud, los cuales ven la necesidad de evaluar el bienestar de las personas y recurren a la calidad de vida para dar respuesta a sus inquietudes. Por ejemplo, antes en la medicina se consideraban válidos únicamente los resultados objetivos basados en las aseveraciones y estudios llevados a cabo por el personal médico (Schwartzmann, 2003).

Según Schwartzmann (2003), luego se le dio un poco de importancia a la percepción del paciente y, acercándose a nuestros días, es que se deja esa lucha entre

lo que dice el paciente por un lado y el médico por su parte, para poner atención a los datos que reflejan en los sujetos de estudio una apreciación de sus sentimientos de bienestar, malestar y estilo de vida.

### **5.1 Definición de Calidad de Vida**

Según lo expuesto en el Foro Mundial de Salud llevado a cabo en Ginebra, Suiza en el año 1966, la OMS propuso la definición de calidad de vida como la percepción de las personas y su posición en el contexto socio-cultural y el sistema de valores que brinda respuesta a sus objetivos, necesidades, expectativas y estándares; englobando de esta manera la salud física, el estado psicológico y el nivel de independencia de las personas, así como las relaciones sociales interpersonales y el entorno en el que se desarrollan los sujetos (Gómez, 2009).

Según Tieska (2005), la calidad de vida está directamente relacionada con el bienestar social de las personas, depende de la satisfacción de las necesidades de éstas y de sus derechos positivos para coexistir en la sociedad.

Para Gómez (2009), la apreciación de la calidad de vida tiene que ver con el sentir de las personas en cuanto a si sus necesidades están siendo satisfechas o si se les están negando los derechos de autorealizarse de forma independiente en su estado de salud y condiciones socio-económicas.

### **5.2 Importancia de la calidad de vida en el trabajo**

Naturalmente, las personas son seres con necesidades físicas, económicas, emocionales, espirituales, intelectuales y sociales, entre otras. Los cambios positivos que se den en las organizaciones laborales en pro de los mismos trabajadores, pueden modificar sus conductas y reflejar los productos alcanzados con mayor eficiencia y eficacia. Aplicar actividades emocionalmente trascendentes para los y las trabajadores(as), hacen que ello(as) sientan y desarrollen una visión más optimista de la vida, aumentando sus potencialidades y logrando una superación integral en su calidad de vida. Al realizar éstos cambios en el ambiente laboral, podría representar

en sus funcionarios, un incremento en su efectividad profesional y organizacional, coadyuvando a la satisfacción de todas las partes de la empresa (Sotomayor, 2004).

## **6. Ambiente Laboral**

Cuando se habla de ambiente laboral o clima laboral, se está haciendo alusión a las características del lugar de trabajo donde se desarrollan las tareas específicas y que son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que actúan y se interrelacionan con ese contexto. Es decir, el ambiente tiene repercusiones directas en el desenvolvimiento laboral de los sujetos, los cuales a su vez, según como perciban el ambiente laboral, así será su desempeño (Lau, 2007).

Las personas que sienten más flexibilidad a la hora de realizar las tareas en el ambiente laboral con respecto a lugares y horarios, llevan una vida más saludable que los sujetos que son sometidos a poca tolerancia por parte de sus jefes (Grzywacz , 2007).

### **6.1 Ambiente laboral y calidad de vida**

La preocupación de la calidad de vida relacionada con el ambiente laboral se genera a partir de los años 70's, en los Estados Unidos de Norteamérica, ya que se nota la necesidad de humanizar el clima social laboral para el bienestar del recurso humano y sus niveles de productividad (Segurado y Agulló, 2002).

La búsqueda de las mejoras en la calidad de vida de las personas está estrechamente relacionada con las situaciones de la convivencia laboral, puesto que generalmente las personas pasan largas horas inmersas en esos ambientes en pro de su subsistencia. Normalmente esos ámbitos laborales están en constante cambio, por lo que los y las trabajadores(as) se ven influenciados por esas transiciones; éstas les pueden producir distintas reacciones que impactarán directamente en su calidad de vida. Un buen ambiente de trabajo es muy importante en el desempeño que cada

trabajador tenga dentro de la organización, así como de la motivación para realizar sus labores y la calidad del servicio prestado a los usuarios (García, 2006).

Para Rodríguez (2009), las estrategias para la dirección de las empresas y el manejo del personal a cargo, constituyen uno de los factores más importantes para el logro de los objetivos que se plantean las organizaciones. Los estudios realizados sobre este tema indican que dependiendo de cómo se siente un empleado, así serán los frutos productivos que brindará, pues dependerá del grado de satisfacción que el individuo palpa en el ambiente laboral para que sus resultados se vean reflejados de una u otra manera. Por lo tanto, resulta evidentemente importante mejorar las condiciones de los procesos que las personas deben cumplir en el trabajo para obtener beneficios significativos tanto a nivel empresarial como personal.

## **Capítulo III**

### **METODOLOGÍA**

En este capítulo se describen las características de los y las participantes en el estudio. Posteriormente se detallan ampliamente las características de los instrumentos aplicados. Luego se explican los materiales utilizados y el diseño de esta investigación. Seguidamente se especifican los procedimientos del estudio y se exponen las particularidades del tratamiento empleado. Finalmente se describen los análisis estadísticos aplicados para el tratamiento de la investigación.

#### **SUJETOS**

Los sujetos en esta investigación fueron adultos funcionarios y funcionarias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica. En total, participaron 29 personas: 23 mujeres y 6 hombres, con edades entre los 21 y los 49 años. Cabe aclarar que al momento del estudio la cantidad de funcionarios y funcionarias de la vicerrectoría eran aproximadamente 60 personas. Mostraron anuencia a participar 34 personas, pero al momento de iniciar las sesiones de baile llegaron 29 personas, las cuales se mantuvieron hasta el final.

Las personas participantes laboraban en el momento del estudio en los departamentos de Promoción Estudiantil, Bienestar Estudiantil, Orientación y Psicología, Salud y en la Administración Central de la citada Vicerrectoría. Eran profesionales administrativos de la institución y estaban a cargo de velar directamente por el ambiente universitario del estudiantado.

Se debe resaltar que por pertenecer a departamentos que realizan labores muy específicas, los funcionarios y funcionarias de los mismos no tenían mucha relación laboral entre sí. Asimismo, se encontraban divididos por espacios físicos, lo que limitaba un poco su encuentro dentro de las oficinas. Las únicas veces que el personal

se reunía casi en su totalidad, era cuando se realizaban asambleas convocadas por el ente superior.

En cuanto a las actividades sociales, los funcionarios y funcionarias de esta dependencia se reunían muy pocas veces con sus compañeros y compañeras de departamento y más aún, cuando se trataba de las otras tres instancias administrativas.

Los y las participantes recibieron información del programa por parte de sus jefes directos y mediante una circular enviada por el Vicerrector de Vida Estudiantil de la institución (Ver anexo I).

Los sujetos llenaron una encuesta en donde plasmaban su deseo o no de participar voluntariamente en un programa de baile popular en su dependencia laboral, así como los ritmos que les gustaría recibir en el programa (Ver anexo II).

Como ya se indicó previamente, del total de 60 personas que laboraban en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil al momento del estudio, mostraron interés en participar en el programa de baile 34 sujetos. Esta muestra se dividió en dos grupos utilizando un procedimiento aleatorio (tómbola). De este modo cada grupo se componía de 17 personas, habiéndose tenido el cuidado de asignar proporcionalmente a los hombres a cada grupo (habían más mujeres interesadas en participar que hombres). Cuando se inició con las sesiones de baile del grupo 2, llegaron únicamente 12 personas (las 5 personas que hicieron falta tuvieron dificultades ajenas al estudio para iniciar con las sesiones y por tanto, no fueron evaluadas en la investigación. El número de personas con que arrancó cada grupo se mantuvo sin deserción durante el estudio. El grupo 1 estuvo compuesto por 17 personas, 4 hombres y 13 mujeres con edades entre los 21 y 49 años, el grupo 2 estuvo conformado por 12 personas, de las cuales 2 corresponden al género masculino y 10 al femenino con edades entre los 29 y 48 años.

Los promedios de edad por grupo y sexo fueron los siguientes:

En las mujeres del grupo 1  $35,46 \pm 9,36$ , mujeres del grupo 2  $38,9 \pm 7,25$ , total de mujeres  $36,96 \pm 8,5$ . Hombres del grupo 1  $38,75 \pm 9,6$ , hombres del grupo 2  $43 \pm 0$ , total de hombres  $40,17 \pm 7,76$ . Total grupo 1  $36,23 \pm 9,22$ . Total grupo 2  $39,58 \pm 6,75$  y promedio total de edad de ambos grupos  $37,62 \pm 8,32$ . Cabe aclarar que no se encontraron diferencias significativas de edad entre sexos ( $F= 0,818$ ; significancia=  $0,375$ ), ni entre grupos ( $F= 0,885$ ; significancia=  $0,356$ ) y tampoco existió interacción significativa entre sexo y grupo ( $F= 0,01$ ; significancia=  $0,922$ ). En síntesis, no hay evidencias de que la edad sea un factor que pudiera afectar los resultados en función del grupo ni de las diferencias de sexo.

Como criterios de inclusión, se requirió que los sujetos fueran funcionarios y funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil en la sede central de la provincia de Heredia y no de otros departamentos, escuelas, vicerrectorías, centros o sedes.

Como criterios de exclusión se aplicaron los siguientes:

- Personas que manifestaran impedimentos médicos de realizar actividad física.
- Personas que no pudieran participar en el horario de 4:30 a 5:30 p.m. los días lunes, miércoles y viernes (permiso de horario avalado por el jefe superior de la vicerrectoría).
- Personas que no llenaran los instrumentos, que se describen en el siguiente apartado.

## **INSTRUMENTOS**

Para medir la calidad de vida de los(as) sujetos, se utilizó el “Cuestionario de salud SF-36”. El instrumento “Cuestionario de Clima Social de Trabajo” se usó para medir la percepción del ambiente laboral de los sujetos. La escala de Esfuerzo Percibido de Borg (modificada) de 1 a 10 se utilizó únicamente como método de control de la intensidad.

### **Cuestionario de Salud SF-36 (Ver anexo IV)**

Este instrumento mide ocho escalas de salud, las cuales son: función física, rol físico, dolor corporal, salud general, vitalidad, función social, rol emocional y salud mental mediante las preguntas contenidas en él. Se evalúa con este instrumento, la calidad de vida en personas mayores de 16 años de edad. Además se mide la percepción de salud del año anterior y la actual, lo que permite analizar la percepción subjetiva en cuanto a si se ha experimentado cambios (mejoría o deterioro) en la salud. El SF-36, consta de 36 preguntas y toma alrededor de 8 a 12 minutos en contestarse. Es un instrumento corto que tiene validez y confiabilidad respaldadas por varios estudios (Vilagut et al, 2005; Vilagut et al, 2008; Lugo, García y Gómez, 2006) y brinda los resultados en forma clara y concisa. Así mismo, incorpora temas de incapacidad, incomodidad e insatisfacción; componentes importantes en la medición de la calidad de vida referente a la salud, pero también es posible estandarizar los puntajes de sus ocho dimensiones, para compararlas entre sí, el cual fue el procedimiento aplicado en este estudio (Zúñiga et al, 1999; Vilagut et al, 2005; Vilagut et al, 2008; Lugo, García y Gómez, 2006). (Ver anexo V)

Este instrumento fue desarrollado con el fin de medir los resultados médicos, tomando como base 40 conceptos que tenían relación con la salud. Este cuestionario ha tenido varias versiones, las cuales contienen 12, 20 y 42 preguntas. No obstante el modelo de 36 preguntas ha sido el más utilizado en investigaciones tanto descriptivas como para evaluación. Su aplicación puede ser auto administrada o por medio de entrevista. Cada uno de sus ítems, puntúa de 0 a 100, donde 0 es el peor estado de salud y 100 el mejor (Badía et al, 1999).

En un estudio realizado por Vilagut et al (2005), en donde tomaron y analizaron 79 artículos que utilizaban el SF-36, encontraron que este instrumento es sumamente apropiado para prácticas clínicas e investigación. Los resultados indicaron que el instrumento tiene un alcance de superación de los estándares de

fiabilidad y reproductividad de 0,7 ( $\alpha$  de Cronbach) en más del 96% de sus escalas y una validez ( $r = 0,74$ ). En este meta-análisis las estimaciones agrupadas superaron el 0,7 en todos sus casos (Ver anexo VI, en donde se incluye información básica para darle puntaje al instrumento).

### **Cuestionario de Clima Social de Trabajo (Ver anexo VII)**

El cuestionario de Clima Social de Trabajo, *Work Environment Scale (WES)*, adaptado al castellano por Fernández-Ballesteros y Sierra en el año 1989. Evalúa las características socio-ambientales y las relaciones con los compañeros en el trabajo. Estas relaciones están definidas como el grado en que los empleados muestran interés y se comprometen con su trabajo, además determina el nivel en que la dirección apoya a los empleados y los anima a ayudarse entre sí (Moreira y Álvarez, 2002).

Se utiliza para medir el clima psicológico según el nivel descriptivo del puesto que desempeñan los sujetos. Consta de 90 ítems con sólo dos categorías: falso, equivalente a cero y verdadero equivalente a 9. El instrumento mide 10 escalas, a saber: implicación, cohesión, apoyo, autonomía, organización, presión, claridad, control, innovación y comodidad. Cada escala está constituida por 9 ítems (Moos, Moos y Trickett, 1989).

Las dimensiones de este instrumento se agrupan de acuerdo a tres categorías: 1- Relaciones interpersonales, las cuales están compuestas por las categorías implicación, cohesión y apoyo; 2- La autorealización que está conformada por las categorías autonomía, organización y presión; 3- La tercera división llamada estabilidad y cambio, está contenida por las categorías claridad, control, innovación y comodidad. Todas estas dimensiones tienen una fiabilidad que oscila entre 0,69 y 0,89 (Salgado, Remeseiro e Iglesias, 2008). En el presente estudio se analizó por separado a cada variable y no se les agrupó en esas tres dimensiones, esto con el fin de analizar más detalladamente los posibles efectos del tratamiento.

En el área de la autorealización se evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones lo relevante de la buena tarea y la terminación de la misma, además se establece el grado en que la presión recibida de los jefes o la urgencia de las labores predomina en el ambiente laboral. En cuanto a la estabilidad y el cambio, ésta constituye la medida en que los trabajadores saben lo que se espera de su trabajo y la claridad con que le son explicadas las funciones que debe realizar; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para ejercer control sobre ellos y la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas. Por último el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo interesante y atractivo (Moreira y Álvarez, 2002).

Para Salgado, Remeseiro e Iglesias (2008), en su estudio de clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME (pequeña y mediana empresa), realizado en una empresa de automóviles en Colima, Colombia, con 17 hombres trabajadores del lugar, definieron que el cuestionario clima social de trabajo es un instrumento que posee una consistencia interna de las dimensiones de la escala del ambiente organizacional muy admisible con un rango de valores que oscila entre 0,69 a 0,86.

En otro estudio, en donde se analizó la relación entre medio ambiente de trabajo y satisfacción en el trabajo rural entre los profesionales de salud mental realizado, en Northern Arizona University y en el cual se utilizó el cuestionario para medir el medio ambiente de trabajo de 742 personas, entre trabajadores sociales, terapeutas, enfermeras, administradores y otros; se determinó una fiabilidad del instrumento que oscilaba entre 0,69 a 0,83 de consistencia en sus diez dimensiones (DeStefano, Clark y Potter, 2005).

Por tanto, según las evidencias de Salgado et al. (2008) y DeStefano et al. (2005), este cuestionario tiene una confiabilidad adecuada, que justifica su uso como herramienta de investigación en el ámbito laboral, además de que estos estudios lo

aplicaron en tipos de trabajo similares a los puestos que ocupaban las personas participantes del presente estudio.

**Escala de Esfuerzo Percibido de Borg (únicamente se utilizó como método de control de la intensidad) (Ver anexo VIII)**

Es una escala que se refiere al esfuerzo que percibe la persona que realiza la actividad física, con un valor numérico entre cero y diez. De manera subjetiva, la escala sirve para controlar el nivel de exigencia de una carga de entrenamiento o ejercicio. Es conocida con distintos nombres: índice de fatiga de Borg, escala del esfuerzo percibido o RPE por sus siglas en inglés Ratings of Perceived Exertion (Vargas, 2003).

El instrumento es una propuesta metodológica del fisiólogo Sueco Dr. Gunnar Borg, para determinar la relación entre el entrenamiento y el nivel de percepción de los sujetos en cuanto al trabajo físico que realizan. La escala original iba de 6 a 20 en sus parámetros, pero posteriormente se modificó a un recorrido de 1 a 10 para una aplicación más práctica (Vargas, 2003).

La escala de percepción de esfuerzo sirve principalmente como controladora del cansancio, el cual debe ser bien monitoreado para evitar se transforme en agotamiento o sobreentrenamiento. Este procedimiento de control tiene la ventaja de prescindir de instrumentos o aparatos costosos o de difícil manipulación. Además, esta escala le permite al encargado del entrenamiento (instructor, investigador, etc.), evidenciar la respuesta del cuerpo ante el trabajo aplicado, ya que se ha establecido una alta correlación entre la percepción del esfuerzo y una serie de indicadores fisiológicos como son la frecuencia cardíaca, el umbral anaeróbico y el VO<sub>2</sub> máx (Vargas, 2003).

Para aplicar el instrumento, las personas anotan el esfuerzo que perciben en cada día de actividad física que se les aplique, de acuerdo con la escala numérica, en este caso de 1 a 10 (Vargas, 2003).

## MATERIALES Y EQUIPO DE MEDICIÓN

En esta investigación se utilizaron los materiales y equipos detallados a continuación: encuesta de participación de los sujetos, planillas del cuestionario de salud SF-36, planilla del cuestionario de Clima Social de Trabajo, cartel con la escala de Esfuerzo Percibido de Borg, metrónomo digital marca Korg modelo MA 30, sala con buena iluminación, música (bolero, salsa, merengue y cumbia) en discos compactos, lector de discos compactos con amplificación de sonido, lugar donde cambiarse la vestimenta, servicios sanitarios con lavatorios, agua potable, ropa cómoda, paño, zapatos que fueran cómodos para los participantes y cronómetro (únicamente para el instructor de baile).

## DISEÑO DEL ESTUDIO:

Se aplicó un diseño experimental puro cruzado (Cross Over), con dos grupos que alternaban la condición experimental y la de control, entre tres periodos de medición de las variables dependientes, tal y como se ilustra a continuación:

R Grupo 1	$O_1$	$X_1$	$O_2$	$O_3$
R Grupo 2	$O_1$	$O_2$	$X_1$	$O_3$

**El Grupo 1 tuvo entonces:** primera medición, tratamiento (etapa experimental), segunda medición, ausencia de tratamiento (etapa control), tercera medición.

**El Grupo 2 tuvo entonces:** primera medición, ausencia de tratamiento (etapa control), segunda medición, tratamiento (etapa experimental), tercera medición.

El diseño de investigación Cross Over, conocido también como diseño cruzado o conmutativo, es donde cada sujeto recibe una secuencia de tratamiento ordenadamente de acuerdo al estudio. Sirve para estudiar las diferencias entre las aplicaciones individuales y el sujeto mismo sirve como su propio control. Estadísticamente tiene la ventaja de que compara y saca de ese proceso, cualquier componente referente a las diferencias individuales y por lo tanto reduce los errores. Tiene como objetivo medir el efecto del tratamiento cuando éste se lleva a cabo y controlar la respuesta en futuros períodos (Portell y Doménech, 1997).

El diseño experimental cruzado, permite reflejar el efecto (si existiere) de la "historia" o tiempo transcurrido entre las mediciones (y por ende, el efecto de variables extrañas intervinientes en este transcurso), en grupos equivalentes (homogéneos), a fin de determinar si los cambios observables en la variable dependiente se deben al tratamiento aplicado o si más bien se podrían explicar por algún factor extraño, presente en el ambiente o contexto de los grupos. Ese efecto se haría evidente si el grupo que recibe el tratamiento de primero, continúa mejorando en la última medición, tras la etapa en que se quedó sin recibir el mismo (etapa control de ese grupo). Podría ser que se mantengan los efectos resultantes del tratamiento, pero sería extraño que en la última medición, tras la etapa de control o sin tratamiento, que existieran mejoras significativas en comparación con la medición intermedia (al final de la etapa experimental de este grupo). En el caso del grupo que pasó primero por una etapa sin tratamiento (control) y luego recibe el mismo (etapa experimental), sería extraño que existieran cambios significativos entre la primera medición y la intermedia (final de la etapa control de este grupo), justo cuando no recibía tratamiento.

Este diseño experimental puro cruzado, realiza un control similar de amenazas a la validez interna, que el que se hace con un diseño experimental puro con un grupo que solo recibe tratamiento y con otro que solo cumple la función de control, siendo ambos medidos en condiciones similares. Pero el diseño experimental cruzado, va más allá, al controlar el efecto de variables extrañas que podrían actuar antes, durante y después de la administración de un tratamiento. Esto es muy importante en el contexto del presente estudio, dada la naturaleza psicosocial de las variables

dependientes y considerando la posible influencia sobre éstas del contexto en el que las personas participantes conviven laboralmente.

## **PROCEDIMIENTO**

Previo al inicio de la presente investigación, se solicitó al Vicerrector de Vida Estudiantil junto con los directores de departamento, su aval para otorgar los permisos respectivos en horario laboral para la realización del proyecto a los funcionarios (as) y la utilización de las instalaciones.

Los sujetos del estudio fueron invitados a participar oficialmente por parte de una circular enviada por el señor vicerrector de vida estudiantil a cada departamento con su aval superior.

A todos(as) los y las funcionarios(as) se les entregó una pequeña encuesta de opinión sobre la implementación del programa y posibles horarios. Además se les preguntó en el instrumento sobre los ritmos bailables de su agrado y predilección (Ver anexo III).

Los dos grupos recibieron un programa de baile popular específicamente en los ritmos de bolero, merengue, swing criollo costarricense y salsa (ritmos resultantes en la encuesta aplicada). Como se explicó en el apartado de “Diseño”, el primer grupo recibió la actividad luego de la primera medición, mientras que el segundo grupo continuaba con sus labores normales cotidianas y laborales. Al cabo de seis semanas, se realizó la segunda medición. El segundo conjunto de personas practicó la actividad física y el grupo 1 pasó a su periodo de control. Al finalizar las 12 semanas del estudio se realizó la tercera medición. Luego se procedió al análisis de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Cada semana tuvo tres sesiones de 30 minutos efectivos de actividad física llevada a cabo los días lunes, miércoles y viernes de 4:45 pm a 5:15 pm. Las personas tuvieron permiso de ausentarse de sus labores a partir de las 4:30 pm para llegar al

salón del tratamiento y prepararse para el programa. Asimismo se estimó como hora de retirarse del lugar las 5:30 pm, luego de la vuelta a la calma, cambiar vestimenta e hidratarse.

El programa de baile fue el mismo para los dos grupos de estudio y además se contó con un mismo instructor para evitar el concurso de alguna variable extraña relativa a las diferencias que pudiera haber entre dos instructores diferentes. El instructor a cargo de la aplicación del programa de baile de ambos grupos fue el investigador principal. No obstante, el análisis de la información no estuvo a su cargo, sino que fue coordinado con un especialista, con lo cual se controló algún probable sesgo. El instructor era una persona muy experimentada y que conocía además el ambiente de trabajo de las personas participantes, ya que también era funcionario de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de esta institución. Cabe mencionar que el instructor posee estudios en danza moderna, jazz, merengue, cumbia, salsa, bolero, danzón, cha cha cha, entre otros. Además posee una especialización en bailes latinos y cubanos, así como en composición y diseños coreográficos de la Universidad Central de las Villas ubicada en Cuba. También fue instructor de las clases de bailes populares de la Universidad Nacional de Costa Rica ininterrumpidamente entre los años de 1995 hasta el 2007.

Como parte de la aplicación de la actividad física y mientras los sujetos realizaban el baile, se brindaron algunos conceptos y aclaraciones sobre los ritmos (como cultura general); específicamente los vistos en cada sesión. Los contenidos que se explicaban durante las sesiones eran los siguientes:

- Breve Historia del baile
- Origen de los ritmos a practicar
- Región donde se practican actualmente
- Diferencia musical entre los ritmos
- Aclaración sobre los ritmos de swing criollo costarricense y la cumbia

Como metodología propia de cada clase, se utilizaron los fundamentos de María Antonia Fernández plasmados en su libro “Los Bailes Populares Cubanos”. No

obstante, fueron adaptados a los ritmos del presente programa. Los fundamentos de Fernández (2004), son los siguientes:

- Análisis de la sonoridad de algunos instrumentos característicos para cada ritmo.
- Breve explicación del ritmo, letras de canciones, compases y conteo del tiempo para bailar.
- Estudio de los pasos o figuras corporales propias de cada baile a practicar.
- Descripción del estilo para cada baile y sus diversidades (Fernández, 1974).

Al ser cada una de las clases de treinta minutos, cada una estuvo estructurada de la siguiente manera:

- 1- 5 minutos de calentamiento a ritmo de bolero clásico.
- 2- 20 minutos de estímulos aeróbicos ordenados de la siguiente manera:  
  
1 baile de bolero son, 2 bailes de merengue, 2 bailes de salsa. 1 baile de swing criollo costarricense de baja intensidad con música de cumbia.
- 3- 5 minutos de enfriamiento y relajación, por medio merengue o bolero de tempo lento.
- 4- Estiramiento

La velocidad e intensidad de los ritmos utilizados (bolero, salsa, merengue y cumbia), fueron controlados con un metrónomo digital marca Korg MA 30 y comparados con los matices musicales (cada uno de los distintos niveles de intensidad o de ritmo en que se realizan uno o varios sonidos, piezas de música completas o pasajes determinados de una obra musical), tomando en cuenta los rangos de velocidad: andante, moderato y allegro (Facundo, 2008).

La estructuración del programa se fundamenta en lo descrito por Edgar Lopategui en el artículo “Los componentes del Ejercicio: La dosis de ejercicio”. Lopategui (2000), en donde se recomiendan las características de las actividades para aplicar en adultos aparentemente saludables, las mismas deben contener:

- Utilización de grandes grupos musculares, que sean rítmicos, continuados y de característica aeróbica como bailar, caminar, trotar, nadar, andar en bicicleta, etc.
- Intensidad del 4 al 6 de la Escala de Percepción de Esfuerzo Percibido modificada de Borg (Esta escala se utilizó únicamente como método de control de la intensidad).
- Duración de 20 minutos como mínimo y 60 como máximo
- Frecuencia de 3 veces por semana para adultos sedentarios.

Las prácticas de baile se realizaban de forma individual, de modo que cada persona bailaba siguiendo la guía del instructor. Es decir, no se conformaban parejas de baile. Esto se realizó de esta forma, primero porque no existía igual número de hombres que de mujeres en los grupos y por otro lado, al no tener que depender de otra persona para bailar se podía facilitar la práctica individual, eliminándose así aspectos que podían afectar negativamente los resultados individuales (variables extrañas relativas a la interacción con otra persona por ejemplo). Además, al atender instrucciones para dos personas al bailar en pareja, el aprovechamiento se vuelve más lento, contrario a lo que resulta el trabajo corporal de acuerdo al ritmo de cada sujeto cuando la persona lo realiza de manera individual.

## **ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Como estadística descriptiva se calcularon promedios y desviaciones estándar en las variables dependientes.

Se aplicó el análisis de varianza de 2 vías (grupo x sexo), tomando como variable dependiente a la edad. Estos resultados se incluyen en el apartado de "Sujetos" al inicio del capítulo de metodología con el fin de extender la descripción de características de las personas participantes.

Como estadística inferencial se aplicó análisis de varianza de cuatro vías (grupos, sexo, mediciones y factores) para los puntajes del SF-36, esto tras transformar en variable independiente a las dimensiones de este instrumento (cada factor o dimensión, se convierte en un nivel de comparación, esto gracias a que los puntajes de cada factor, se estandarizaron en una misma escala).

También, se aplicó el análisis de varianza de dos vías (mediciones y grupos), para cada una de las variables del cuestionario de Clima Social del Trabajo. En este caso, se obvió la variable sexo, pues al realizar el análisis correspondiente al puntaje del SF-36, se evidenció que el efecto de las diferencias de sexo era muy pequeño, lo cual puede explicarse por la escasa cantidad de hombres en ambos grupos y era probable que eso también sucediera con las dimensiones del Cuestionario Clima Social de Trabajo. Además, dada la naturaleza de las funciones diversas que las personas participantes debían cumplir en la Vicerrectoría, las diferencias de sexo no serían un aspecto relevante, pues en muchos de los casos las funciones laborales se debían desempeñar de forma individual o con poca o ninguna interacción entre hombres y mujeres. Pero en el caso de la calidad de vida (SF-36), al ser este aspecto de una alta valoración individual y al existir evidencias previas de diferencias ligadas al sexo en este constructo, eso hacía relevante incluir la variable sexo en este caso. Pero en el clima social del trabajo, por lo ya expuesto para las personas participantes de este estudio, la interacción entre hombres y mujeres durante el cumplimiento de las labores no es determinante de éstas. Por tanto, se decidió para este último instrumento, utilizar un modelo de dos vías.

Se aplicó Análisis Post hoc de comparaciones múltiples de Bonferroni y el análisis de efectos simples para el caso de tener interacción significativa doble. Todos los análisis se corrieron con el SPSS versión 13.0 para Windows.

## Capítulo IV

### RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados de la presente investigación interpretados respectivamente y descritos a continuación. Se expondrán de manera ordenada con respecto a sus efectos finales.

**Tabla 1. Promedios y desviaciones estándar de los factores del cuestionario SF-36, aplicado a funcionarios y funcionarias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular**

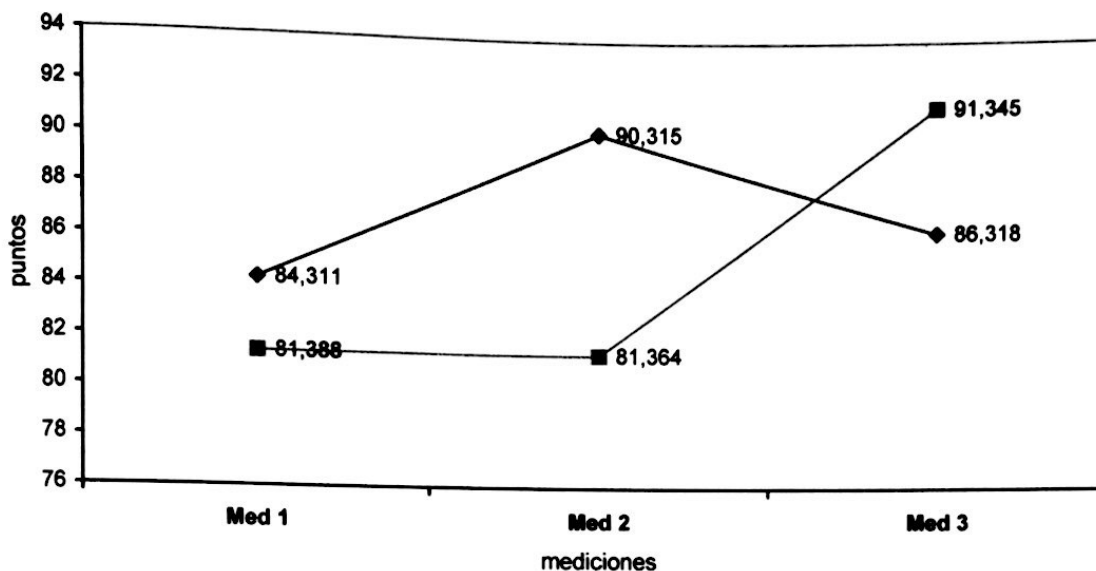
Factor	Medición	Grupo 1 (n=17)			Grupo 2 (n=12)			Total (n=29)		
		Femenino (n=13)	Masculino (n=4)	Total (n=17)	Femenino (n=10)	Masculino (n=2)	Total (n=12)	Femenino (n=23)	Masculino (n=6)	Total (n=29)
Función física	Med 1	94,61±11,27	98,75±2,5	95,59±9,81	93,5±8,83	90±14,14	92,92±9,16	94,13±10,07	95,83±8,01	94,48±9,57
	Med 2	93,07±14,22	100±0	94,7±12,68	92,5±15,5	95±7,07	92,92±14,21	92,83±14,45	98,33±4,08	93,96±13,12
	Med 3	89,23±13,2	96,25±4,79	90,88±12,02	88,5±28,28	100±0	90,42±25,98	88,91±20,56	97,5±4,18	90,69±18,65
Función social	Med 1	91,35±24,68	84,37±18,75	89,7±23,06	87,5±23,57	100±0	89,58±21,87	89,67±23,73	89,58±16,61	89,65±22,18
	Med 2	91,54±16,41	93,75±12,5	92,06±15,24	91,25±14,49	93,75±8,84	91,67±13,41	91,41±15,26	93,75±10,46	91,89±14,26
	Med 3	90,77±18,21	96,87±6,25	92,2±16,22	86,25±25,31	100±0	88,54±23,51	88,8±21,17	97,92±5,1	90,69±19,26
Rol físico	Med 1	94,23±20,8	100±0	95,59±18,19	85±31,62	100±0	87,5±29,19	90,22±25,83	100±0	92,24±23,24
	Med 2	98,08±6,93	100±0	98,53±6,06	85±31,62	87,5±17,68	85,42±29,11	92,39±21,89	95,83±10,21	93,1±19,93
	Med 3	90,38±28,02	93,75±12,5	91,18±24,91	100±0	100±0	100±0	94,56±21,26	95,83±10,21	94,83±19,34
Rol emocional	Med 1	92,31±27,73	100±0	94,12±24,25	90±22,49	100±0	91,67±20,72	91,3±25,06	100±0	93,1±22,5
	Med 2	94,87±18,49	100±0	96,08±16,17	86,67±32,2	50±70,71	80,55±38,82	91,3±25,06	83,33±40,82	89,65±28,32
	Med 3	92,31±27,73	100±0	94,12±24,25	96,67±10,54	100±0	97,22±9,62	94,2±21,68	100±0	95,4±19,36
Salud mental	Med 1	81,23±20,74	75±18	79,76±19,77	79,2±16,63	80±11,31	79,33±15,43	80,35±18,68	76,67±15,05	79,59±17,8
	Med 2	86,15±15,46	87±13,22	86,35±14,56	78,4±20,76	84±11,31	79,33±19,21	82,78±17,95	86±11,52	83,45±16,69
	Med 3	82,77±12,79	80±15,66	82,12±13,05	83,6±18,03	100±0	86,33±17,51	83,13±14,91	86,67±15,93	83,86±14,91
Vitalidad	Med 1	66,35±19	73,75±22,87	68,09±19,48	61,5±14,73	62,5±10,61	61,67±13,71	64,24±17,08	70±19,23	65,43±17,35
	Med 2	80±14,43	82,5±15,54	80,59±14,24	68±21,49	72,5±3,53	68,75±19,55	74,78±18,43	79,17±13,19	75,69±17,36
	Med 3	72,31±14,38	75±12,25	72,94±13,58	73±16,19	87,5±17,68	75,42±16,58	72,61±14,84	79,17±13,93	73,96±14,66
Dolor corporal	Med 1	76,73±27,37	78,75±19,63	77,2±25,2	71,75±15,5	46,25±15,91	67,5±17,84	74,56±22,66	67,92±23,74	73,19±22,62
	Med 2	80,96±32,62	92,5±9,57	83,68±28,99	82,5±15,09	78,75±30,05	81,87±16,45	81,63±25,96	87,92±16,91	82,93±24,24
	Med 3	75±27,86	87,5±15	77,94±25,57	89,75±14,45	78,75±30,05	87,92±16,47	81,41±23,76	84,58±18,33	82,07±22,48
Salud general	Med 1	71,54±15,19	70±12,91	71,18±14,31	72,5±19,33	82,5±10,61	74,17±18,19	71,96±16,7	74,17±12,81	72,41±15,79
	Med 2	79,61±14,5	85±4,08	80,88±12,89	76±13,49	80±0	76,67±12,31	78,04±13,88	83,33±4,08	79,14±12,61
	Med 3	77,69±15,63	81,25±4,79	78,53±13,78	82,5±15,14	95±7,07	84,58±14,69	79,78±15,26	85,83±8,61	81,03±14,23

**Tabla 2. Resumen del análisis de varianza de cuatro vías (factor, sexo, grupo y medición) aplicado a las respuestas al cuestionario SF-36, en funcionarios y funcionarias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular**

Fuente	F	Significación
<b>Factor</b>	<b>8,201</b>	<b>&lt;1*10<sup>-8</sup></b>
factor * sexo	0,265	0,967
factor * grupos	0,632	0,729
factor * sexo * grupos	0,969	0,455
Medición	2,992	0,059
medicion * sexo	0,648	0,528
<b>medicion * grupos</b>	<b>4,109</b>	<b>0,022</b>
medicion * sexo * grupos	0,542	0,585
<b>factor * medición</b>	<b>2,497</b>	<b>0,002</b>
factor * medicion * sexo	1,206	0,268
factor * medicion * grupos	1,532	0,097
factor * medicion * sexo * grupos	0,815	0,653
Sexo	0,356	0,556
Grupos	0,186	0,670
sexo * grupos	0,011	0,918

\*Significativo p<0,05

**Gráfico 1. Interacción entre grupos y mediciones del puntaje promedio del SF-36, aplicado en funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular**



Nota:

◆ Grupo 1    ■ Grupo 2

*Grupo 1: entre pre y pos 1 recibe programa de baile popular  
entre pos 1 y pos 2, no recibe el programa*

*Grupo 2: entre pre y pos 1, no recibe el programa  
entre pos 1 y pos 2 recibe programa de baile popular*

Como se aprecia en el gráfico n° 1, la aplicación del tratamiento causó una mejora significativa en la calidad de vida de los sujetos de ambos grupos. El grupo 1 se impactó positivamente entre el pretest y el pos 1 (etapa en la que recibió el programa de baile popular). Entre el pos 1 y el pos 2 (etapa en la que no recibió el programa), su condición regresó casi a sus valores iniciales (antes de iniciar el tratamiento). Este efecto se refuerza al observar el comportamiento del grupo 2, el cual entre el pre y el pos 1 (etapa en la que no recibió el programa), no mostró cambios significativos. No obstante, estos cambios en el grupo 2 sí se dieron entre el pos 1 y el pos 2 (tiempo en el que este grupo, recibió el programa de baile popular).

Al no existir interacción significativa entre grupos, mediciones y factores, los resultados anteriores se interpretan en el sentido de que, en los ocho factores de

calidad de vida medidos con el SF-36, en forma similar, se dio el efecto mostrado anteriormente.

Así mismo, al no existir interacción significativa con la variable sexo, esto indica que el efecto general positivo observado en la calidad de vida, provocado por el programa de baile, fue similar en los hombres y en las mujeres participantes del estudio.

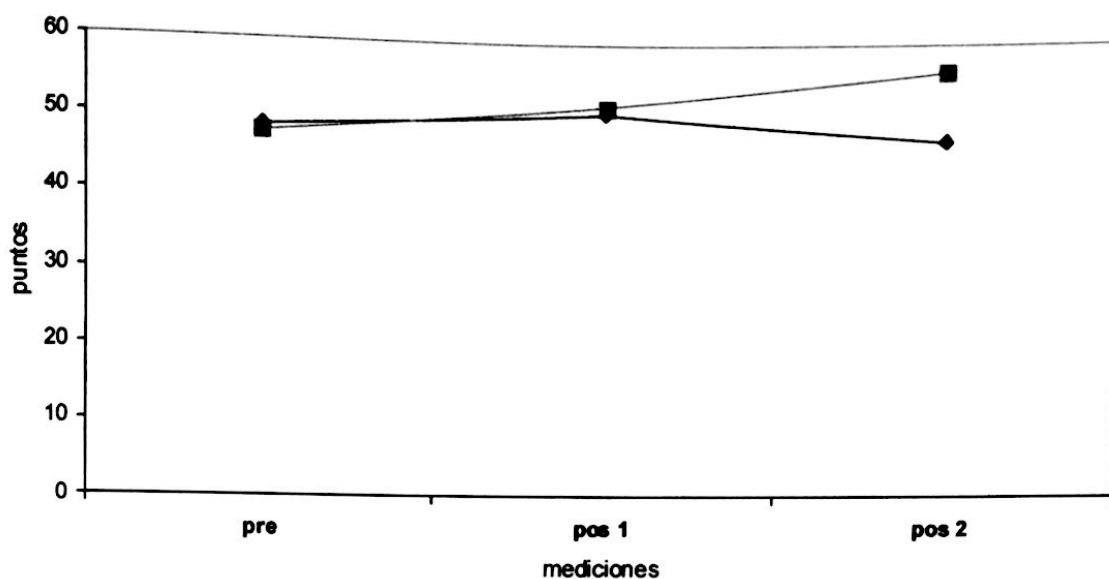
Por tanto, con base en estos resultados, se podría concluir que la participación en el programa incidió de manera positiva en ambos grupos en cuanto a la calidad de vida de las personas de la muestra estudiada.

**Tabla 3. Promedios y desviaciones estándar para la variable implicación del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular**

	Grupos	Media	Desv. típ.	N
Implicación pre	grupo 1	48,7059	10,09186	17
	grupo 2	48,0000	7,98863	12
	Total	48,4138	9,13204	29
Implicación post 1	grupo 1	50,8235	8,38328	17
	grupo 2	51,7500	13,36294	12
	Total	51,2069	10,51319	29
Implicación post 2	grupo 1	47,1176	8,13082	17
	grupo 2	56,2500	8,68777	12
	Total	50,8966	9,40116	29

Para la variable del instrumento de Clima Social de Trabajo denominada “implicación”, no se encontraron efectos principales significativos de grupos ( $F= 1,178$ ;  $p= 0,287$ ), ni de mediciones ( $F= 1,931$ ;  $p= 0,155$ ), pero sí se encontró interacción significativa entre grupos y mediciones ( $F= 4,054$ ;  $p= 0,023$ ). Esto se ilustra en el siguiente gráfico.

**Gráfico 2. Interacción entre grupos y mediciones para la variable implicación medida en funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la UNA, participantes en un programa de baile popular**



Nota:

◆ Grupo 1 ■ Grupo 2

*Grupo 1: entre pre y pos 1 recibe programa de baile popular  
entre pos 1 y pos 2, no recibe el programa*

*Grupo 2: entre pre y pos 1, no recibe el programa  
entre pos 1 y pos 2 recibe programa de baile popular*

En el gráfico anterior se puede apreciar que el grupo 1 no tuvo diferencias significativas entre sus 3 mediciones, mientras que en el grupo 2 se presentó una diferencia significativa entre el valor de implicación que este grupo mostraba en el pretest y el valor que tuvo en el postest 2, pero no hubo diferencias entre el postest 1 y el postest 2 (periodo en que el grupo 2 recibió el programa de baile popular). Por lo tanto, pese a que se encontró interacción significativa, dados estos resultados post hoc, no se podría atribuir el cambio observado en el grupo 2, al programa de baile popular aplicado, puesto que el aumento de esa variable en el grupo 2 (único grupo en el que se observó), abarca tanto el periodo en que no recibía el programa, como el tiempo en que sí lo recibía.

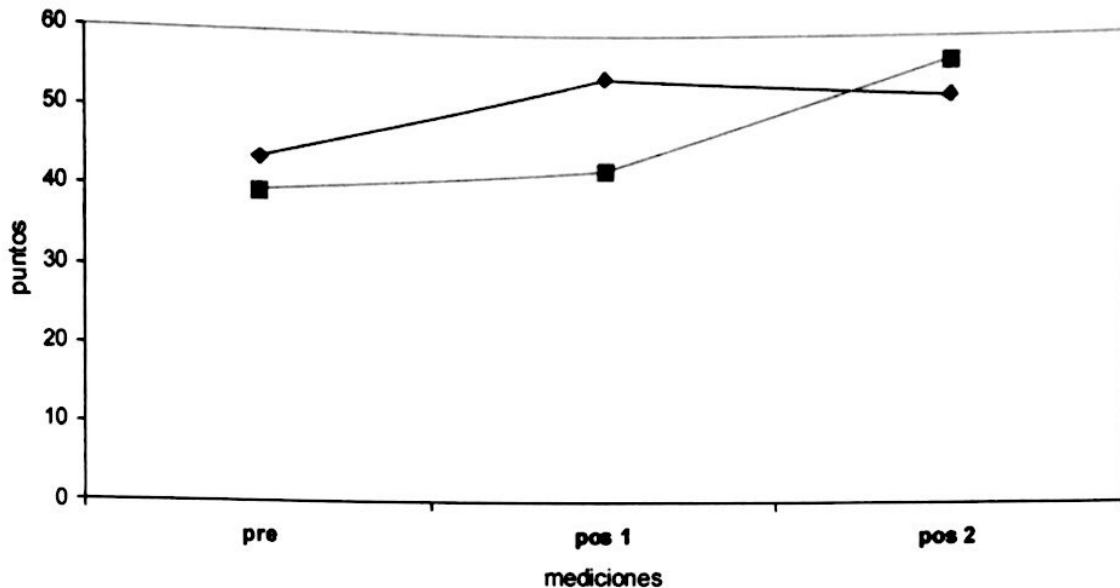
Considerando estos resultados, se podría decir que la variable “implicación”, pese a comportarse diferente en los 2 grupos, no se vio afectada significativamente por el tratamiento. Su aumento en el grupo 2, puede deberse a algún factor externo al tratamiento.

**Tabla 4. Promedios y desviaciones estándar para la variable cohesión del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular**

	Grupos	Media	Desv. típ.	n
Cohesión pre	grupo 1	43,9412	10,00294	17
	grupo 2	39,7500	10,48050	12
	Total	42,2069	10,23432	29
Cohesión post 1	grupo 1	54,5294	8,09412	17
	grupo 2	42,7500	9,49761	12
	Total	49,6552	10,37950	29
Cohesión post 2	grupo 1	52,4118	7,94559	17
	grupo 2	57,0000	11,07823	12
	Total	54,3103	9,46461	29

En la variable “cohesión”, no se encontró efecto principal significativo de grupos ( $F= 2,2$ ;  $p= 0,15$ ), pero sí se encontró efecto principal significativo de mediciones ( $F= 18,061$ ;  $p= 0,000001$ ) y también efecto significativo de interacción entre grupos y mediciones ( $F= 7,319$ ;  $p= 0,002$ ). Estos resultados se observan en el siguiente gráfico.

**Gráfico 3. Interacción entre grupos y mediciones para la variable cohesión medida en funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la UNA, participantes en un programa de baile popular**



Nota:

◆ Grupo 1 ■ Grupo 2

*Grupo 1: entre pre y pos 1 recibe programa de baile popular  
entre pos 1 y pos 2, no recibe el programa*

*Grupo 2: entre pre y pos 1, no recibe el programa  
entre pos 1 y pos 2 recibe programa de baile popular*

Como se aprecia en el gráfico n° 3 y según el análisis post hoc, el grupo 1 tuvo una mejora significativa en la “cohesión” entre el pretest y el pos 1 (etapa en la que recibió el programa de baile popular), pero no tuvo diferencias entre el pos 1 y el pos 2 (etapa en la que no recibió el programa). Sin embargo, el puntaje promedio de cohesión que este grupo tenía en el postest 2, era todavía significativamente mayor que el puntaje del pretest, lo cual indica que en este grupo el programa de baile popular tuvo un efecto significativo en la cohesión y éste se mantuvo aún después de que el grupo había dejado de recibir el tratamiento. Este efecto se refuerza al observar el comportamiento del grupo 2, el cual entre el pre y el pos 1 (etapa en la que no recibió el programa), no mostró cambios significativos. No obstante, estos cambios en el grupo 2 sí se dieron entre el pos 1 y el pos 2 (tiempo en el que este grupo, sí

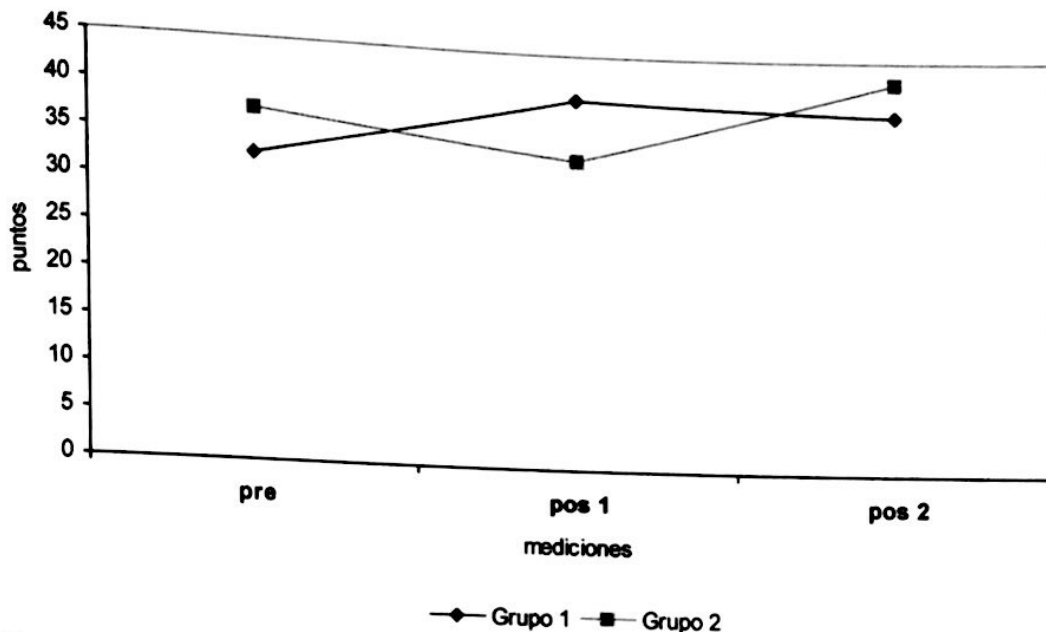
recibió el programa de baile popular). Por tanto, con base en estos resultados, se podría concluir que la participación en el programa afectó positivamente a ambos grupos en la variable “cohesión”.

**Tabla 5. Promedios y desviaciones estándar para la variable apoyo del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular**

	Grupos	Media	Desv. típ.	N
Apoyo pre	grupo 1	32,8235	8,96685	17
	grupo 2	37,5000	12,03404	12
	Total	34,7586	10,40829	29
Apoyo post 1	grupo 1	40,2353	5,61838	17
	grupo 2	33,7500	10,93888	12
	Total	37,5517	8,69559	29
Apoyo post 2	grupo 1	39,1765	7,07315	17
	grupo 2	42,7500	8,68777	12
	Total	40,6552	7,83890	29

Con respecto a la variable “apoyo”, no hubo efectos principales significativos de grupos ( $F= 0,055$ ;  $p= 0,816$ ), pero si hubo efecto significativo de medición ( $F= 4,872$ ;  $p= 0,011$ ) y también se encontró efecto significativo de interacción entre grupos y mediciones ( $F= 5,239$ ;  $p= 0,008$ ), el cual se ilustra en el siguiente gráfico.

**Gráfico 4. Interacción entre grupos y mediciones para la variable apoyo medida en funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la UNA, participantes en un programa de baile popular**



*Nota:*

*Grupo 1: entre pre y pos 1 recibe programa de baile popular  
entre pos 1 y pos 2, no recibe el programa*

*Grupo 2: entre pre y pos 1, no recibe el programa  
entre pos 1 y pos 2 recibe programa de baile popular*

De acuerdo con lo que se aprecia en el gráfico 4 y el análisis post hoc, en el grupo 1 existió un aumento significativo entre pre y pos 1 (cuando bailó) y no tuvo cambios entre pos 1 y pos 2 (etapa en que no recibió el programa de baile popular), mientras que el grupo 2 mostró un aumento significativo en la variable Apoyo entre pos 1 y pos 2 (cuando recibía el baile), pero no tuvo diferencias entre el pre y pos 1 (fase en que no recibió el tratamiento). Por tanto, al igual que para la variable “cohesión”, se podría afirmar que en ambos grupos, la participación en el programa de baile popular tuvo un impacto positivo en la variable “apoyo”.

**Tabla 6. Promedios y desviaciones estándar para la variable autonomía del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular**

	Grupos	Media	Desv. típ.	n
Autonomía pre	grupo 1	47,6471	21,52598	17
	grupo 2	39,7500	15,08838	12
	Total	44,3793	19,23244	29
Autonomía post 1	grupo 1	49,7647	18,31164	17
	grupo 2	32,2500	18,58702	12
	Total	42,5172	20,10974	29
Autonomía post 2	grupo 1	50,8235	16,51603	17
	grupo 2	42,8333	15,26632	12
	Total	47,5172	16,23185	29

Para la variable Autonomía no se encontró ningún efecto significativo tanto en grupos ( $F= 3,234$ ;  $p= 0,083$ ) como en mediciones ( $F= 3,094$ ;  $p= 0,053$ ). Asimismo no hubo efecto de interacción entre grupos y mediciones ( $F= 2,783$ ;  $p= 0,071$ ). Es decir, el programa no fue efectivo para afectar esta variable.

**Tabla 7. Promedios y desviaciones estándar para la variable organización del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular**

	Grupos	Media	Desv. típ.	N
Organización pre	grupo 1	47,1176	8,73128	17
	grupo 2	51,0000	14,52897	12
	Total	48,7241	11,41395	29
Organización post 1	grupo 1	47,1176	9,82269	17
	grupo 2	45,7500	11,80235	12
	Total	46,5517	10,50369	29
Organización post 2	grupo 1	47,6471	10,91410	17
	grupo 2	54,0000	9,40019	12
	Total	50,2759	10,62644	29

Con respecto a la variable Organización, no se encontraron efectos principales de grupos ( $F= 0,784$ ;  $p= 0,384$ ), tampoco se hallaron efectos significativos de mediciones ( $F= 2,359$ ;  $p= 0,104$ ), de igual manera, no se encontró efectos de interacción para esta variable ( $F= 1,879$ ;  $p= 0,163$ ). Lo anterior revela que el programa de baile popular aplicado, no incidió significativamente en la variable Organización.

**Tabla 8. Promedios y desviaciones estándar para la variable presión del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular**

	Grupos	Media	Desv. típ.	N
Presión pre	grupo 1	31,2353	18,31164	17
	grupo 2	28,5000	12,63113	12
	Total	30,1034	16,00523	29
Presión post 1	grupo 1	27,0000	16,83746	17
	grupo 2	33,7500	15,88095	12
	Total	29,7931	16,50839	29
Presión post 2	grupo 1	27,0000	14,23025	17
	grupo 2	30,7500	12,99038	12
	Total	28,5517	13,62138	29

Con relación a la variable denominada “presión”, no se encontraron efectos principales de grupos ( $F= 0,236$ ;  $p= 0,631$ ), tampoco se hallaron efectos significativos de mediciones ( $F= 0,264$ ;  $p= 0,769$ ), de igual manera, no se encontró efectos de interacción para esta variable ( $F= 2,66$ ;  $p= 0,079$ ). Lo anterior revela que el programa de baile popular aplicado, no afectó significativamente en la variable llamada “presión”.

**Tabla 9. Promedios y desviaciones estándar para la variable claridad del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular**

	Grupos	Media	Desv. típ.	N
Claridad pre	grupo 1	37,0588	9,48334	17
	grupo 2	38,2500	14,42299	12
	Total	37,5517	11,55294	29
Claridad post 1	grupo 1	40,2353	10,12132	17
	grupo 2	33,7500	14,92481	12
	Total	37,5517	12,51452	29
Claridad post 2	grupo 1	44,4706	10,29634	17
	grupo 2	46,5000	8,43693	12
	Total	45,3103	9,46461	29

En la variable Claridad, no se encontraron efectos principales significativos de grupos ( $F= 0,136$ ;  $p= 0,715$ ), ni efectos de interacción entre grupos y mediciones ( $F= 1,569$ ;  $p= 0,218$ ). No obstante, si se encontraron efectos en mediciones ( $F= 6,361$ ;  $p= 0,003$ ), pero al no existir efectos significativos de interacción, no se pueden atribuir los cambios de esta variable al programa aplicado.

**Tabla 10. Promedios y desviaciones estándar para la variable control del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular**

	Grupos	Media	Desv. típ.	N
Control pre	grupo 1	38,6471	14,84479	17
	grupo 2	41,2500	16,48760	12
	Total	39,7241	15,31082	29
Control post 1	grupo 1	34,4118	15,66468	17
	grupo 2	40,5000	21,53855	12
	Total	36,9310	18,21485	29
Control post 2	grupo 1	38,6471	17,93370	17
	grupo 2	41,2500	16,92832	12
	Total	39,7241	17,26453	29

Para la variable llamada Control no se encontró ningún efecto significativo tanto en grupos ( $F= 0,454$ ;  $p= 0,506$ ) como en mediciones ( $F= 0,52$ ;  $p= 0,598$ ). Asimismo no hubo efecto de interacción entre grupos y mediciones ( $F= 0,254$ ;  $p= 0,777$ ). Es decir, el programa no fue efectivo para mejorar la variable.

**Tabla 11. Promedios y desviaciones estándar para la variable innovación del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular**

Grupos		Media	Desv. típ.	N
Innovación pre	grupo 1	40,2353	8,48918	17
	grupo 2	38,2500	7,79423	12
	Total	39,4138	8,12631	29
Innovación post 1	grupo 1	39,7059	12,75130	17
	grupo 2	40,5000	10,50974	12
	Total	40,0345	11,68174	29
Innovación post 2	grupo 1	42,8824	9,82269	17
	grupo 2	47,2500	8,68777	12
	Total	44,6897	9,46461	29

Con respecto a la variable Innovación, no se encontraron efectos principales significativos de grupos ( $F= 0,138$ ;  $p= 0,714$ ), ni efectos de interacción entre grupos y mediciones ( $F= 1,143$ ;  $p= 0,326$ ). No obstante, si se encontraron efectos en mediciones ( $F= 4,454$ ;  $p= 0,016$ ), pero al no existir efectos significativos de interacción, no se pueden atribuir los cambios de esta variable al programa de baile popular.

**Tabla 12. Promedios y desviaciones estándar para la variable comodidad del cuestionario Clima Social de Trabajo (Percepción del ambiente laboral) aplicado a funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un programa de baile popular**

	Grupos	Media	Desv. típ.	N
Comodidad pre	grupo 1	43,9412	16,18823	17
	grupo 2	39,0000	11,07823	12
	Total	41,8966	14,28622	29
Comodidad post 1	grupo 1	42,8824	15,75945	17
	grupo 2	40,5000	16,94644	12
	Total	41,8966	16,00523	29
Comodidad post 2	grupo 1	44,4706	14,74414	17
	grupo 2	48,7500	16,03476	12
	Total	46,2414	15,16023	29

Con relación a la variable denominada Comodidad, no se hallaron efectos principales significativos de grupos ( $F= 0,037$ ;  $p= 0,848$ ), ni efectos de interacción entre grupos y mediciones ( $F= 2,598$ ;  $p= 0,084$ ). No obstante, si se encontraron efectos en mediciones ( $F= 3,873$ ;  $p= 0,027$ ), pero al no existir efectos significativos de interacción, no se pueden atribuir los cambios de esta variable al programa de baile popular.

## **Capítulo V**

### **DISCUSIÓN**

Antes de iniciar la discusión de los resultados de la presente investigación, se debe necesariamente recordar el objetivo general de dicho estudio, el cual consistía en determinar el impacto que un programa de baile popular tiene sobre la calidad de vida y la percepción del ambiente laboral en un grupo de funcionarios pertenecientes a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica.

#### **A. Calidad de Vida**

Los resultados obtenidos fueron similares para cada una de las 8 dimensiones de calidad de vida medidas con el cuestionario SF-36. Por tanto en (la función física, función social, rol físico, rol emocional, salud mental, vitalidad, dolor corporal y salud general) en términos generales, se podría decir que el programa de baile popular tuvo un impacto positivo de forma similar.

De haber existido interacción triple significativa entre grupos, mediciones y dimensiones del SF-36, la interpretación habría tenido que ser que los cambios entre mediciones observados en ambos grupos (vistos en la interacción significativa de grupos y mediciones que se ilustran en el gráfico 1), habrían sido distintos en al menos una de las 8 dimensiones del instrumento. Pero esto no fue así, dada la ausencia de esta interacción significativa.

Entonces no se podría decir que el tratamiento con baile fuese efectivo para una dimensión de calidad de vida y no para las demás, sino todo lo contrario; el tratamiento fue igual de efectivo para las 8 dimensiones de calidad de vida, del modelo establecido para el SF-36.

Los resultados obtenidos fueron similares a los de otros estudios (Echeverry, Taborda y Zuluaga, 2000; Ochoa, 2003; Mckinley, 2005).

Echeverry, Taborda y Zuluaga (2000), en Manizales, Colombia, aplicaron una observación en unas clases de bailes de salón a 14 pensionados colombianos por espacio de seis semanas y mostraron al finalizar la investigación, que los jubilados sentían en el baile una manera de volver a estar física y socialmente activos mientras bailaban. Para los participantes (según manifiestan los autores) fue una forma de relacionarse con otras personas y hasta nacían nuevas amistades entre ellos, lo que deja ver mejoras en la variable función física (la cual representa el grado en el que la falta de salud va a restringir las actividades cotidianas de las personas tales como caminar, subir escaleras, aseo personal y esfuerzos intensos o moderados), la función social (nivel en que los problemas físicos o emocionales interfieren en la vida social habitual a causa de la falta de salud) y la variable rol físico (considerado como el estado en el que la falta de salud interfiere y produce un bajo rendimiento del trabajo u otras actividades diarias). Estas dimensiones (parte del modelo de ocho dimensiones del SF-36), cabe recordar que fueron impactadas positivamente por el programa de baile aplicado en el presente estudio, en los funcionarios y funcionarias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), la cual resulta entonces consistente con lo obtenido por Echeverry et al. (2000).

Otra de las dimensiones del SF-36 impactada positivamente por el programa de baile, es el rol emocional de los sujetos, la cual también fue afectada positivamente en una investigación hecha por Ochoa (2006), quien entrevistó a 12 personas asistentes a una academia de baile en Medellín, Colombia para comprender las representaciones sociales que esta práctica genera a los sujetos. Las personas debían tener como mínimo un año de asistir en forma regular a las clases de baile. Al finalizar con la indagación, la investigadora encontró que para las personas participantes en el estudio, el baile se convierte en una necesidad social que conlleva a una interacción social y que se resuelve como un comportamiento saludable en cuanto a sus emociones.

La dimensión llamada vitalidad (sentimiento de energía y vigor frente al cansancio y el desánimo) del SF-36, también fue beneficiada por el programa de baile

aplicado en la presente investigación. Este resultado es similar a lo obtenido por Mckinley (2005). Esta autora, realizó un estudio a 30 personas entre los 62 a 90 años de edad realizado en la Universidad de Montreal, Canadá, las cuales recibieron tratamiento por espacio de 10 semanas, 2 sesiones por semana y 2 horas en cada sesión. Un grupo fue intervenido con caminatas y el otro grupo con el baile popular llamado tango. Al finalizar el estudio, se mostró que las personas que bailaron estuvieron más animadas, resolvían mejor tareas como contestar el teléfono mientras escribían un correo electrónico y tuvieron mayor estimulación del sistema nervioso central y actividad cerebral (Mckinley, 2005).

Habiendo obtenido los resultados del presente estudio, se pudo constatar que una actividad física como la del baile popular logra un efecto significativo en la calidad de vida de personas laboralmente activas y que desarrollan su condición productiva en el ámbito de la educación superior.

## **B. Percepción del Ambiente Laboral**

Para medir la percepción del ambiente laboral, se utilizó el instrumento Clima Social de Trabajo, creado por Moos, Insel y Humphey (1974), adaptado en España por Fernández-Ballesteros y Sierra.

Con respecto a la percepción del ambiente laboral, precisamente en la variable implicación, la cual mide el grado en que los sujetos se interesan por su trabajo y se entregan a él y pese a haberse comportado los dos grupos de sujetos de forma distinta entre mediciones, el resultado de la aplicación del programa de baile popular no impactó de manera positiva en dicha variable. En este caso, sí se observó cambio pero únicamente en el grupo 2; lo que ocurre es que esa varianza se notó en este grupo, tanto cuando recibieron el baile como cuando no lo recibieron, por lo que no sería válido atribuir el resultado al programa. La situación de no haberse mostrado cambios significativos en el grupo 1, radica probablemente en que, aunque a los trabajadores se les otorgó permiso para poder retirarse 30 minutos antes de su jornada laboral para asistir a la actividad, su entorno laboral siguió de la misma manera, los sujetos se

entregaron de la misma forma y hasta apuraban un poco más las tareas para poder salir a tiempo para las sesiones de baile. El trabajo siguió siendo estimulante en el mismo grado que al principio, así como el entusiasmo puesto en cada una de sus labores.

Asimismo, no se encontró estudios que contradigan o refuercen los resultados de la presente investigación en cuanto a esta variable y, aunque se ha dicho por parte de muchos autores que el baile mejora varios aspectos del ser humano; en este caso de la implicación en el ambiente laboral no fue efectivo, lo que sí sucedió con otras variables de estudio que se especifican en el transcurso de esta investigación.

Al contrario de lo sucedido con la implicación, en la variable cohesión, el programa de baile popular sí incidió de manera positiva en ambos grupos de funcionarios y además hubo un efecto de retención del efecto positivo, que se observó en el grupo 1 y se pudo reforzar con el comportamiento del grupo 2.

De acuerdo con la observación directa realizada por el investigador, durante la práctica los grupos se sintieron mejor en las relaciones con sus compañeros de trabajo, lograban el disfrute que se pretendía por medio del baile, compartieron más actividades fuera del trabajo y se preocupaban por los otros, pues cuando tenían alguna duda sobre los pasos de baile, trataban de explicar a sus compañeros y compañeros de clase la manera de hacerlo correctamente. Según pudo constatar el investigador, todos éstos comportamientos siguieron (grupo 1) dándose entre ellos, aún cuando ya había terminado la aplicación y se encontraban en la etapa de control. Se les podía escuchar refiriéndose a las sesiones que tuvieron y bromeaban de cuando se reunían para salir a bailar extra horario laboral.

La consecuencia esperada del programa, se ve reforzada con lo encontrado en el estudio llamado "*Baile de Salón y relaciones sociales entre ancianos: La cultura de la Ancianidad*", realizado por Jaramillo, Orozco y Ortiz (2002), los cuales realizaron nueve visitas de observación a 40 adultos mayores asistentes a clases de baile en Manizales, Colombia para determinar el carácter social de esta actividad. Al finalizar la investigación pudieron comprobar que para las personas, el baile era

divertido, consideraban a sus compañeros de baile como su segunda familia, se mostraron felices con la compañía y hasta había desánimo cuando faltaba algún compañero(a) a la clase. De igual manera, acentuaron que la actividad los mantuvo ocupados y resaltaron la importancia de la utilización de su tiempo libre.

De la misma manera, en un estudio llevado a cabo por Aranda (2005), en el cual se tomó a 10 mujeres de la Asociación Amigos del Raval en Barcelona, España y se les aplicó un tratamiento de desplazamientos y secuencias corporales de danza, se encontró que las mujeres además de mejorar su flexibilidad, coordinación y posturas, dijeron sentirse atraídas por la diversión que la danza les provocaba, sí como la mejora en la concentración para ejecutar cada secuencia. De la misma forma y para comparar el resultado con nuestro estudio, las mujeres calificaron la danza como una forma de relacionarse con otras mujeres haciendo algo interesante.

En la presente investigación, también mejoró significativamente, tanto el grupo 1 como en el 2, la variable “apoyo”, la cual es entendida en el ambiente laboral como el grado en que los jefes animan y ayudan al personal para que haya un buen clima social de trabajo. Este resultado indica que las personas mejoraron su perspectiva en cuanto al apoyo que sus jefes les otorgaron para promover la clase de baile, como un tiempo para su esparcimiento dentro el horario laboral (detalle que no había ocurrido antes en esta Vicerrectoría). Resultando luego una asistencia libre y responsable de los sujetos de estudio, a los(as) cuales se les otorgaron 30 minutos al finalizar su jornada para que pudieran prepararse y asistir a las sesiones de baile sin ningún tipo de recriminación o condiciones. Se debe entonces resaltar en este caso, que los y las trabajadores(as) del ámbito universitario necesitan que las jefaturas los apoyen en este tipo de programas para mejorar variados aspectos de su condición física, social y mental, que se verán luego traducidos en mejoras dentro del ambiente de trabajo.

Cabe acotar que las variables apoyo y cohesión, forman parte de una dimensión denominada “relaciones interpersonales”, según los autores del cuestionario.

De acuerdo a lo discutido hasta aquí, la importancia de este tipo de programas de baile en el ámbito del trabajo, está en que si se otorgan oportunidades a los trabajadores y trabajadoras para desarrollar más sus capacidades, estos y estas sentirán más satisfacción en lo que hacen, obteniendo el esperado resultado de un mejor y mayor rendimiento para bien de la empresa (tal y como manifiesta Buendía, 1998).

En la dimensión Autonomía, definida como el grado en que se alienta a los trabajadores a resolver las tareas de acuerdo a sus iniciativas; no se encontraron cambios significativos del programa de baile. Se puede decir de manera subjetiva que aunque las personas se sintieron bien entre ellos a la hora de bailar, en su ámbito laboral, continuaron ejecutando las tareas con las mismas directrices que se les venían delegando antes de la aplicación y esto hizo que no aumentaran creatividad ni libertad para poder realizar estrategias propias en su parte laboral.

Lo anterior se refuerza de acuerdo al estudio realizado por Albalade (1994), el investigador eligió a 15 sujetos trabajadores de los cuales 11 laboraban en la producción de piezas y componentes metálicos y los restantes 4 sujetos se dedicaban a la producción e inyección de plástico y caucho. Este estudio se realizó en Cataluña, España. El objetivo era confirmar que tanto la participación como la innovación tecnológica son dos fenómenos de cambio en el ambiente laboral de las empresas y en las relaciones sociales entre todos sus actores. El estudio comprendió una serie de entrevistas a lo largo de 24 meses aplicados a los trabajadores, teniendo como resultado, que cuanto mayor es el grado de autonomía que tienen los trabajadores para participar de la tecnología y las decisiones, mejores serán las innovaciones que se realicen en cada empresa.

Siguiendo con la discusión de los resultados del presente estudio, es válido decir que para la variable organización, en el clima laboral, no fue posible encontrar cambios en los sujetos de estudio. En este caso, la organización se refiere a la visualización de terminar la tarea con eficiencia y producto de la buena planificación. La posible no afectación del programa en esta dimensión, se debió probablemente a

que los y las trabajadores (as) , no vieron en el baile un incentivo como para realizar una labor más eficiente en su trabajo, pues normalmente esa respuesta se da a cambio de una remuneración económica justa y suficiente. Esto explica entonces que el baile impacta más positivamente en aspectos sociales como la relación entre las personas de un ambiente laboral (cohesión), que en la terminación de la tarea. En la relación al impacto en esta variable, no se han encontrado estudios que se refieran al caso, por lo que resultaría interesante desarrollar el tema en futuras investigaciones.

En lo que concierne a la dimensión denominada presión y que se aborda como constante urgencia de terminar el trabajo, el programa de baile no incidió en la variable. Aquí se recalca nuevamente que, si bien es cierto los sujetos mostraron mucha empatía con las sesiones de actividad física aplicada, también es cierto que en sus oficinas u otras actividades laborales, la presión de realizar el trabajo no impactó, por lo que no fue significativo el programa. En este punto resulta importante destacar que de los 5 jefes y jefas de la Vicerrectoría de vida estudiantil (vicerrector, directores de salud, bienestar estudiantil, promoción estudiantil y orientación y psicología), sólo la directora del departamento de Promoción Estudiantil asistió con sus subalternos a recibir el programa como una persona más. En los funcionarios y funcionarias de ese departamento se notó un aumento de la confianza con respecto a su superior y, aunque esto no fue una variable a medir, se puede suponer que si los otros jefes se hubieran involucrado como participantes del programa como tal, quizá se habría notado un cambio en la percepción de la presión ejercida por ellos en el ámbito laboral.

Los jefes no deben ser aquellos que simplemente dan órdenes, deben ser personas que se interrelaciona con sus empleados y colaboran con ellos y ellas para llegar a un final beneficioso para todos. De esta manera emanarán confianza que los subordinados recibirán como una inyección de empuje para terminar las tareas que les fueron asignadas con éxito. Por ende, un superior debe incentivar a sus empleados para que tengan lo necesario para realiza su trabajo y destacar y apoyar sus creaciones y logros, así como compartir con ellos de otras actividades (Salinas, 2001).

Para la variable claridad, tampoco se encontraron efectos significativos en la investigación en cuanto a la interacción, ni en grupos. En cuanto a la medición sí se encontraron cambios, pero al no existir interacción, no sería válido atribuir los cambios al programa. La claridad es entendida como las expectativas, reglas y planes de trabajo. Cabe recordar que el tratamiento se dio en el cierre del año laboral, por lo que las expectativas estaban claras desde inicio de labores, por lo que no fue factible algún cambio positivo en esta variable mediante el baile. No obstante, podría ser atractivo el resultado de este programa en la variable claridad, iniciando el año laboral (momento en el cual se dictan las pautas a seguir en la realización del trabajo), pues según el impacto que pudiera tener el tratamiento en lo social, físico y mental, se podría determinar el efecto en las expectativas laborales y su factibilidad de cumplimiento.

Para las dimensiones del clima social de trabajo, control, innovación y comodidad, no se encontraron efectos por consecuencia del programa. La primera se refiere a las presiones de los jefes para tener controlados a los subordinados. Para este caso la consideración es igual a la descrita para la variable presión, es decir, si los jefes se comprometieran a compartir y brindar confianza en actividades como por ejemplo las clases de baile, quizás los empleados no sentirían esa persecución que muchas veces se dan en los ámbitos del trabajo. Deben en este caso dedicarse con menos ímpetu a presionar y controlar, para dedicar tiempo a actividades recreativas y de actividad física para el mejoramiento del personal. La segunda dimensión citada en este párrafo llamada innovación y determinada por ser la que enfatiza la variedad, el cambio y los nuevos enfoques, tampoco fue afectada positivamente por el programa y está en concordancia por lo expuesto anteriormente en referencia a la variable autonomía, pues en el tanto no se les permita mayor libertad para crear y resolver situaciones laborales a los y las trabajadores(as), la innovación no mejorará como debiera ser si los subalternos participan activamente en la transformación del clima laboral.

Para lograr la calidad de vida en el ambiente laboral, se requiere de transformaciones para que esto surta efecto, cambio en la manera de realizar las

actividades y su forma de percibir las, en la manera de manejar las cosas, en la forma en que se encamina la organización y en la participación responsable de todas las personas que son porción del trabajo (Guerrero et al, 2006).

La última dimensión del clima social de trabajo de nombre comodidad, se define como el grado en que el ambiente físico contribuye a mejorar el contexto laboral. Al igual que en las variables control e innovación, no se produjeron efectos significativos como respuesta del baile (tal y como se esperaba). Lo que se quiso reafirmar con esta dimensión y, al no encontrar estudios que refuten este resultado, fue que las clases de baile no inciden de manera positiva en la infraestructura de los lugares de trabajo, pues ese es un tema económico y de mejoramiento que depende en el caso de las universidades, de otras instancias como planeamiento espacial o espacio físico. Lo que sería atrayente en otras oportunidades, sería observar distintas clases de baile en diversos espacios o salones (con características distintas) para medir si las instalaciones influyen de manera positiva en el mejoramiento de esta variable u otras.

En síntesis, la aplicación del programa de baile popular en funcionarios universitarios administrativos, impactó de manera positiva en las variables de calidad de vida de las personas, medidas por el cuestionario SF-36.

En cuanto a la percepción del ambiente laboral que mostraron los sujetos, la cohesión y el apoyo fueron impactados positivamente. La cohesión ha sido un punto alto que se mejoró con el tratamiento del baile popular. Tal y como se esperaba, la práctica del baile aumenta el compañerismo entre los funcionarios de una misma instancia aunque realicen sus labores en departamentos distintos. Los sujetos lograron ayudarse más entre sí, el ambiente se mostró más personal, hubo más confianza entre ellos y participaron más de actividades extra-laborales que lo que hacían antes del estudio. Este aspecto realza la importancia de fomentar estrategias y actividades de clima social en los ámbitos laborales, pues entre más unida estén las fuerzas de trabajo, mejor será el resultado que se obtenga.

Para reforzar los beneficios de la cohesión en el ambiente laboral, se puede citar el estudio realizado por Arteaga (2006), el cual se efectuó con trabajadores de la institución nacional educativa "A" de Perú. En este trabajo se pretendía medir el grado de relación entre el liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido. En esta investigación participaron 76 sujetos: directivos, jerárquicos, docentes y administrativos que laboran en la institución. Como parte de la metodología se aplicaron encuestas y cuestionarios, así como una revisión bibliográfica del ambiente en el que se desarrollaban las personas. Como principales resultados se obtuvo una relación de dependencia positiva entre el liderazgo y las relaciones interpersonales, entre liderazgo y clima organizacional, y entre relaciones interpersonales y clima organizacional, percibida por los trabajadores.

La autora de esta investigación concluye que, las jefaturas deben aplicar un nuevo liderazgo en los ambientes laborales, lo cual debe verse como un reto para el manejo adecuado de las relaciones interpersonales de todos los actores del proceso y que signifique una mayor unidad entre los trabajadores en busca de un propósito común, esto a pesar de las diferencias de labor y pensamiento y, en definitiva, que pueda conservar las organizaciones educativas libres de la mediocridad caracterizada por problemas burocráticos y luchas de poder, creando así un mejor clima social laboral para todos y todas (Arteaga, 2006).

Como otro resultado favorable que se obtuvo al finalizar el programa de baile, fue que la dimensión llamada apoyo (donde los subalternos perciben la manera en que los jefes se involucran con ellos y los animan en su trabajo), incidió de manera positiva en comparación a la etapa anterior a la realización de la actividad física aplicada. El principal efecto se logró posiblemente por el hecho de que tanto el vicerrector de vida estudiantil como los directores(as) de departamento, readecuaron las actividades laborales previstas para que los y las funcionarios(as) pudieran asistir voluntariamente a las lecciones de baile. Los trabajadores por su parte, sintieron que se les otorgaba importancia y soporte en actividades de esparcimiento y actividad física exclusivamente para todos ellos y ellas, que a su vez mejorarían su calidad de vida. Se debe necesariamente recalcar que es la primera vez que un jerarca de este

**tipo y su equipo asesor, facilitan todas las herramientas para el disfrute de una actividad física dentro del horario laboral orientada hacia sus funcionarios.**

## **Capítulo VI**

### **CONCLUSIONES**

En el siguiente capítulo se exponen las principales conclusiones obtenidas al realizar el análisis estadístico de los resultados y las discusiones para cada una de las variables medidas.

Un programa de baile popular sobre distintos indicadores de calidad de vida y sobre la percepción del ambiente laboral en funcionarios administrativos universitarios, mejora significativamente los indicadores de la calidad de vida de las personas, así como la cohesión y el apoyo (variables de la percepción del ambiente laboral).

En términos generales, las 8 dimensiones de calidad de vida (función física, función social, rol físico, rol emocional, salud mental, vitalidad, dolor corporal y salud general), fueron impactadas de manera positiva por el programa de baile popular aplicado.

Algunas variables de la percepción del ambiente laboral se vieron impactadas positivamente por el tratamiento, mientras que otras no:

- a- Las variables cohesión y apoyo fueron impactadas positivamente por la actividad física del baile popular. Además, el baile mostró su capacidad para dejar un efecto que permite la retención de la cohesión aún cuando el tratamiento había terminado.
- b- Las variables autonomía, organización, presión, claridad, control, innovación y comodidad no tuvieron efecto significativo producto de la aplicación del tratamiento.

c- La variable implicación fue afectada por algún factor externo al tratamiento, por cuanto el grupo 2 tuvo cambios significativos y el grupo 1 no los tuvo.

En síntesis, se concluye que el baile popular es una actividad física que produce efectos positivos en los trabajadores de éstos ambientes administrativos tanto en su calidad de vida como en la percepción que tienen de su ambiente laboral, ya que mejora significativamente las relaciones interpersonales entre funcionarios de una misma dependencia agrupados en distintos departamentos, lo que podrá despuntar en un recurso humano más comprometido y productivo en la calidad del trabajo y de su propia vida.

## **Capítulo VII**

### **RECOMENDACIONES**

Se recomienda realizar la implementación de este programa durante todo el año laboral para ver acrecentadas estas mejorías obtenidas y observar el comportamiento en las otras variables del estudio.

Recomendar para el futuro, que todos los jefes y jefas se involucren directamente en las actividades físicas aplicadas y se mida el grado de relación empleado-jefatura.

Exhortar la aplicación de este tipo de programas en otras vicerreorías, centros, y facultades de la institución, para poder ver y comparar el comportamiento de los sujetos de otras dependencias.

Aplicar este estudio en las otras sedes y subsedes de la Universidad Nacional para observar la incidencia del baile en distintas regiones del país.

Incitar además a realizar actividades de este tipo de programas en la población estudiantil de los centros universitarios para visualizar la perspectiva y poder comparar los resultados entre trabajadores y educandos.

También se recomienda aplicar este estudio en otras instituciones de educación superior a nivel nacional, para introducir el baile popular como una opción de actividad física para la mejora de diversos factores.

Se recomienda involucrar otros ritmos de música y baile, además de los aplicados en este estudio para ofrecer otra diversidad y aprendizaje de los mismos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Albalate, J. (1994). *La participación de los trabajadores en la tecnología. Un enfoque sociocultural de la participación en empresas del sector auxiliar del automóvil de Cataluña*. Tesis Doctoral. Cataluña, España.
- Alonso, J., Prieto, L. y Anto, J. (1995). La versión española del SF-36 Health Survey (Cuestionario de Salud SF-36): Un instrumento para la medida de resultados clínicos. *Medicina Clínica*, 104. 771-776.
- Annicchiarico, R. (2002). La actividad física y su influencia en una vida saludable. *Revista Digital. Educación Física y Deportes*. Extraído el 07 de julio 2008 desde <http://www.efdeportes.com/efd51/salud.htm>
- Aranda, L. (2005). *Investigación en calidad de vida, envejecimiento activo y danza moderna. Diseño y evaluación de un programa de intervención socioeducativa en danza y movimiento para mujeres mayores*. Tesis de Posgrado para optar por el título de Máster en el programa de doctorado "Educación y Sociedad". Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Arteaga, V. (2006). *Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional "A" del Perú*. Extraído el 24 de marzo 2009 desde <http://www.gestiopolis1.com/recursos7/Docs/ger/relacion-del-liderazgo-y-las-relaciones-interpersonales.htm>
- Badia, X., Salamero, M., Alonso, J. y Ollé, A. (1999) *La medida de la salud. Guía de escalas de medición en español*. 2ª edición. Barcelona, España. Edimac.
- Belardinelli, R. (2006). *¿Por qué no bailar el Vals?* Sesiones de la American Heart Association 2006. Congreso Mundial de Cardiología 2006. Chicago, Estados Unidos. Extraído el 10 de mayo 2008 desde <http://www.intramed.net>.
- Bottomer, P. (1996). *Bailes de Salón: Salsa*. Madrid, España: Susaeta Ediciones.
- Bottomer, P. (1999). *Bailes de Salón: Mambo y Merengue*. Madrid, España: Susaeta Ediciones.
- Buendía, J. (1998). *Estrés Laboral y Salud*. Madrid, España. Editorial Biblioteca Nueva, S.L.
- Carmona, J., Dá Silva, C., Sonogra, O., Hernández, J., Prieto, M. y Sifontes, X. (1997). *El sedentarismo*. En línea: <http://www.monografias.com>.

- Chao, G. (1980). *Metodología de la Danza Moderna*. Habana, Cuba. Editorial Pueblo y Educación.
- Delgado, P. Gómez, M<sup>a</sup> José. Marqués, C. Melendo, J. Pascual, J. Romeo, P. Valenzuela, A. y Viñerta, S. (2000). *La educación del ritmo y el movimiento a través de los bailes de salón en Educación Física. Las músicas tradicionales aragonesas*. Extraído el 25 de mayo 2009 desde <http://cprcalat.educa.aragon.es/jornadasef/la3.htm>
- DeStefano, T., Clark, H., y Potter, T. (2005). *The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals*. Extraído el 26 de mayo desde <http://www.marshall.edu/jrcp/DeStefano.pdf>
- Echeverry, L. Taborda, E. Zuluaga, M. (2000). El baile de salón como ejercicio físico en los ancianos que asisten a la Caja de Compensación Familiar (Confamiliares) de la ciudad de Manizales, Colombia. *Revista Digital. Educación Física y Deportes*. Extraído el 07 de julio 2008 desde <http://www.efdeportes.com/efd28a/baile.htm>
- Edel, R. García, A. y Casiano R (2007). *Clima y compromiso organizacional. Vol 1*. Versión electrónica gratuita. Extraído el 26 de marzo 2009 desde <http://eumed.net/libros/2007c>
- Equipo de Expertos 2100. (1996) *¿Cómo aprender a bailar?* Barcelona, España: Editorial De Vecchi, S.A.
- Elósegui, J. (1980). *Apreciación de la Danza en la Casas de la Cultura*. Habana, Cuba. Editorial Orbe.
- Elósegui, J., y Chao, G. (1980). *Guía de Estudios: apreciación de la Danza*. Habana, Cuba. Editorial Pueblo y Educación.
- Facundo, M. (2008) *Los Matices Musicales*. Extraído el 17 de julio del 2008 desde <http://mirthaluzfacundo.blogspot.com>
- Fernández, M. (1974). *Bailes Populares Cubanos*. Habana, Cuba. Editorial Pueblo y Educación.
- Figueoa, R. (2005). *Estrellas de Fania*. Extraído el 16 de julio 2008 desde <http://www.comosuen.com/semblanzasestrellasdefania.html>
- Fischerman, D. (2003). *Las doce grandes revoluciones de la música. Capítulo 9: Harlem, New York, 1942*. Extraído de <http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/radar/9-981-2003-10-05.html>

- García, I. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. Tesis doctoral para optar por el doctorado en psicología social. Universidad de Granada, España.
- Gentile, M. (2004) *Bolero Latinoamericano: Un poco de historia*. Extraído el 17 de julio del 2008 desde <http://www.rosariarte.com.ar/contenidos/index.php?op=nota&nid=54&pn=1>
- Grzywacz, J. (2007) *Ambiente Laboral Saludable*. Extraído el 26 de marzo 2009 desde <http://www.radio.uchile.cl/notas.aspx?idNota=42598>
- Gómez, E. (2009) *Un recorrido histórico del concepto de salud y calidad de vida a través de los documentos de la OMS*. *Revista Digital*. Extraído el 25 de mayo desde <http://www.revistatog.com/num9/pdfs/original2.pdf>
- Guerrero, J., Cañedo, R., Salman, E., Cruz, Y., Pérez, G. y Rodríguez, H. (2006). Calidad de Vida y Trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *Revista Cubana de los Profesionales de la Información y de la Comunicación en Salud*, 14 (2). Extraído el 26 de mayo 2008 desde <http://eprints.rclis.org/archive/00009145>
- Guerrero, J. y cols. (2006). Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *Revistas médicas cubanas*, 14 (4). Extraído el 23 de marzo 2009 desde [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14\\_4\\_06/aci05406.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_4_06/aci05406.htm)
- Hackney, M. (2008) *Tango Classes Put Parkinson's Patients a Step Ahead*. *The Washington Post*. Extraído el 16 de mayo 2008 desde <http://www.washingtonpost.com/wpdyn/content/article/2008/02/13/AR2008021301665.html>
- Hernández, G. (2004) *El swing vivido*. *Revista virtual de estudios literarios y culturales centroamericanos*, (9). Extraído el 15 de julio 2008 desde <http://collaborations.denison.edu/istmo/n09/articulos/suin.html>
- Hernández, M. (2001) Efectos de un programa de 15 semanas de ejercicio físico aeróbico sobre la salud física de personas mayores medido mediante la determinación de la resistencia cardiorrespiratoria, la adiposidad y la fuerza. *Revista Digital. Educación Física y Deportes*. Extraído el 16 de mayo 2008 desde <http://www.efdeportes.com>
- Hernández, M. (1979) *Guía de Estudio: Historia Universal de la Danza*. Habana, Cuba. Editorial Pueblo y Educación.
- Ilarraza, H., (2006) *Dancing for Cardiac Exercise Study*. Instituto Nacional Ignacio Chaves, México. Investigación presentada en el Congreso Mundial de Cardiología 2006. Barcelona, España.

- Jaramillo, L., y Murcia, N. (2002). La danza y el baile. *Revista Digital. Educación Física y Deportes*. Extraído el 22 de mayo 2008 desde <http://www.efdeportes.com>
- Jaramillo, L., Taborda, E. y Zuluaga, M (2000) El baile de salón como ejercicio físico en los ancianos que asisten a la Caja de Compensación Familiar (Con familiares) de la ciudad de Manizales. *Revista Digital. Educación Física y Deportes*. Extraído el 16 de mayo 2008 desde <http://www.efdeportes.com/efd28a/baile.htm>
- Jaramillo, L., Orozco, J. y Ortiz, C (2002). Baile de Salón y Relaciones entre Ancianos. La Cultura de la Ancianidad. *Revista Digital. Educación Física y Deportes*. Extraído el 16 de mayo 2008 desde <http://www.efdeportes.com>
- Jiménez, I. (2008). *Salsa y Resistencia*. Cátedra Ideología Bolivariana. Extraído el 17 de julio del 2008 desde [http://www.catedraideologiabolivariana.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=59&Itemid=38](http://www.catedraideologiabolivariana.org/index.php?option=com_content&view=article&id=59&Itemid=38).
- Lau, J. (2007) *Ambiente Laboral. Estrategias para el trabajo efectivo en bibliotecas*. Sinaloa, México. Ediciones Alfagrama.
- Lopategui, E. (2000). *Conceptos Básicos de Aptitud Física*. En línea: <http://www.saludmed.com>.
- Lopategui, E. (2000). *Los Componentes del Ejercicio: La Dosis de Ejercicio*. SaludMed: Ciencias de la Salud y el Movimiento. Extraído el 07 de julio 2008 desde <http://www.saludmed.com/Bienestar/Cap2/Rx-Comp.html>
- Lugo, L.A.; García, H. I. y Gómez, C. (2006). Confiabilidad del cuestionario de calidad de vida en salud SF-36 en Medellín, Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública* 24(2), 37-50.
- Mariñas, A. (2008). *Historia de la Salsa*. Extraído el 13 de julio 2008 desde <http://www.esto.es/salsa/historia/historia.htm>
- Mckinley, P., (2005) *¿Shall we dance?*. Universidad McGill, Montreal, Canadá. Extraído el 16 de mayo 2008 desde <http://www.intramed.net>
- Michelle, L. (1998). La danza en construcción: de los orígenes al método de Paulo Freire. *Revista Digital. Educación Física y Deportes*. Extraído el 23 de mayo 2008 desde <http://www.efdeportes.com>
- Moos, R., Moos, B. y Trickett, E. (1989). *Escalas de Clima Social: FES, WES, CIES, CES*. Manual Adaptación Española Fernández-Ballesteros y Sierra. TEA Ediciones.

- Moreira, M. y Álvarez, B., (2002) *Clima organizacional y estrés en una unidad de alto riesgo. Servicio de urgencias. Hospital de Cabueñes. Gijón, España.* Extraído el 26 de mayo 2009 desde [http://www.semes.org/revista/vol14\\_1/6-12.pdf](http://www.semes.org/revista/vol14_1/6-12.pdf)
- Muñoz, D. (2008). La salud y la Calidad de Vida. Actividades físicas más convenientes para la mejora de la salud. *Revista Digital. Educación Física y Deportes.* Extraído el 22 de mayo 2009 desde <http://www.efdeportes.com/efd127/actividades-fisicas-mas-convenientes-para-la-mejora-de-la-salud.htm>
- Ochoa, V. (2006) El baile: representación social y práctica saludable. *Revista Investigación y Educación en Enfermería.* Extraído el 23 de mayo 2008 desde <http://enfermeria.udea.edu.co/revista/html/>.
- Orovio, H. (1994) *Música por el Caribe. La Salsa.* Santiago, Cuba: Editorial Oriente.
- Paéz, O. (2007). *Síntesis de la Historia del Bolero. El Blog del Bolero. Historias, comentarios y anécdotas de un estilo de vida.* Extraído el 17 de julio del 2008 desde <http://elblogdelbolero.wordpress.com/2007/11/09/sintesis-de-la-historia-del-bolero/>
- Pecci, C. (2004-2005) Parkinson: con yoga y tango el paciente mejora. Investigación del Hospital de Clínicas de Buenos Aires Argentina. *La Nación on line.* Extraído el 16 de mayo 2008 desde: [www.lanacion.com.ar](http://www.lanacion.com.ar)
- Peña, M. y Segura, Y. (2008) Los bailes tradicionales cubanos en función de la rehabilitación postural y podálica. *Revista Digital. Educación Física y Deportes.* Extraído el 16 de mayo 2008 desde <http://www.efdeportes.com/efd119/los-bailes-tradicionales-cubanos-en-funcion-de-la-rehabilitacion.htm>
- Pérez, M. y Peña, M. (2004) Influencia de la Danzoterapia en el Tratamiento de la Deformidad de la Columna Vertebral: Escoliosis. *Revista Digital. Educación Física y Deportes.* Extraído el 16 de mayo 2008 desde <http://www.efdeportes.com>
- Portell, M. y Domènech, J. (1997) Software, Instrumentación y Metodología. Una propuesta para el análisis de respuestas binarias en diseños cross-over. *Psicothema, 1997. Vol. 9, no 2, pp. 407-415.* Universidad de Barcelona, España. Extraído el 17 de julio del 2008 desde <http://www.psicothema.es/psicothema.asp?ID=111>
- Rodríguez, M. (2009) *La interrelación necesaria en una organización: motivación, satisfacción y clima laboral.* Gestipolis.com. Extraído el 25 de mayo de 2009

desde <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/interrelacion-organizacional-de-motivacion-satisfaccion-y-clima-laboral.htm>

Román, C. (2004) *Hacia una definición del Bolero*. Denison University, Granville, Ohio. En línea: [http://www.denison.edu/modlangs/spanish/musica/salon/bol\\_def.html](http://www.denison.edu/modlangs/spanish/musica/salon/bol_def.html)

Román, C. (2004) *Una Definición Visual*. Denison University, Granville, Ohio. En línea: [http://www.denison.edu/modlangs/spanish/musica/negroide/mer\\_def.html](http://www.denison.edu/modlangs/spanish/musica/negroide/mer_def.html)

Salinas, J. (2001) *Donde manda capitán. La relación jefe-subordinado. Clima laboral*. Extraído el 24 de marzo 2009 desde <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/no5/mandacapitan.htm>

Salgado, J., Remeseiro, C., Iglesias, M. (2008) Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema Vol. 8, nº 2, pp. 329-335*. Extraído el 25 de mayo de 2009 desde <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=31>

Sánchez, R., Álvarez, R. y Lorenzo, S. (2003). Calidad de Vida de los Trabajadores de Atención Primaria del Área 10 de Madrid.. *Revista Digital. Scielo*, España. Extraído el 26 de mayo 2008 desde <http://scielo.isciii.es/pdf/medif/v13n4/original5.pdf>.

Schwartzmann, L. (2003) Calidad de Vida relacionada con la salud : Aspectos conceptuales. *Revista Ciencia y Enfermería*, vol. 9, no. 2. Extraído el 22 de marzo del 2009 desde [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532003000200002&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532003000200002&lng=es&nrm=iso) >. ISSN 0717-9553.

Segurado, A. y Agulló, E. (2002) *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. Universidad de Oviedo, España. Extraído el 25 de mayo 2009 desde <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>

Sotomayor, J. (2004) Importancia de la calidad de vida del personal en las organizaciones. *Revista Académica Electrónica Episteme nº1*. Universidad del Valle México. Extraído el 26 de marzo 2009 desde [http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero104/enfoque/a\\_importancia.asp](http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero104/enfoque/a_importancia.asp)

Torijano, L. (2006) Taiwán a Ritmo de Swing. *Revista Viva Espectáculos, Periódico la Nación*. En línea: <http://www.nacion.com>

Tuesca, R. (2005) *La calidad de vida, su importancia y cómo medirla. Salud Uninorte*. Barranquilla, Colombia. Extraído el 25 de mayo 2009 desde [http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id\\_articulo=39149&id\\_seccion=2611&id\\_ejemplar=4036&id\\_revista=158](http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=39149&id_seccion=2611&id_ejemplar=4036&id_revista=158)

- Vargas, M. (2004) *De las fanfarrias a las salas de concierto. Música en Costa Rica (1840-1940)*. San José, Costa Rica. Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Vargas, R. (2003). Índice de Fatiga de Borg *Revista Digital Montañismo y Exploración*, 115. Extraído el 06 de julio 2008 desde [http://www.montanismo.org/articulos.php?id\\_sec=11&id\\_art=815](http://www.montanismo.org/articulos.php?id_sec=11&id_art=815)
- Vilagut, G., Ferrer, L., Rajmil, P., Rebollo, G., Permanyer, J., Quintana, R., Santed, R., Valderas, J., Ribera, A., Domingo, A., y Alonso, J. (2005). El cuestionario de salud SF-36 español: Una década de experiencia y nuevos desarrollos. *Gaceta Sanitaria* 9(2), 135-150.
- Vilagut, G., Valderas, J., Ferrer, M., Garin, O., López, E., y Alonso, J. (2008). Interpretación de los cuestionarios de salud SF-36 y SF-12 en España: Componentes físico y mental. *Medicina Clínica*, 130(19), 726-735.
- Zúniga, M., Carrillo, G., Fos, P., Gandek, B., y Medina, M. (1999). Health status evaluation with the SF-36 Survey: preliminary results in Mexico. *Salud Pública de México*, 41(2). Extraído el 02 de junio 2008 desde [http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36341999000200005](http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36341999000200005)

# ANEXOS

# ANEXO I

## CIRCULAR

UNA

06 de junio del 2008

**CIRCULAR**  
**VTE-001-2008**

**PARA:** FUNCIONARIOS (AS) VICERRECTORÍA DE VIDA ESTUDIANTIL

**ASUNTO:** PROGRAMA DE BAILE POPULAR

Me permito comunicarles que como parte del Proyecto de Tesis de Maestría en Salud Integral y Movimiento del funcionario Gerald Salazar Gomez , Departamento de Promoción Estudiantil, se estará implementando un Programa de Baile Popular para los funcionarios (as) de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil

El proyecto se estará ofreciendo luego del receso institucional los días lunes, miércoles y viernes de 4:30 a 5:30 pm, la actividad física se estará llevando a cabo en la Casa Estudiantil Universitaria, contigua a la Soda Comedor Padre Roca. El funcionario Salazar les comunicará oportunamente más detalles.

Los funcionarios (as) que deseen participar cuentan con el aval y permiso correspondiente, por parte de esta Vicerrectoría, sin embargo, deben coordinar con la Dirección de cada Departamento

Atentamente,



Randall Gutiérrez Vargas  
Vicerrector de Vida Estudiantil

UNA  
VICERRECTORÍA  
VIDA ESTUDIANTIL

gs/avs.

## **ANEXO II**

### **ENCUESTA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE BAILES POPULARES EN LA VICERRECTORÍA DE VIDA ESTUDIANTIL**

**Edad:**

**Género:**

¿Le gusta bailar?

¿Cuáles ritmos le gustan?

¿Le gustaría un programa de baile popular para los funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil?

¿Le parecería bien un horario los días lunes, miércoles y viernes de 4:30 a 5:30 pm?

Si no es así, puede manifestar sus sugerencias

Puede incluir cualquier comentario adicional.

**Muchas gracias por la información**

### ANEXO III

**Resultados del gusto de ritmo bailable de los(as) participantes:**

RITMOS DE PREDILECCIÓN DE LOS PARTICIPANTES	CANTIDAD DE PREFERENCIAS POR RITMO
SALSA	34
MERENGUE	29
SWING CRIOLLO COSTARRICENSE O CUMBIA	19
BOLERO	12
TODOS	12
SOCCA	5
LATINOS	4
REGGAE	3
REGGAETON	3
POP	2
MOVIDAS	2
TROPICALES	2
BACHATA	1
PASO DOBLE	1
CLÁSICO	1
DANZA MODERNA	1
HIP HOP	1
DANCE HALL	1
DISCO	1
80'S	1
ROCK AND ROLL	1
FOLCLÓRICO	1

## **ANEXO IV**

# **CUESTIONARIO DE SALUD SF-36**

**VERSIÓN ESPAÑOLA 1.4 (junio de 1999)**

### **INSTRUCCIONES:**

Las preguntas que siguen se refieren a lo que usted piensa sobre su salud. Sus respuestas permitirán saber cómo se encuentra usted y hasta qué punto es capaz de hacer sus actividades habituales.

Conteste cada pregunta tal como se indica. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que le parezca más cierto.

**Copyright© 1995 Medical Outcomes Trust**

**All rights reserved.**

**(Versión 1.4, Junio 1999)**

**Correspondencia:**

**Dr. Jordi Alonso**

**Unidad de Investigación en Servicios Sanitarios**

**I.M.I.M.**

**Doctor Aiguader, 80**

**E- 08003 Barcelona, España**

**Tel. + 34 3 221 10 09**

**ax. + 34 3 221 32 37**

**E-mail: [pbarbas@imim.es](mailto:pbarbas@imim.es)**

## MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

1. En general, usted diría que su salud es:

- 1  Excelente
- 2  Muy buena
- 3  Buena
- 4  Regular
- 5  Mala

2. ¿Cómo diría que es su salud actual, comparada con la de hace un año?

- 1  Mucho mejor ahora que hace un año
- 2  Algo mejor ahora que hace un año
- 3  Más o menos igual que hace un año
- 4  Algo peor ahora que hace un año
- 5  Mucho peor ahora que hace un año

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE REFIEREN A ACTIVIDADES O COSAS QUE USTED PODRÍA HACER EN UN DÍA NORMAL.

3. Su salud actual, ¿le limita para hacer **esfuerzos intensos**, tales como correr, levantar objetos pesados o participar en deportes agotadores?

- 1  Sí, me limita mucho
- 2  Sí, me limita un poco
- 3  No, no me limita nada

4. Su salud actual, ¿le limita para hacer **esfuerzos moderados**, como mover una mesa, pasar la aspiradora, jugar a los bolos o caminar más de una hora?

- 1  Sí, me limita mucho
- 2  Sí, me limita un poco
- 3  No, no me limita nada

5. Su salud actual, ¿le limita para **coger o llevar la bolsa de la compra**?

- 1  Sí, me limita mucho
- 2  Sí, me limita un poco
- 3  No, no me limita nada

6. Su salud actual, ¿le limita para **subir varios pisos** por la escalera?

- 1  Sí, me limita mucho
- 2  Sí, me limita un poco
- 3  No, no me limita nada

7. Su salud actual, ¿le limita para **subir un solo piso** por la escalera?

- 1  Sí, me limita mucho
- 2  Sí, me limita un poco
- 3  No, no me limita nada

8. Su salud actual, ¿le limita para **agacharse o arrodillarse**?

- 1  Sí, me limita mucho
- 2  Sí, me limita un poco
- 3  No, no me limita nada

9. Su salud actual, ¿le limita para caminar **un kilómetro o más**?

- 1  Sí, me limita mucho
- 2  Sí, me limita un poco
- 3  No, no me limita nada

10. Su salud actual, ¿le limita para caminar **varias manzanas** (varios centenares de metros)?

- 1  Sí, me limita mucho
- 2  Sí, me limita un poco
- 3  No, no me limita nada

11. Su salud actual, ¿le limita para caminar **una sola manzana** (unos 100 metros)?

- 1  Sí, me limita mucho
- 2  Sí, me limita un poco
- 3  No, no me limita nada

12. Su salud actual, ¿le limita para **bañarse o vestirse por sí mismo**?

- 1  Sí, me limita mucho
- 2  Sí, me limita un poco
- 3  No, no me limita nada

**LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE REFIEREN A PROBLEMAS EN SU TRABAJO O EN SUS ACTIVIDADES COTIDIANAS.**

13. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que **reducir el tiempo** dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?

- 1  Sí
- 2  No

14. Durante las 4 últimas semanas, ¿**hizo menos** de lo que hubiera querido hacer, a causa de su salud física?

- 1  Sí
- 2  No

15. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que **dejar de hacer algunas tareas** en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?

- 1  Sí
- 2  No

16. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo **dificultad** para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (por ejemplo, le costó más de lo normal), a causa de su salud física?

- 1  Sí
- 2  No

17. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que **reducir el tiempo** dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?

1  Sí

2  No

18. Durante las 4 últimas semanas, ¿**hizo menos** de lo que hubiera querido hacer, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?

1  Sí

2  No

19. Durante las 4 últimas semanas, ¿no hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan **cuidadosamente** como de costumbre, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?

1  Sí

2  No

20. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos, los vecinos u otras personas?

1  Nada

2  Un poco

3  Regular

4  Bastante

5  Mucho

21. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?

- 1  No, ninguno
- 2  Sí, muy poco
- 3  Sí, un poco
- 4  Sí, moderado
- 5  Sí, mucho
- 6  Sí, muchísimo

22. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?

- 1  Nada
- 2  Un poco
- 3  Regular
- 4  Bastante
- 5  Mucho

**LAS PREGUNTAS QUE SIGUEN SE REFIEREN A CÓMO SE HA SENTIDO Y CÓMO LE HAN IDO LAS COSAS DURANTE LAS 4 ÚLTIMAS SEMANAS. EN CADA PREGUNTA RESPONDA LO QUE SE PAREZCA MÁS A CÓMO SE HA SENTIDO USTED.**

23. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió lleno de vitalidad?

- 1  Siempre
- 2  Casi siempre
- 3  Muchas veces
- 4  Algunas veces
- 5  Sólo alguna vez
- 6  Nunca

24. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo estuvo muy nervioso?

- 1  Siempre
- 2  Casi siempre
- 3  Muchas veces
- 4  Algunas veces
- 5  Sólo alguna vez
- 6  Nunca

25. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió tan bajo de moral que nada podía animarle?

- 1  Siempre
- 2  Casi siempre
- 3  Muchas veces
- 4  Algunas veces
- 5  Sólo alguna vez
- 6  Nunca

26. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió calmado y tranquilo?

- 1  Siempre
- 2  Casi siempre
- 3  Muchas veces
- 4  Algunas veces
- 5  Sólo alguna vez
- 6  Nunca

27. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo tuvo mucha energía?

- 1  Siempre
- 2  Casi siempre
- 3  Muchas veces
- 4  Algunas veces
- 5  Sólo alguna vez
- 6  Nunca

28. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió desanimado y triste?

- 1  Siempre
- 2  Casi siempre
- 3  Muchas veces
- 4  Algunas veces
- 5  Sólo alguna vez
- 6  Nunca

29. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió agotado?

- 1  Siempre
- 2  Casi siempre
- 3  Muchas veces
- 4  Algunas veces
- 5  Sólo alguna vez
- 6  Nunca

30. Durante las 4 últimas semanas, ¿ cuánto tiempo se sintió feliz?

- 1  Siempre
- 2  Casi siempre
- 3  Muchas veces
- 4  Algunas veces
- 5  Sólo alguna vez
- 6  Nunca

31. Durante las 4 últimas semanas, ¿ cuánto tiempo se sintió cansado?

- 1  Siempre
- 2  Casi siempre
- 3  Muchas veces
- 4  Algunas veces
- 5  Sólo alguna vez
- 6  Nunca

32. Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)?

- 1  Siempre
- 2  Casi siempre
- 3  Algunas veces
- 4  Sólo alguna vez
- 5  Nunca

**POR FAVOR, DIGA SI LE PARECE CIERTA O FALSA  
CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES.**

**33. Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas.**

- 1  Totalmente cierta
- 2  Bastante cierta
- 3  No lo sé
- 4  Bastante falsa
- 5  Totalmente falsa

**34. Estoy tan sano como cualquiera.**

- 1  Totalmente cierta
- 2  Bastante cierta
- 3  No lo sé
- 4  Bastante falsa
- 5  Totalmente falsa

**35. Creo que mi salud va a empeorar.**

- 1  Totalmente cierta
- 2  Bastante cierta
- 3  No lo sé
- 4  Bastante falsa
- 5  Totalmente falsa

**36. Mi salud es excelente.**

- 1  Totalmente cierta
- 2  Bastante cierta
- 3  No lo sé
- 4  Bastante falsa
- 5  Totalmente falsa

Fuente: (Lema, 2009)

## ANEXO V

### ESCALAS DEL ESTADO DE SALUD E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS BAJOS Y ALTOS. ENCUESTA DE SALUD SF-36

#### Significado de los resultados

Conceptos	Nº de preguntas	Bajo	Alto
Función Física	10	Mucha limitación para realizar todas las actividades físicas, incluyendo bañarse o vestirse debido a la salud.	Realiza todo tipo de actividades físicas incluyendo las más vigorosas, sin limitantes debido a la salud.
Rol Físico *	4	Problemas con el trabajo u otras actividades diarias como resultado de la salud física.	Ningún problema con el trabajo u otras actividades diarias como resultado de la salud física.
Dolor Corporal *	2	Dolor muy severo y extremadamente limitante.	Ausencia de dolor o limitaciones debido al dolor
Salud General *	5	Evalúa la salud personal como mala y cree que probablemente empeorará.	Evalúa la salud personal como excelente.
Vitalidad *	4	Cansancio y agotamiento todo el tiempo.	Lleno de entusiasmo y energía todo el tiempo.
Función Social *	2	Interferencia frecuente y extrema con las actividades sociales normales debido a problemas físicos y emocionales.	Realiza actividades sociales normales sin interferencia debido a problemas físicos o emocionales.
Rol Emocional *	3	Problemas con el trabajo u otras actividades diarias como resultado de problemas emocionales.	Ningún problema con el trabajo u otras actividades diarias como resultado de problemas emocionales.
Salud Mental *	5	Sensación de nerviosismo y depresión todo el tiempo.	Sensación de paz, felicidad y calma todo el tiempo.
Transición de salud notificada	1	Cree que su salud es mejor ahora que hace un año.	Cree que su salud es peor ahora que hace un año.

Fuente: (Zúñiga et al, 1999).

## ANEXO VI

### FORMA EN LA QUE PUNTÚAN LOS ÍTEMS DEL CUESTIONARIO SF-36

NÚMEROS DE ÍTEM	RESPUESTA ORIGINAL	VALOR REGISTRADO, PARA CADA RESPUESTA
1, 2, 20, 22, 34, 36	1	100
	2	75
	3	50
	4	25
	5	0
3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1	0
	2	50
	3	100
13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	1	0
	2	100
21, 23, 26, 27, 30	1	100
	2	80
	3	60
	4	40
	5	20
	6	0
24, 25, 28, 29, 31	1	0
	2	20
	3	40

	4	60
	5	80
	6	100
32, 33, 35	1	0
	2	25
	3	50
	4	75
	5	100

<b>DIMENSIÓN O FACTOR</b>	<b>Cantidad de ítems</b>	<b>Números de los ítems</b>
El funcionamiento físico (Capacidad funcional)	10	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
Papel limitaciones por razones de salud física (Aspectos físicos)	4	13, 14, 15, 16
Papel limitaciones debido a problemas emocionales (Aspectos emocionales)	3	17, 18, 19
Energía / fatiga (Vitalidad)	4	23, 27, 29, 31
Bienestar emocional (Salud mental)	5	24, 25, 26, 28, 30
Funcionamiento social (Aspectos sociales)	2	20, 32
Dolor (Dolor corporal)	2	21, 22
Salud General (Estado general de salud)	5	1, 33, 34, 35, 36

**Nota:**

El ítem 2 no se suma en ninguna dimensión, sino que éste refleja por sí solo, el cambio en la percepción del estado de salud individual, con respecto

## ANEXO VII

### CUESTIONARIO CLIMA SOCIAL DE TRABAJO

A continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde usted trabaja. Trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas.

En las frases, el jefe es la persona de autoridad: supervisor, jefe de bloque, subdirector/a y director/a o bien jefe de servicio, subdirector/a y director/a, según la situación con quien usted se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro.

Si cree que la frase, aplicada a su lugar de trabajo, es verdadera o casi siempre verdadera, anote una X en el espacio correspondiente a verdadero. Si cree que la frase es falsa o casi siempre falsa, anote una X en el espacio correspondiente a falso.

V    F

1.   El trabajo es realmente estimulante
2.   La gente se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.
3.   Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.
4.   Son pocos los empleados que tiene responsabilidades algo importantes.
5.   El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.
6.   Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.
7.   Las cosas están a veces bastante desorganizadas.
8.   Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.
9.   Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.
10.   A veces hace demasiado calor en el trabajo.
11.   No existe mucho espíritu de grupo.
12.   El ambiente es bastante impersonal.
13.   Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.
14.   Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.
15.   Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.
16.   Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.
17.   Las actividades están bien planificadas.

18.   En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.
19.   Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.
20.   La iluminación es muy buena.
21.   Muchos parecen estar siempre pendientes del reloj para dejar el trabajo.
22.   La gente se ocupa personalmente por los demás.
23.   Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.
24.   Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.
25.   Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.
26.   La gente no tienen oportunidad para relajarse (distraerse).
27.   Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.
28.   Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.
29.   Este lugar sería uno de los primeros en ensayar nuevas ideas.
30.   El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.
31.   La gente parece estar orgullosa de la organización.
32.   Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.
33.   Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.
34.   La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer cosas.
35.   Nuestro equipo de trabajo es muy eficiente y práctico.
36.   Aquí nadie trabaja duramente.
37.   Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.
38.   Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.
39.   La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.
40.   El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.
41.   Los empleados ponen gran esfuerzo.
42.   En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.
43.   A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.

44.   Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema.
45.   Aquí es importante realizar mucho trabajo.
46.   No se "meten prisas" para cumplir las tareas.

**AHORA, VUELVA LA HOJA Y CONTINÚE**

47.   Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.
48.   Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas.
49.   Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.
50.   Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.
51.   Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.
52.   A menudo los empleados comen juntos a medio día.
53.   Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.
54.   Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.
55.   Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego".
56.   Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.
57.   Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.
58.   Los jefes están siempre controlando al personal y lo supervisan muy estrechamente.
59.   En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.
60.   Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.
61.   En general, aquí se trabaja con entusiasmo.
62.   Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.
63.   Los jefes esperan demasiado de los empleados.
64.   Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.
65.   Los empleados trabajan muy intensamente.
66.   Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.
67.   Se informa totalmente al personal de los resultados obtenidos.

68.   Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.
69.   Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.
70.   A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.
71.   Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.
72.   Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.
73.   Los empleados comenten con los jefes sus problemas personales.
74.   Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.
75.   El personal parece ser muy poco eficiente.
76.   Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.
77.   Las normas y los criterios cambian constantemente.
78.   Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.
79.   El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.
80.   El mobiliario está, normalmente, bien colocado.
81.   De ordinario, el trabajo es muy interesante.
82.   A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.
83.   Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.
84.   Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.
85.   Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.
86.   Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.
87.   Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.
88.   Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.
89.   Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.
90.   Los locales están siempre bien ventilados.

**POR FAVOR, COMPRUEBE QUE HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES**

**MUCHAS GRACIAS POR SU INFORMACIÓN**

## ANEXO VIII

### ESCALA DEL ESFUERZO PERCIBIDO DE BORG (ESCALA MODIFICADA)

VALOR	DENOMINACIÓN
10	MUY, MUY DURO MAXIMAL
9	
8	
7	MUY DURO
6	
5	DURO
4	MÁS BIEN DURO
3	MODERADO
2	LEVE
1	MUY LEVE
0,5	MUY, MUY LEVE
0	NADA

Fuente: (Vargas, 2003)

## ANEXO IX

**Tabla 13. Resumen de Promedios y Desviaciones Estándar de las Dimensiones del Cuestionario Clima Social de Trabajo aplicado en Funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica, participantes en un**

**Programa de Baile Popular**

Variable <i>Percepción del Ambiente Laboral</i>	Grupo 1 (N=17)		Grupo 2 (N=12)		Total (N=29)				
	Pre	Post 1	Post 2	Pre	Post 1	Post 2			
Implicación	48,70±10,09	50,82±8,38	47,11±8,13	48,00±7,98	51,75±13,36	56,25±8,68	48,41±9,13	51,20±10,51	50,89±9,40
Cohesión	43,94±10,00	54,52±8,09	52,41±7,94	39,75±10,48	42,75±9,49	57,00±11,07	42,20±10,23	49,65±10,37	54,31±9,46
Apoyo	32,82±8,96	40,23±5,61	39,17±7,07	37,50±12,03	33,75±10,93	42,75±8,68	34,75±10,40	37,55±8,69	40,65±7,83
Autonomía	47,64±21,52	49,76±18,31	50,82±16,51	39,75±15,08	32,25±18,58	42,83±15,26	44,37±19,23	42,51±20,10	47,51±16,23
Organización	47,11±8,73	47,11±9,82	47,64±10,91	51,00±14,52	45,75±11,80	54,00±9,40	48,72±11,41	46,55±10,50	50,27±10,62
Presión	31,23±18,31	27,00±16,83	27,00±14,23	28,50±12,63	33,75±15,88	30,75±12,99	30,10±16,00	29,79±16,50	28,55±13,62
Claridad	37,05±9,48	40,23±10,12	44,47±10,29	38,25±14,42	33,75±14,92	46,50±8,43	37,55±11,55	37,55±12,51	45,31±9,46
Control	38,64±14,84	34,41±15,66	38,64±17,93	41,25±16,48	40,50±21,53	41,25±16,92	39,72±15,31	36,93±18,21	39,72±17,26
Innovación	40,23±8,48	39,70±12,75	42,88±9,82	38,25±7,79	40,50±10,50	47,25±8,68	39,41±8,12	40,03±11,68	44,68±9,46
Comodidad	43,94±16,18	42,88±15,75	44,47±14,74	39,00±11,07	40,50±16,94	48,75±16,03	41,89±14,28	41,89±16,00	46,24±15,16