



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Pausas activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa  
ministerial, Lima 2022

**AUTOR:**

Alvarez Usucachi, Ivan Serapio (ORCID: 0000-0003-4842-0031)

**ASESORA:**

Dra. Huayta Franco, Yolanda Josefina (ORCID: 0000-0003-0194-8891)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA-PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por la vida y protección.

A Serapio y Dina, mis padres, por forjarme con valores y principios.

A Isabel, mi sempiterna amada, por seguir bregando en nuestro sendero de vida.

A Brianna e Ian, mis hijos, para quienes anhelo una mejor sociedad.

### **AGRADECIMIENTO**

A todos los trabajadores quienes fueron partícipes en la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad de cursar el posgrado.

A la Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco y al Dr. Juan Méndez Vergaray por su vocación de docencia y aportes académicos que han sido fundamentales para el desarrollo de la presente investigación.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variable y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Pausas activas en frecuencias y porcentajes	25
Tabla 2: Pausas activas de inicio en frecuencia y porcentaje	26
Tabla 3: Pausas activas compensatorias en frecuencia y porcentaje	27
Tabla 4: Pausas activas en frecuencia y porcentaje	28
Tabla 5: Estrés laboral en frecuencia y porcentaje	29
Tabla 6: Clima organizacional en frecuencia y porcentaje	30
Tabla 7: Estructura organizacional en frecuencia y porcentaje	31
Tabla 8: Territorio organizacional en frecuencia y porcentaje	32
Tabla 9: Tecnología en frecuencia y porcentaje	33
Tabla 10: Influencia del líder en frecuencia y porcentaje	34
Tabla 11: Falta de cohesión en frecuencia y porcentaje	35
Tabla 12: Respaldo del grupo en frecuencia y porcentaje	36
Tabla 13: Pausas activas y estrés laboral en frecuencia y porcentaje	37
Tabla 14: Pausas activas de inicio y estrés laboral en frecuencia y porcentaje	38
Tabla 15: Pausas activas compensatorias y estrés laboral en frecuencia y porcentaje	39
Tabla 16: Pausas activas de relajamiento y estrés laboral en frecuencia y porcentaje	40
Tabla 17: Prueba de normalidad	41
Tabla 18: Correlación de pausas activas y estrés laboral	42
Tabla 19: <i>Correlación de pausas activas de inicio y estrés laboral</i>	43
Tabla 20: Correlación de pausas activas compensatorias y estrés laboral	44
Tabla 21: Correlación de pausas activas de relajación y estrés laboral	45

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Esquema de diseño correlacional	19
Figura 2: Pausas activas en porcentaje en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022	25
Figura 3: Pausas activas de inicio en porcentaje en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022	26
Figura 4: Pausas activas compensatorias en porcentaje en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022	27
Figura 5: Pausas activas de relajación en porcentaje en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022	28
Figura 6: Estrés laboral en porcentaje en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022	29
Figura 7: Clima organizacional en porcentaje	30
Figura 8: Estructura organizacional en porcentaje	31
Figura 9: Territorio organizacional en porcentaje	32
Figura 10: Tecnología en frecuencia y porcentaje	33
Figura 11: Influencia del líder en frecuencia y porcentaje	34
Figura 12: Falta de cohesión en frecuencia y porcentaje	35
Figura 13: Respaldo de grupo en porcentaje	36
Figura 14: Pausas activas y estrés laboral en porcentaje	37
Figura 15: Pausas activas de inicio y estrés laboral en porcentaje	38
Figura 16: Pausas activas compensatorias y estrés laboral en porcentaje	39
Figura 17: Pausas activas de relajamiento y estrés laboral en porcentaje	40

## Resumen

En el presente trabajo se fijó como objetivo determinar la relación existente entre las pausas activas y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022. Con este propósito se tomó en consideración el enfoque de investigación cuantitativo, mientras que, el tipo de estudio fue aplicado. Asimismo, el diseño de investigación fue no experimental transversal y un alcance descriptivo correlacional. Para tal efecto se consideró una población de 304 colaboradores; por ello, se seleccionó una muestra de tipo probabilística, siendo la selección de 171 colaboradores. De igual modo, en la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos se aplicaron dos cuestionarios, los mismo que fueron sometidos a confiabilidad y obteniendo un Alfa de Cronbach para pausas activas (0.715) y estrés laboral (0.762). De modo que, se determinó la relación existente entre las pausas activas y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022, al hallarse una relación negativa moderada ( $Rho = -.419$ ) y significativa ( $p = .000 < .05$ ) lo que permite inferir que, a mayores pausas activas en el centro de trabajo, menor será el estrés laboral, promoviendo una mejor calidad de vida para los colaboradores.

**Palabras clave:** enfermedad profesional, estrés laboral, estrés mental, gimnasia laboral, pausas activas.

## Abstract

The objective of this study was to determinate the relationship between active breaks and work stress in worker of a ministerial program, Lima 2022. For this purpose, the quantitative research approach was taken into consideration. The type of study was applied. Likewise, the research design was non-experimental, cross sectional and descriptive-correlational in scope. For this purpose, a population of 304 collaborators was considered; therefore a probabilistic sample was selected, being the selection of 171 collaborators. Similarly, the survey technique was applied for data collection and two questionnaires were used as instruments, which were subjected to reliability tests and obtained a Cronbach's Alpha for active breaks (0.175) and work stress (0.762). Thus, the relationship between active breaks and work stress in workers of a ministerial program, Lima 2022, was determined by finding a moderate negative relationship (Rho =-.419) and significant ( $p = .000 < .05$ ), which allows inferring that the more active breaks in the work place, the lower the work stress, promoting a better quality of life for employees.

**Keywords:** occupational disease, occupational stress, mental stress, occupational gymnastics, active breaks.



## I. INTRODUCCIÓN

Desde su aparición, la especie humana ha sido una especie muy curiosa y distinta a las demás especies porque poseía un raciocinio que le permitía cuestionarse sobre su realidad y curiosear permitiéndole siempre, esté en movimiento, observando, analizando diversas situaciones que le ayudaron a encontrar respuestas a sus interrogantes y así, con el transcurrir del tiempo, fue creando conocimiento y provocando industrias que aceleraron todos los procesos de producción y con esto, las sociedades se tornaron en centros acelerados donde prácticamente ya no se pueden contemplar lo que lo rodea a uno (Rodríguez y Quintanilla, 2019).

La vida del ser humano se ha vuelto demasiada acelerada, más aún, cuando desempeñan sus actividades laborales puesto que, su ritmo de vida se ha tornado muy asfixiante por la carga laboral que poseen y además, como la gran mayoría no practica actividades físicas que les permitan oxigenar al cuerpo; existe mucha probabilidad que, con el correr del tiempo, desarrollen enfermedades crónicas, debido a la vida sedentaria que poseen (Colmenares y Herrera, 2018).

Esto como consecuencia a toda la carga que experimentan en el día a día que prácticamente es imposible que una persona no haya desarrollado sintomatología que la afecte por todo, más aún en este mundo acelerado en el que nos encontramos (Maisel & Maisel, 2018; Mulligan, 2018). En muchos casos, esa constante vorágine que experimentan los trabajadores ha provocado desarrollen estrés laboral que es una respuesta realizada por el cuerpo humano ante situaciones ajenas a él y que no puede controlar (Estefanía y Cárdenas, 2017).

Dicho estrés, es una problemática relacionada con la salud ocupacional y se manifiesta con una sintomatología recurrente como es un desánimo para acudir a laborar, cansancio, ansiedad, y esto no solo afecta al bienestar del trabajador, sino también definitivamente, repercute en la economía de las empresas o entidades públicas y por ende, daña al país porque existe menos producción, porque el estrés se ha convertido en una problemática a tomarla muy en consideración para diagnosticarla y diseñar, oportunamente, las soluciones a la problemática presentada (Patlán, 2019).

Esta problemática del estrés laboral ha venido desarrollándose tan a menudo y de manera recurrente, que en el 2019, el síndrome del *burnout* apareció dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades y donde se precisa que aparece como consecuencia de un estrés laboral crónico y las repercusiones al trabajador son funestas porque presenta repercusiones a nivel físico y mental (Observatorio de Recursos Humanos, 2020; Kelly & Kelly, 2018).

En la Unión Europea, el país que presenta mayor nivel de estrés es Serbia y no solo por las tareas que se le encomienda a los trabajadores, sino también, dicho estrés, está motivado por el ínfimo salario que perciben los trabajadores, que es uno de los peores en Europa y que ha provocado que su promedio de pobreza ocupe una cuarta posición en Europa (Diego, 2022). Letonia, es el segundo con presenta mayor estrés en el continente europeo y no solo por las actividades laborales, sino también debido a los casos de contagios COVID y el índice de criminalidad que viene azotando a dicha nación (Diego, 2022). El tercer lugar lo ocupa Portugal, a razón presenta una alta tasa de desempleo que provoca una preocupación constante de su situación personal (Diego, 2022). El cuarto lugar lo viene ocupando Grecia y el quinto lugar, España. Esto, a razón del salario insuficiente que vienen percibiendo los trabajadores y al tiempo que les demanda desplazarse a su centro de labores (Diego, 2022).

Situación muy distinta, es la de Islandia porque presenta una menor grado de estrés laboral, primero, motivado por el cortísimo desplazamiento para acudir a los centro de labores y por los salarios adecuado que les ha permitido presentar solo un 9% de pobreza (Diego, 2022).

En relación al estrés laboral, en España, el 45% de las personas que trabajan son conscientes de venir sufriendo de estrés laboral, ocasionado por los constantes cambios e incertidumbres que viene aconteciendo dentro de su entorno laboral (Observatorio de Recursos Humanos, 2020). Por otra parte, el continente asiático tampoco se exime de padecer de estrés laboral y entre los países más resaltantes, tenemos a China, donde más del 80% de los trabajadores de dicha nación sufren de estrés laboral debido a la sobrecarga laboral que posee y donde en algunos casos, algunos trabajadores sobrepasan más de 10 horas diarias trabajando (Universidad de Wuhan, como se citó en Agencia Efe, 2018).

Situación, muy semejante es la que acontece en Japón, donde un trabajador podría acumular más de 70 horas laborando a la semana, razón por la cual desde hace muchos años atrás los trabajadores se desvanecían en sus trabajos y fallecían u otros optaban por el suicidio por no poder seguir soportando la presión laboral (Fuerte, 2021). En esa misma línea, en los Estados Unidos, el 75% de la población presentan un estrés extremo y un 48% precisan que su estrés ha aumentado considerablemente en comparación con el último quinquenio (American Psychological Association, 2020). Se calcula que dicho porcentaje de estrés, le cuesta a las diversas organizaciones en EE.UU. alrededor de 200 millones de dólares o más, debido a la baja productividad que presentan los trabajadores que padece de ello (Dasgupta, 2018; Malesic, 2022).

En México, el 75% de los trabajadores sufren de fatiga a consecuencia del estrés laboral, superando a países como Estados Unidos y China (Instituto de México de Seguridad Social, 2018).

En el caso del Perú, alrededor del 60% de su población sufre de estrés y alrededor del 70% de la población trabajadora también lo padecen y los intervalos de las edades oscila entre las edades de 25 y 40 años a razón que comienzan a aparecer mayores cantidades de responsabilidades (Rojas, 2017).

En ese mismo sentido, Lizama (2021) precisa que la población trabajadora peruana padecen de dicho estrés laboral y si esto se continúa manteniéndose podría convertirse en algo permanente y afectar la salud mental, física, y mermar la productividad laboral e interferir en las relaciones interpersonales de los colaboradores.

Galli (2021) manifestó que el estrés laboral crónico acontece cuando el trabajador se encuentra sometido a mucha carga laboral donde no llega a descansar como debería y eso es el causante que nuestro cuerpo desencadene toda una sintomatología física como son los dolores de cabeza, espalda entre otros.

El cuerpo humano necesita estar siempre en movimiento porque el diseño que posee no está diseñado para efectuar trabajos sentado por más de 08 horas frente a una computadora y donde la única para que se ejercitan, son los dedos. El diseño del cuerpo es para estar activo y por ello, aparecen las pausas activas

como una alternativa para lidiar con dicho estrés y el sedentarismo laboral (Vilaró, 2019).

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo de Perú (2020) las pausas activas son espacios dentro del horario laboral donde se realizan ejercicios alrededor de 5 a 10 minutos, cada dos horas, a través de los cuales se previene el estrés laboral y se combate la fatiga laboral.

Las pausas activas aparecen como una alternativa a través de la cual, los trabajadores liberen su tensión y se sientan satisfechos porque así evitan mejorar su desempeño y esta alternativa ha sido implementada en muchos países del mundo porque comprende movimientos para las articulaciones, ejercicios de estiramiento y ejercicios focalizados que provocan que los trabajadores se sientan mejor y así efectúen un mejor trabajo (Jaspe, et al, 2018).

Justamente, la aparición de las pausas activas han ayudado a prevenir el desarrollo de dolencias músculo-esqueléticas porque los diversos ejercicios que implican dicha pausa ayudan a reducir la constante repetición de la digitación y sobre todo cambiar posturas para recargarse de energías y así tener un mejor desenvolvimiento laboral y con ello, evitar la aparición de muchas enfermedades por las mismas posturas estáticas mantenidas (Ochoa et al., 2020).

Es importante desarrollar actividades físicas dentro del espacio laboral porque la inactividad de nuestro cuerpo acumulan toxinas que son las que se convierten en fatiga y estas generalmente, aparecen en hombros y cuellos y también desarrollan calambres en las extremidades inferiores (Montenegro, s.f. como se citó en Novoa, 2020).

La inactividad física provoca el sedentarismo que es la causante de muchas enfermedades y por eso la importancia de las pausas activas porque fortalece la concentración, permite el reposo de los ojos, el cambio de postura corporal, combate el sedentarismo y con ello se mejora considerablemente la producción laboral o el desempeño de los trabajadores dentro de dicho entorno (Organización Mundial de la Salud (sf), como se citó en Novoa, 2020).

Este sedentarismo es debido al trabajo que se realiza en oficina y en nuestro país, este es quizás uno de los más comunes que demanda permanecer por muchas horas sentado frente a una computadora y sin moverse provocando la aparición de enfermedades que afectan la salud física y emocional y en ese sentido las pausas activas permiten el descanso, estiramiento y acciones nuestros músculos. (Zender, 2022).

Por lo expuesto en los párrafos anteriores, se propone como PG: ¿Qué relación existe entre pausas activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial? Además, se plantearon los siguientes PP.EE. ¿Cómo se relacionan las pausas activas de inicio y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, 2022?, ¿Cómo se relacionan las pausas activas compensatorias y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, 2022?, ¿Cómo se relacionan las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, 2022?

Esta investigación, se justifica a través del contenido que figura en la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del principio de protección donde se precisa que los trabajadores tiene el derecho a laborar en condiciones que les permitan estar en ambientes saludables que les otorguen bienestar.

Teóricamente, la presente investigación se justifica con la teoría ergonómica planteada por Murrell (1965, como se citó en Torres y Rodríguez 2021) cuyo objetivo es la optimización entre el trabajador y el ambiente de trabajo para evitar el desarrollo de la fatiga y estrés laboral y así, conseguir un mejor rendimiento, es decir el entorno laboral debería poseer bondades que ayuden a desarrollar un mejor trabajo.

En relación a la justificación práctica, permitirá comprender la correlación existente entre las pausas activas y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial y con dichos resultados, se tomarán decisiones que favorecerán a los trabajadores de dicho programa o extrapolar los resultados para otra entidad. Socialmente, esta investigación se justifica en que los resultados que se conozcan, permitirán que, las entidades del sector público los tomen como referencia y así, extrapolarlos a las entidades nacionales y así, tomar las decisiones correspondientes que ayuden a mejorar el entorno laboral.

En ese sentido, se plantea el siguiente OG: determinar la relación existente entre las pausas activas y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial y además, se plantean los siguientes OO.EE.: determinar la relación que existe entre las pausas activas de inicio y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, 2022; determinar la relación que existe entre las pausas activas de compensación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, 2022 y determinar la relación que existe las entre pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, 2022.

En relación a la hipótesis se plantea como HG: existe relación directa y significativa entre las pausas activas y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, 2022 y como HH.EE.: existe relación significativa entre las pausas activas de inicio y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, 2022; existe relación significativa entre las pausas activas compensatorias y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, 2022 y existe relación significativa entre las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a la realidad nacional, se tomó en consideración el trabajo realizado por Martínez (2021) cuyo objetivo de su investigación fue determinar de qué manera la instrucción virtual de pausa activa influye en la eficiencia laboral docente. Dicha investigación fue cuantitativa, descriptiva correlacional y su muestra estuvo conformada por 41 docentes y cuyas conclusiones fueron que existe una influencia directa, positiva y media ( $rP= 0,581$  y un Sig.  $b= 0,000$ ) de la variable pausas activas con la eficiencia laboral docente; también precisa que hubo una existencia positiva, directa y media ( $rP=0,067$  y un Sib. $b= 0,000$ ) de la dimensión pausas activas de inicio con la variable eficiencia laboral docente; asimismo, concluye que existe una influencia directa, positiva y media ( $rP=0,568$  y un Sib. $b= 0,000$ ) de la dimensión pausas activas compensatorias con la variable eficiencia laboral docente; finalmente, concluye que existe una influencia directa, positiva y media ( $rP= 0,539$  y un Sig.  $b= 0,000$ ) de la dimensión pausas activas de relajación con la variable eficiencia laboral docente.

Aguirre (2021) planteó una investigación donde estableció como objetivo general, determinar la relación entre las pausas activas y productividad laboral de unos funcionarios públicos. Dicha investigación fue de tipo básica, de metodología cuantitativa y de diseño no experimental transversal. Su población estuvo conformada por 40 trabajadores y por la cantidad todos formaron parte de la investigación. Los resultados que arrojó la tesis fue que existe correlación entre la variable pausas activas y la variable productividad laboral y al existir un coeficiente de 0,695 la correlación es directa, moderada y positiva. Así también, existe una correlación entre la dimensión pausas activas de inicio y productividad laboral y al existir un coeficiente de 0,503 la correlación es directa, moderada y positiva; asimismo, existe correlación entre la dimensión pausas activas compensatorias y productividad laboral y al existir un coeficiente de 0,446 la correlación es directa, moderada y positiva; finalmente, existe correlación entre la dimensión pausas activas y productividad laboral y al existir un coeficiente de 0,640 la correlación es directa, moderada y positiva.

Ravines (2020) planteó un trabajo de investigación donde el objetivo generar fue elaborar un programa de pausas activas con el fin de disminuir las

algias vertebrales en estudiantes de una especialidad de fisioterapia. El enfoque de la investigación realizada fue cuantitativo de tipo aplicada y experimental y donde se trabajó con grupos de control y experimental y cuya población fue de 57 estudiantes y la muestra de tipo no probabilística, estuvo conformada por 29 estudiantes cuyas edades oscilaban entre 18 y 23 años. El instrumento que se usó para recoger la muestra correspondiente al test de Eva (Escala Visual Analógica) y donde concluye que en la prueba del pretest, el grupo experimental presentan una alta prevalencia de algias vertebrales con un 51.72% y el grupo control presenta también un nivel alto con 67.86% y donde precisa que mientras más alto es su nivel, más alta es la presentación de contracciones, tensiones y contracturas; en cambio, los resultados del posttest, del grupo experimental reflejan una mejoría puesto que presentan un nivel bajo de prevalencia de algias vertebrales con un 51.72% en comparación con el grupo control que presenta el 67.86 con un nivel bajo y donde precisa que el nivel bajo presenta reducida sintomatología de dolores, contracciones, tensiones y contracturas y finalmente concluye que dicha problemática fue mejorada.

Fernández (2019) planteó una investigación cuyo objetivo fue determinar la efectividad de un programa pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en personal de un hospital. Dicha investigación efectuada fue de tipo cuantitativa y transversal y de diseño cuasiexperimental porque usó grupo de control y experimental. La población estuvo conformada por 277 trabajadores y la muestra por 161 trabajadores administrativos y cuyos resultados arrojan que un 30.43% de los encuestados presentan agotamiento durante su jornada laboral y un 9.94% siempre lo siente. En esa misma línea, respecto a la tensión muscular, un 30.43% de los encuestados, expresa que a menudo siente tensión muscular durante su jornada laboral y un 9.94 de los encuestados siempre lo siente. Así también, respecto a los dolores de cuello, hombro, caderas durante la jornada laboral, un 29.81% de los encuestados lo sufren a menudo y 9.94% siempre lo padecen. Finalmente, se concluye que los trabajadores del Hospital Nacional Hipólito Unanue presenta múltiples dolores o sintomatologías a razón del estrés que se presenta como un factor de riesgo de los trabajadores.

Ibañez (2018) planteó una investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el nivel de práctica de pausa activa y clima



laboral en área académicas y administrativas de la Universidad Unión. El enfoque fue cuantitativo de diseño no probabilístico, tipo descriptivo y la población estuvo conformada por 800 trabajadores y la muestra fue seleccionada a través de un muestreo no probabilístico censal que hizo un total de 200 personas que habían participado previamente de un programa de pausas activas y cuyos resultados arrojaron que un 59.5% de los encuestados práctica, a veces, la pausa activa y un 86% refieren mantener un clima laboral bueno y el análisis estadístico arrojó un valor  $p$ -valor= 0.307 con lo cual queda demostrado que no existe correlación entre la variable pausa activa y clima laboral.

A nivel internacional, Rosales (2021) planteó una investigación cuyo objetivo general fue desarrollar y aplicar un programa de pausa activa en lo docentes y administrativos de la Universidad Politécnica Salesiana de Cuenca, como medio para la reducción de los niveles de sedentarismo incrementados por la condición de la pandemia Covid 19. El diseño de dicho trabajo fue descriptivo, de nivel exploratorio y de enfoque cuantitativo-cualitativo y la población fue de 508 personas que laboran en la Universidad de Cuenca y la muestra estuvo conformada por 25 personas. Los resultados del instrumento PAR-Q evidenciaron que 21 trabajadores no sufrían de ninguna enfermedad, mientras que, 04 sí la padecían, presentando entre otros, dolores de cuello, pancreatitis y gastritis; sin embargo, la mayoría de los trabajadores muestreados presentan buena salud. El 48% de los encuestados no están de acuerdo en realizar ejercicios porque no lo necesitan y solo un 8% considera estar de acuerdo. Ochoa *et al.* (2020) desarrollaron una investigación cuyo objetivo general fue efectuar un análisis de las pausas activas dentro de las empresas estatales y privadas del ordenamiento jurídico ecuatoriano y la investigación ejecutada fueron de carácter cuali-cuantitativa y su diseño cuasiexperimental y cuyos resultados que encontraron 46 artículos, pero finalmente, trabajaron solo con 12 que guardaban relación con la investigación ejecutada y donde concluyen que las pausas activas ayudan a mejorar la condición física de los trabajadores obteniendo una práctica diferenciada antes y después de la ejecución y que en la mayoría de países de Latinoamérica se carece de una legislación que regule las pausas activas.

Yépez (2019) desarrolló una investigación cuyo objetivo general fue analizar las pausas activas y su incidencia en la productividad de la empresa

OH%S en Guayaquil. La investigación desarrollada fue mixta y de tipo descriptiva y correlacional. Se llegó a la conclusión que las pausas activas tienen relevancia en la productividad laboral de la empresa investigada, así mismo, se detectó que varios de los trabajadores presentan sintomatología de estrés laboral.

Lasso (2019) realizó una investigación cuyo objetivo general fue implementar las pausas activas como herramienta para reducir el estrés laboral en una empresa evitando afecciones en la salud física y mental teniendo mejor la calidad de vida de los colaboradores y el método de su investigación fue deductiva-inductiva y su tipo cuantitativa-cualitativa. La población utilizada en la investigación fue de 60 trabajadores; concluyendo que la implementación de pausas activas reducen los niveles de estrés laboral y las actividades cíclicas efectuadas por los trabajadores que los desmotivan y los agotan.

Solórzano (2018) planteó una investigación cuyo objetivo general fue ofrecer a los trabajadores de una entidad técnicas de descansos ideales a través de las pausas activas para así, aminorar sintomatologías como el estrés laboral, enfermedades crónicas por estrés, lesiones musculares y absentismo dentro de la institución y por ello, esta investigación se enfoca en el bienestar de los colaboradores durante su jornada laboral y el tipo de investigación está realizada con el tipo de proyecto I+D+I (investigación+desarrollo+innovación) y la población está formada por 75 colaboradores quienes participarán en su totalidad. Las conclusiones arribadas son que en la Secretaría de Ambiente no realizan actividades físicas y eso repercute en el rendimiento de los trabajadores y la sintomatología relacionada con el estrés laboral provocan bajo rendimiento y por ello, los trabajadores están desmotivados.

Respecto a las teorías que sustentan la variable pausas activas, tenemos a Mayo (1929, como se citó en Chiavenato,2019; Pulido-Garzón, 2018) quien planteó la Teoría de las Relaciones Humanas planteada a razón del experimento de Hawthorne, donde demostró que la producción que puede generar un trabajador dentro de una empresa no está condicionada a las capacidades individuales o potencialidades que posee, sino que el factor social y las relaciones que posee dicho trabajador, con sus pares, al interior de la empresa es lo que determina su nivel de eficiencia y competencia. Es decir, el trabajador no se comportaba como una parte de algo, sino como un todo, porque él podía ser muy

competente en las labores que realiza pero al ver que en su entidad existían trabajadores no tan eficientes como él provocaban que disminuyese su producción para no afectar a los demás y estar a la par con todo el grupo de trabajo y así mantener al grupo.

Por otro lado, Pender (1995, como se citó en Herrera et al., 2022) plantea la teoría Modelo de Promoción de la Salud donde pone de manifiesto que la persona es la responsable de tomar las decisiones necesarias para cuidar su salud y como el ser humano es multidimensional hay que tomar en consideración todas las variables y el cuidado de la salud que tomará dicha persona estará condicionada por tres factores las experiencias individuales que dicha persona haya tenido, sus motivaciones personales que condicionan su proceder y su resultado conductual que es la manifestación de su relación con su entorno o las diversas influencias personales que han dejado huella dentro de su ser y motivan su manifestación personal y en ese sentido, dicha teoría refiere la importancia de tomar conciencia de salud misma independientemente del trabajo que uno pudiese realizar. Por ello, la teoría Modelo de Promoción de la Salud guarda relación con las pausas activas porque refiere la importancia del cuidado de la salud personal independientemente del entorno en que uno labore, además si el trabajador en su totalidad se encuentra bien, el trabajo que desarrollará será óptimo en comparación si estuviese mermado o disminuido.

Por otra parte, se toma en consideración lo planteado por Moriano et al. (2019) respecto al principio esencial de la prevención de riesgos laborales que consiste en la disminución de los riesgos que puedan suscitarse en el desarrollo de los trabajos que realizan los trabajadores o la eliminación de estos porque cualquier problemática que acontezca afectará a todos y por ello es importante desarrollar una conciencia preventiva y así evitar cualquier riesgo físico, psicológico psicosocial más aún en el contexto actual que provoca que aumente considerablemente el estrés laboral quizás por la confusión entre la división de los límites laborales y personales. Los factores psicosociales laborales son distintos a los factores riesgos psicosociales porque los primeros son acontecimientos, en el trabajo mismo y que afectan de manera física o psicológica al trabajador y con esto a toda la producción como lo es el estrés laboral; en cambio, los factores de riesgo psicosociales son causado por los nuevos avances científicos que

provocan en muchos casos que el trabajo realizado se intensifique y eso conlleva a incremento en la exigencia emocional de los trabajadores y podría provocar un desequilibrio en el aspecto laboral que repercutiría a su aspecto personal.

Asimismo, Taylor, (1915, como se citó en Mishra, et al., 2022; Baker, 2022; Wilkinson, 2022; Chiavenato, 2019; Malik, 2018) planteó la teoría científica o clásica de la administración a inicios del siglo XX al investigar la interrelación entre la administración de una entidad y los empleados de esta, para así, incrementar su producción al interior de la empresa y arribó a la conclusión que el trabajo necesariamente tiene que subdividirse para que cada trabajador efectúe una tarea específica y así pudo determinar el tiempo de eficiencia que presenta una persona al realizar sus labores y sobre todo, que para que el trabajador desarrolle un trabajo óptimo, tiene que estar dentro de un ambiente laboral acogedor donde se eviten distractores como la ventilación, el ruido, etc., es decir el ambiente de trabajo debe brindar todas las condiciones ambientales y físicas para que el trabajador tenga un buen desempeño laboral.

Así también, Torres (2020) manifiesta respecto a la teoría de la administración científica quien investigó respecto a cómo mejorar la eficiencia en una organización desarrolló 14 principios respecto a cómo debería estar estructurada una empresa para que funcione eficientemente y por esa razón sus principios estaban orientados no solo a la estructuración de la entidad, sino a buscar el bienestar de los trabajadores especialmente, a través de la división del trabajo y la remuneración que les otorgaría tranquilidad emocional.

También, Murrell (1965, como se citó en Torres & Rodríguez 2021) desarrolló la teoría ergonómica que consiste en tomar en consideración la relación existente entre el trabajador y el lugar donde desarrolla su trabajo, es decir, el trabajador no debiese adecuarse al ambiente físico y los materiales a utilizar, sino el entorno laboral debería brindar las condiciones para que el trabajador desarrolle un mejor trabajo y así evitar diversas lesiones o trastornos causados, a veces a razón de la sobrecarga laboral generando trastorno digestivos, músculos esqueléticos, diabetes entre otros.

En relación a las teorías que sustentan la variable estrés laboral tenemos a Selye (1950, como se citó en Rengifo & Lozano 2021) quien desarrolló su teoría del estrés introduciendo el término para referirse a las molestias o incomodidades

que pueda experimentar una persona a razón su exposición en el ambiente y que forman parte de la adaptación donde el cuerpo intenta adecuarse o sobrellevar estas molestias a través de tres etapas, siendo la primera la reacción de alarma, cuando aparecen los estímulos externos, la segunda, la resistencia que acontece cuando los estímulos son prolongados y la tercera, la extenuación cuando el cuerpo se agota y comienza a mermarse física y psicológicamente.

En ese sentido, Lazarus & Folkman (1986, como se citó en Loayza-Rivas 2021) plantearon la teoría basada en la interacción o el modelo cognitivo transaccional donde precisan que el estrés es una mezcla de una evaluación cognitiva porque el cuerpo analiza los recursos individuales que posee el individuo que está experimentando el estrés y el afrontamiento por los esfuerzos que realiza el cuerpo del individuo para lidiar con dichos estímulos.

Así también, Siegrist (1996, como se citó en Martínez 2020) plantea su teoría Modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa que toma en consideración el esfuerzo efectuado por un trabajador al desarrollar el trabajo encomendado y la recompensa que recibe por el trabajo desarrollado, por lo tanto, se espera que si el trabajo realizado es arduo, la recompensa tendría que ir en esa proporción y en caso no suceda así, el trabajador desarrollará, ira, frustración y estrés a razón que no aconteció lo que esperaba,

En esa misma dirección, Freudemberger (1974, como se citó en Prada-Ospina 2019) desarrolló su teoría del síndrome de *burnout* que es un cúmulo de sensaciones de desgaste y de fracaso que experimenta una persona o mejor dicho es una respuesta inapropiada del cuerpo por el estrés que lo aborda de manera inconmensurable y por ello aparecen sintomatologías físicas y psicológicas que causan un daño físico y emocional.

De igual manera, (Pelly et al. 2022, Uribe Prado 2020) precisó que los colaboradores que presentan un bajo nivel de placer de permanecer en su trabajo y desarrollar las labores que realizan pueden desarrollar el *burnout* es decir, el agotamiento físico y emocional debido a las exigencias que experimentan y la satisfacción que sienten al realizarlas.

Respecto a las pausas activas, estas son descansos cortos que se realizan en la jornada laboral con la finalidad que nuestros músculos dispongan de un reposo a razón que han permanecido estáticos y ha provocado que el trabajador

se hay fatigado tanto física como visualmente. Estas pausas tienen que realizarse cada dos horas por un tiempo de 10 minutos donde se realizarán movimientos que ayudarán a oxigenar nuestro cuerpo y prevenir el estrés laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2020) .

Dichos movimientos corporales ayudan a cambiar la rutina y así se combate a los trastornos músculos esqueléticos que puedan aparecer como consecuencia de mantener una sola postura, además la pandemia ha provocado que ahora se pase más tiempo frente a la computadora y en ese sentido, las pausas activas beneficiarán a nuestro cuerpo porque con el simple hecho de movernos nuestro cerebro trabajará mejor y con ello, existirá un incremento en nuestro desempeño laboral porque nos permitirá concentrarnos mejor (Urgellés, 2021, Pretigna et al.2022).

Es necesario detener las labores por cinco minutos, cada dos horas para así promover un mejor ambiente laboral porque las pausas activas trae consigo, beneficios fisiológicos como la disminución de la tensión muscular; beneficios psicológicos como el mejoramiento de la concentración y beneficios sociales como el sentirse importante para la entidad donde uno labora porque se preocupan por uno y eso genera un sentido de compromiso y pertenencia (Organización Mundial de la Salud (s.f.) citado por Universidad Santander, 2019).

Las pausas activas son actividades que promueven la salud desconectando temporalmente a los trabajadores de sus obligaciones para así, potenciar el rendimiento laboral porque dicha desconexión provoca concentración porque el cuerpo se distensa de las actividades que vienen ejecutando y así se reduce los niveles de fatiga (Ochoa, 2020).

Las pausas activas presentan tres dimensiones y la primera refiere a las pausas activas de inicio que hacen referencia a los movimientos que se ejecutan con la finalidad de predisponer al cuerpo para las actividades que se realizarán posteriormente. Monge (como se citó en Aguirre, 2021).

La segunda dimensión, son las pausas activas de compensación que hacen referencia a los movimientos que se ejecutan con la finalidad de distender los músculos del cuerpo que pueden haberse tensionado por la posición del cuerpo cuando se labora. Dichas actividades se efectúan durante la jornada laboral alrededor de diez minutos y así se rompe con el esquema estático del

trabajo y de esa manera, se genera movilidad al cuerpo y se ejercitan los músculos que pudieron haberse distendido o desarrollar algún espasmo muscular. Monge (como se citó en Martínez, 2021).

La tercera dimensión son las pausas activas de relajación, que hacen referencia a los movimientos que se ejecutan al finalizar la jornada laboral generando un relajamiento a nuestros músculos y otorgándonos una sensación de bienestar porque los movimientos que se practican ayudarán a seguir distendiendo nuestros músculos. El tiempo sugerido, es de diez minutos. Monge (como se citó en Martínez, 2021).

La globalización y los avances tecnológicos han traído mucho bienestar al ser humano, pero también ha generado que muchos trabajadores sufran de presiones para poder satisfacer los requerimientos laborales dentro de su centro de labores y esto ha generado que su estado psicológico comience a mermarse para después comenzar a aparecer efectos o sintomatología física como el agotamiento, depresión, afectando así su quehacer laboral porque su rendimiento va disminuyendo debido a esos síntomas que vienen experimentando y que a la larga, afectarán a todo el equipo de trabajo. Este es el estrés laboral que altera nuestras emociones, llegando en algunos casos, provocar desórdenes mentales u otros problemas relacionados (Delgado et. al. 2020).

El estrés, en la actualidad es uno de los conceptos más estudiados porque está asociado con diversas patologías como son la depresión, los trastornos por ansiedad y es provocado por diversos estresores ambientales que provocan una respuesta adaptativa por parte de nuestro cuerpo, pero esta no siempre es positiva porque dependerá de nuestras capacidades y experiencias previas (Tafet, 2022).

En relación al estrés laboral este, viene a ser producto de la interacción entre los colaboradores y su entorno laboral debido a que las encomendaciones que se le efectúan, sobrepasan sus conocimientos o sus capacidades, provocando así, un desequilibrio dentro de él (Díaz et. al 2019). Esto se debe a los factores estresantes que activan la respuesta al estrés y estos pueden ser externos o internos (Nagoski & Nagoski 2019).

El estrés laboral es una problemática que surge por la aparición de las nuevas tecnologías y que viene incrementándose y convirtiéndose en un riesgo

creciente para todas las empresas porque la sintomatología que los trabajadores, quienes se encuentran sometidos a estos síntomas, los obliga, en muchos casos, a ausentarse de sus centros laborales y con ello, la producción laboral se ve disminuida considerablemente porque, esto afecta a todos y disminuye la producción o rendimiento laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2010, citado por Acosta-Fernández, 2019).

En ese sentido, el estrés laboral es una respuesta es una manifestación física, psicológica y comportamental de una persona que intenta adecuarse a dicho entorno de presiones, pero su cuerpo no llega a asimilarlo del todo y comienzan a acontecer, sintomatologías físicas y psicológicas. El estrés se manifiesta a través de tres fases, como la reacción de alarma que es el estímulo externo que comienza a alterar nuestro organismo; el estado de resistencia, donde el organismo no ha logrado combatir a dicho estímulo externo y este continúa con su proceso progresivo hasta la fase de agotamiento, donde comienza con el deterioro del cuerpo porque este se agotó su capacidad de resistencia (Universidad Católica Boliviana San Pablo, 2017; Munir et al., 2021).

Es importante no confundir el estrés con el *burnout* porque el estrés es un mecanismo de adaptación de un cuerpo ante un estímulo que lo coloca en una situación inesperada o amenazante y luego, el cuerpo se adapta, es decir es una emoción temporal, en cambio el *burnout* es una condición de estrés que no es temporal, sino perenne y que conlleva, en muchos casos a la depresión y ansiedad (Mayzell, 2020; Staten, 2019).

De acuerdo con el cuestionario de la Organización Internacional del Trabajo, el instrumento para medir el estrés laboral posee siete dimensiones y la primera es la de clima organizacional que hacen referencia a la relación interna que poseen los trabajadores de una organización que provocan que uno acuda a su centro de labores motivado por el entorno que lo rodea y estimula y por ende satisface sus necesidades particulares o simplemente desmotiva porque es desfavorable (Chiavenato, 2019).

La segunda dimensión es la de estructura organizacional que hacen referencia la manera cómo la organización está estructurada, es decir los procedimientos y reglas que la entidad ha establecido para obtener sus metas y la



de los trabajadores para de esa manera reducir la incertidumbre que puedan estar desarrollando y así contribuir a mejorar el ambiente laboral (Ivancevich et al. 2014).

La tercera dimensión es la de territorio organizacional que hace referencia a la coexistencia de diversas áreas que existen dentro de una entidad y cómo estas se interrelacionan en el entorno organizacional y así permitirán tomar decisiones (Chiavenato, 2019).

La cuarta dimensión es la de tecnología que hace referencia a las competencias que tiene el trabajador para hacer uso de las herramientas tecnológicas proporcionadas por la entidad para el desarrollo de quehacer laboral y además, si dichas herramientas poseen las características necesarias para coadyuvar a la labor cotidiana realizada por el trabajador (Chipoco et al. 2018).

La quinta dimensión es la de influencia del líder que refiere la significancia o influencia que el líder genera dentro de un entorno laboral provocando así, efectos muy significativos que puedan ayudar a mejorar el clima laboral y obtener las metas trazadas o producir efectos contradictorios (Ivancevich et al. 2014).

La sexta dimensión es la de falta de cohesión que hace referencia a que dentro de una entidad los trabajadores tienden a interrelacionarse entre ellas creándose un vínculo de identificación o antagonismo y justamente el antagonismo hace que no puedan conseguirse las metas trazadas (Chiavenato, 2019).

La séptima dimensión es la de respaldo al grupo y hace referencia al apoyo que se brindan los trabajadores de la entidad en relación hacia las metas que la entidad se ha trazado. Gonzales (2016, como se citó en Chipoco et al. 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

En concordancia con Arias & Covinos (2021) cuando se hace referencia a tipos de investigación no se precisa un modelo específico del conocimiento y por ello, es necesario precisar variedad de aspectos de la metodología a investigar y en ese sentido, de acuerdo con la finalidad, esta investigación es de tipo aplicada porque parte del conocimiento proporcionado por la investigación básica para encontrar respuestas o descubrimientos a problemáticas planteadas.

Así también, Quezada (2010) manifestó que una investigación de tipo aplicada tiene como punto de partida al marco teórico y su finalidad es formular nuevos conocimientos o teorías o modificarlas si existen.

Así mismo, (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018; Hernández et al., 2014; Hernández et al., 2010; Sánchez et al. (2018); Ñaupas, et al. (2014)) precisaron que la investigación aplicada hace uso de los conocimientos proporcionados por la investigación básica con la finalidad de encontrar una solución a problemática existentes o que nos aquejan.

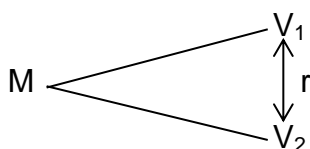
Respecto al diseño de la investigación es una ruta muy útil para evaluar a las variables, precisar su manipulación o control y también interpretar las estadísticas y las conclusiones que se establecerán (Arévalo *et al.* 2020; Ñaupas et al. 2014).

Esta investigación es de diseño no experimental y de tipo transeccional o también llamada transversal porque de acuerdo con (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018; Arias & Covinos, 2021) en este diseño, se recoge la información en un solo momento determinado y en el caso puntual de la presente investigación, se efectuó la observación de las dos variables trabajadas y en un mismo momento se efectuó el levantamiento de información y así establecer la correlación de las variables.

Ñaupas et al., (2014) precisaron que los diseños no experimentales usan una simbología para que pueda ser entendidos con claridad y por ello, en la presente investigación se usó el siguiente diagrama sobre el diseño de investigación:

## Figura 1

*Esquema de diseño correlacional*



Dónde:

M: trabajadores de un programa ministerial

V<sub>1</sub>: pausas activas

V<sub>2</sub>: estrés laboral

r: relación

Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018) precisaron que los diseños no experimentales, transeccionales pueden, a su vez, subdividirse en variados subdiseños de los cuales, la presente investigación tiene un alcance descriptivo y correlacional, porque se describirá el nivel de las variables pausas activas y estrés laboral y se establecerá la correlación entre estas.

### 3.2. Variables y Operacionalización

#### Variable 1: Pausas Activas

##### Definición conceptual

Son pausas cortas que se realizan en la jornada laboral con la finalidad de relajar los músculos que han permanecido estáticos durante mucho tiempo por el trabajo desarrollado. Es descansos se realizan cada dos horas entre cinco a diez minutos para mitigar así, el estrés laboral. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020).

##### Definición operacional

La variable en mención, se define a través de 03 dimensiones pausas activas de inicio, compensatorias y de relajación que serán aplicadas a trabajadores de un programa ministerial de Lima, a través del uso de un cuestionario.

## **Variable 2: Estrés laboral**

### **Definición conceptual**

El estrés laboral este, viene a ser producto de la relación entre el trabajador y su entorno laboral debido a que las encomendaciones que se le efectúan al trabajador, sobrepasan sus conocimientos o sus capacidades, provocando así, un desequilibrio dentro de él (Díaz et al. 2019).

### **Definición operacional**

La variable en mención, se define a través de 07 dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo; que serán aplicadas a trabajadores de un programa ministerial, a través del uso de un cuestionario.

## **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **3.3.1. Población:**

De acuerdo con Sánchez et al. (2018), manifestó que la población son personas, objetos o eventos que comparten varias características semejantes y debido a estas, podrían formar parte de un determinado área de interés a estudiar y si estos estarían conformados por individuos, preferentemente, deberían denominarse población y si no lo fuesen, deberían denominárseles universo.

Así también, Arias y Covino (2021) expresaron que la población se determina cuando es formulada en la investigación y si se conoce el número exacto de individuos que comparten características semejantes, se denominan población finita y cuando se desconoce la cantidad exacta o exceden más de cien mil individuos se denominada población infinita.

En ese sentido, en la presente investigación, está conformada por una población finita de 308 trabajadores de un programa ministerial de Lima.

En relación a los criterios de inclusión, para la presente investigación se tomó en consideración a todos los trabajadores que, voluntariamente, desearon participar, de ambos sexos y que laboran en un programa ministerial de Lima.

Referente a los criterios de exclusión, se consigna a los trabajadores que no desearon participar voluntariamente, así como a trabajadores que se encontraban gozando de descanso vacacional, o con licencia médica por incapacidad temporal.

### **3.3.2. Muestra:**

Es un subgrupo de una población que se la toma en consideración porque es una parte que representa a la población y esta puede ser probabilística porque todos los elementos presentan la probabilidad de participar en la investigación y no probabilística porque para participar de la investigación necesita poseer características que busca el investigador (Arias & Covino, 2021; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

En ese sentido, en la investigación desarrollada, el muestreo fue probabilístico y estuvo conformada por 171 trabajadores de un programa ministerial de Lima.

### **3.3.3. Muestreo:**

Es un conjunto de técnicas que permiten la elección de la muestra de una determinada población (Arias & Covino, 2021; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Es el objeto a quien se practica la investigación y quien genera la información para efectuar el análisis correspondiente (Arias & Covino, 2021)

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la presente investigación, se usó la técnica de la encuesta, que en concordancia con Arias & Covino (2021) es una herramienta que se desarrolló usando un instrumento denominado cuestionario para obtener información respecto a sus opiniones o percepciones o comportamientos.

Respecto al cuestionario, Arias & Covino (2021) manifestaron que es un instrumento para levantar información en una investigación y está conformada por preguntas y una serie de potenciales respuestas que el encuestado tiene que responder y el resultado de estas ayuda a corroborar una determinada hipótesis, planteada por el investigador previamente. Las encuestas, según su tipo de respuestas, pueden ser dicotómicas si permiten dos tipos de respuestas o policotómicas, si presentan más de dos alternativas de respuestas; y según el tipo de pregunta, pueden ser abiertas si permiten que los encuestados consignen

información ilimitada y cerradas si los encuestados deben marcar respuestas predeterminadas.

Es decir, en la investigación en mención se usaron dos cuestionarios de tipo de respuesta policotómica y de tipo de pregunta cerrada usando la escala de Likert.

### **Ficha técnica V<sub>1</sub>: Pausas Activas**

Autor: Mercedes de los Milagros Aguirre Buscal

Propósito: Medir la pertinencia de las pausas activas

Aplicación: Personal.

Duración: 15 minutos.

Descripción del instrumento: está conformado por 15 ítems perteneciente a tres dimensiones con respuestas de tipo policotómicas y de tipo cerrada con escala tipo Likert.

### **Ficha técnica V<sub>2</sub>: Estrés laboral**

Autor: Ivancevich & Matteson

Propósito: detectar el estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Aplicación: Personal.

Duración: 25 minutos.

Nivel de medición: escala politómica.

Descripción de prueba: está conformado por 25 ítems perteneciente a 07 dimensiones con respuestas de tipo policotómicas y de tipo cerrada con escala tipo Likert.

En relación a la validez de contenido se realizó a través de juicio de expertos, donde tres doctores de la Universidad César Vallejo revisaron el contenido de los instrumentos utilizados y manifestaron la claridad, coherencia y relevancia de los mismos.

Referente a la confiabilidad se usó una medida de consistencia interna por coeficiente de Alpha de Cronbach donde los dos instrumentos fueron aplicados en

una muestra de similares características y cuyos resultados arrojaron los valores de 0.715 para la variable pausas activas y 0.762 para la variable estrés laboral.

### **3.5. Procedimiento**

La obtención de información se realizó al aplicar las encuestas a 171 trabajadores de un programa ministerial de Lima, 2022 que conforman la muestra de la presente investigación y quienes previamente antes de la aplicación de los instrumentos, brindaron su asentimiento a través de un consentimiento informado, para así participar en la presente investigación.

El instrumento de la variable pausas activas está conformado por 15 ítems y el de la variable estrés laboral, está conformada por 27 ítems y la información que se desprendieron de los instrumentos fueron digitados en el *software* Microsoft Excel para posteriormente, ser procesadas a través del *software* SPSS versión 27 donde se plasmaron los resultados haciendo uso de estadística a través de tablas cruzadas, frecuencias y pruebas de normalidad.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se aplicó el test de Kolmogorov-Smirnov para contrastar la normalidad de las variables, porque la muestra de la presente investigación está conformada por 171 trabajadores de un programa ministerial. Dicha información permitió establecer la prueba de normalidad y con ella iniciar el procesamiento de la información y la prueba utilizada fue no paramétrica Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

De acuerdo con Noreña-Peña et al. (2012) al desarrollar una investigación es necesario tomar en consideración los criterios éticos:

**a) Consentimiento informado;** que consiste en informar a los participantes respecto a la investigación que se está desarrollando y conocer si esta se ajusta a sus intereses personales o preferencia para así, voluntariamente, accedan a participar o la denieguen.

**b) Confidencialidad;** que consiste en proteger la identidad de los participantes a través del anonimato y sobre todo, mantener en reserva la información que es proporcionada por ellos.

**c) Manejo de riesgos;** que guardan relación con principios bioéticos como son la no maleficencia y beneficencia; es decir, respetar los acuerdos con los participantes de la investigación y tomar en consideración el posterior manejo de dicha información y sobre todo que esta, no generará ningún perjuicio a algunos de los participantes.

Así también se precisa que, se trabajó con la normas APA séptima edición para el citado y desarrollo de la investigación realizada.



## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

#### Pausas activas

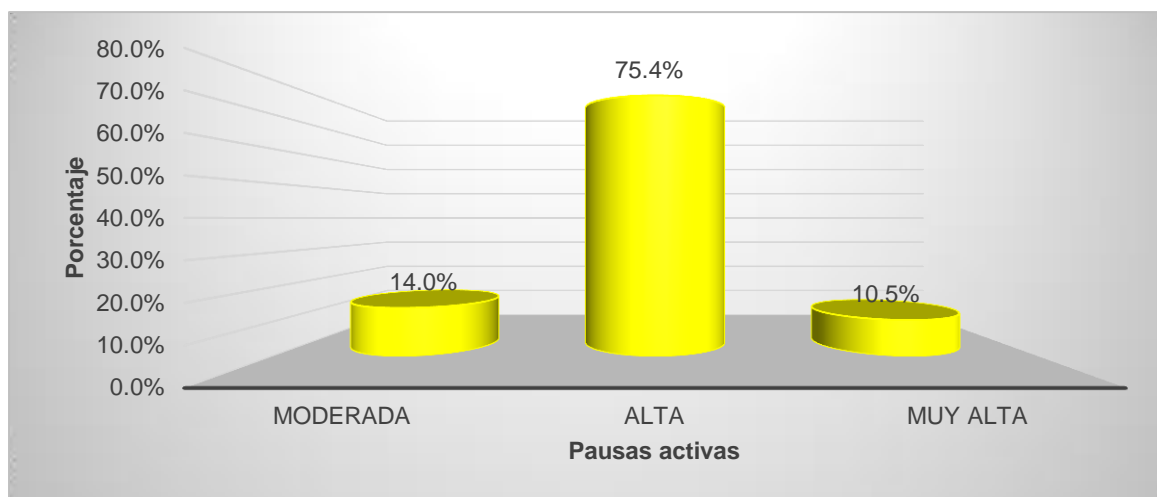
**Tabla 1**

*Pausas activas en frecuencias y porcentajes*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Moderada	24	14.0	14.0
Alta	129	75.4	89.5
Muy alta	18	10.5	100.0
Total	171	100.0	

**Figura 2**

*Pausas activas en porcentaje en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.*



En la tabla 1 y figura 2, se observan que un 75.4% de los trabajadores encuestados expresaron su opinión en relación al desarrollo de pausas activas considerándolas en nivel alta. Mientras que, otro 14.0% estimó en el nivel moderada y, finalmente, un 10.5% en el nivel muy alta. Por lo tanto, un 89.5% de los trabajadores estimaron que sus respuestas estaban distribuidas entre moderada y alta, lo que evidencia una brecha favorable.

## Dimensión: Pausas activas de inicio

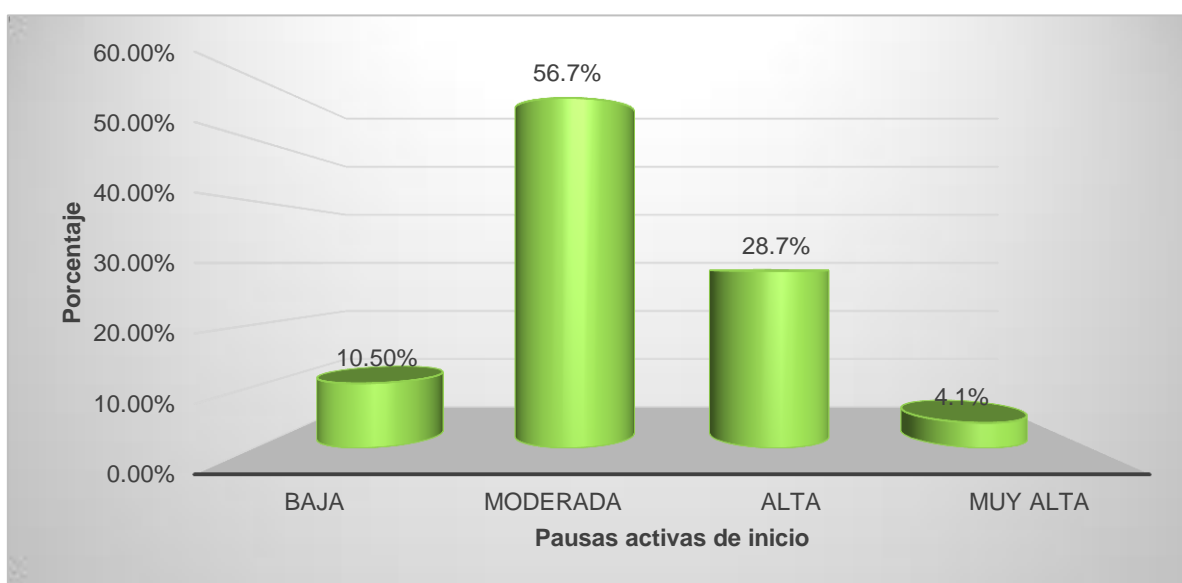
**Tabla 2**

*Pausas activas de inicio en frecuencia y porcentaje*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	18	10.5	10.5
Moderada	97	56.7	67.3
Alta	49	28.7	95.9
Muy alta	7	4.1	100.0
Total	171	100.0	

**Figura 3**

*Pausas activas de inicio en porcentaje en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.*



En la tabla 2 y figura 3, se advierten, para pausas activas de inicio, una presencia mayoritaria del nivel moderado con un 56.7%, mientras que, otro 28.7% percibieron en el nivel alta. Asimismo, otro 10.50% señalaron el nivel baja. En cambio, solo un 4.1% percibieron en un nivel muy alta. Por último, un 67.3% indicaron sus respuestas entre el nivel baja y moderada, lo que permite advertir la presencia de una brecha.

## Dimensión 2: Pausas activas compensatorias

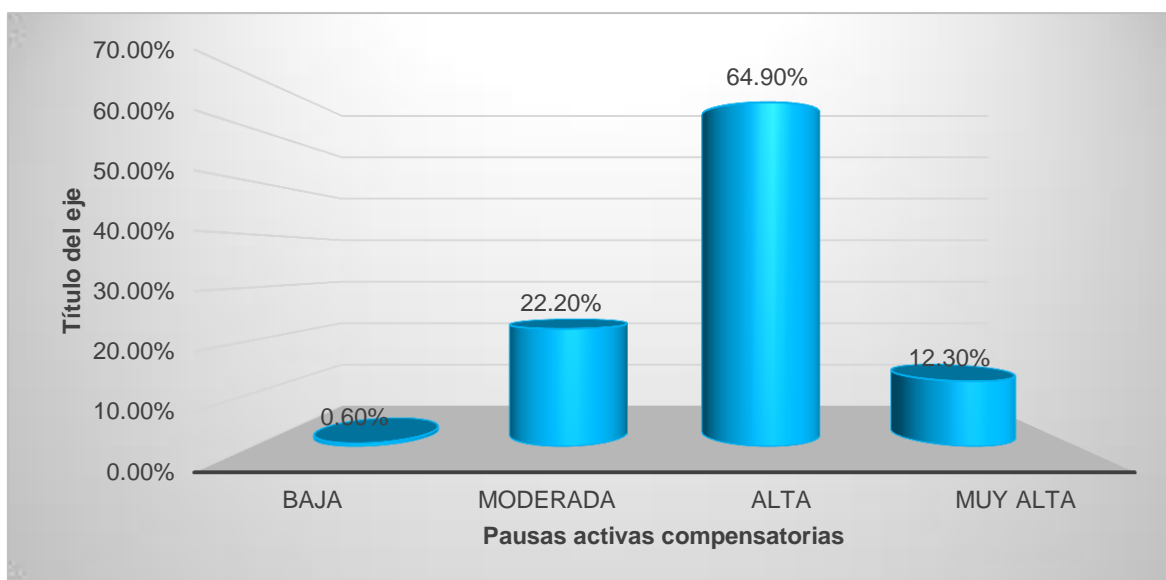
**Tabla 3**

*Pausas activas compensatorias en frecuencia y porcentaje*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	1	0.6	0.6
Moderada	38	22.2	22.8
Alta	111	64.9	87.7
Muy alta	21	12.3	100.0
Total	171	100.0	

**Figura 4**

*Pausas activas compensatorias en porcentaje en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.*



En la tabla 3 y figura 4, se observa para pausas activas compensatorias una presencia mayoritaria del nivel alta con un 64.90%, mientras que, otro 22.2% percibieron en el nivel moderada. Del mismo modo, otro 12.30% señalaron el nivel muy alto. En cambio, solo un 0.60% percibieron en un nivel baja. Por último, un 22.8% indicaron sus respuestas entre el nivel baja y moderada, lo que permite advertir la presencia de una brecha.

### Dimensión 3: Pausas activas de relajación

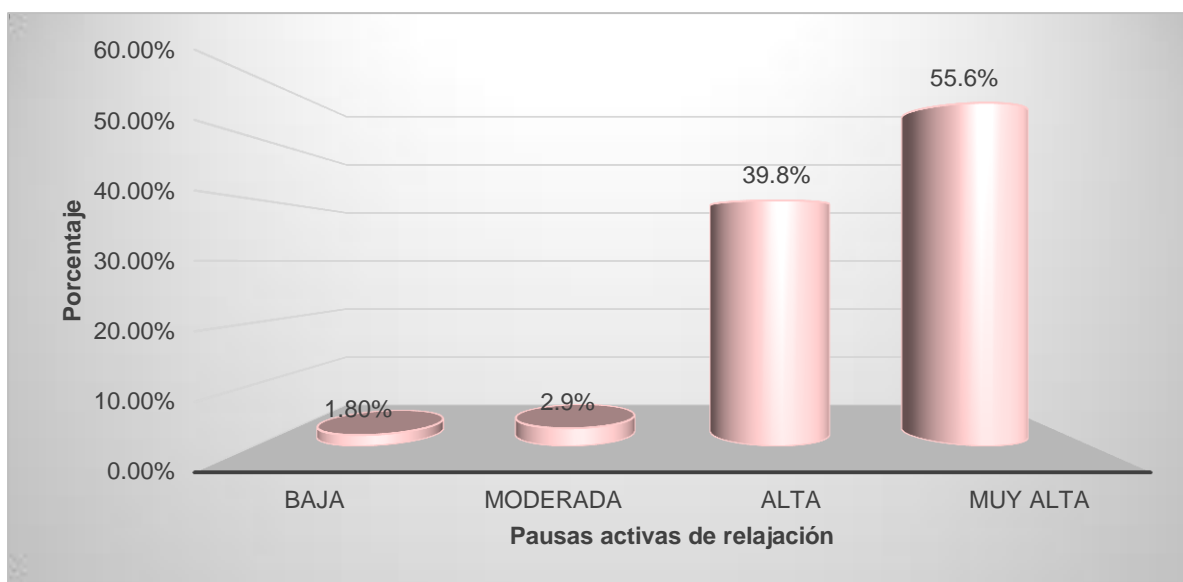
**Tabla 4**

*Pausas activas en frecuencia y porcentaje*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	3	1,8	1,8
Moderada	5	2,9	4,7
Alta	68	39,8	44,4
Muy alta	95	55,6	100,0
Total	171	100,0	

**Figura 5**

*Pausas activas de relajación en porcentaje en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.*



En la tabla 4 y figura 5, se aprecian la percepción de los encuestados referente a las pausas activas de relajación, encontrándose que un 55.6% estimaron en un nivel muy alta dicha actividad, mientras que, otro 39.8% advirtieron del nivel alta. En tanto, un 2.9% la consideraron en nivel moderado y finalmente, el 1.80% la consideró en nivel bajo.

## Estrés laboral

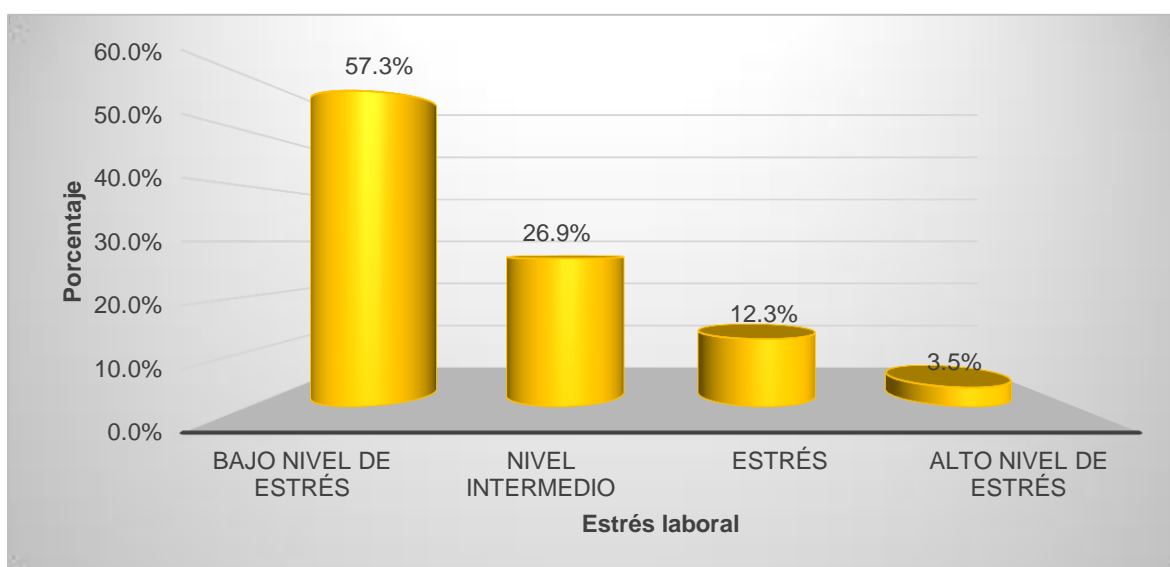
**Tabla 5**

*Estrés laboral en frecuencia y porcentaje*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	98	57.3	57.3
Nivel intermedio	46	26.9	84.2
Estrés	21	12.3	96.5
Alto nivel de estrés	6	3.5	100.0
Total	171	100.0	

**Figura 6**

*Estrés laboral en porcentaje en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.*



En la tabla 5 y figura 6 se aprecian que el 57.3% de los trabajadores encuestados manifestaron un bajo nivel de estrés. Mientras que, el 26.9% restante se ubicaron en el nivel intermedio. En tanto que, otro 12.3% expresaron síntomas de estrés. En cambio, solo un 3.5% revelaron alto nivel de estrés. Por tanto, un 84.2% de los encuestados adujeron con sus respuestas que el estrés laboral oscilaba entre un bajo nivel de estrés y un nivel intermedio.

## Dimensión: Clima organizacional

**Tabla 6**

*Clima organizacional en frecuencia y porcentaje*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	52	30.4	30.4
Nivel intermedio	54	31.6	62.0
Estrés	50	29.2	91.2
Alto nivel de estrés	15	8.8	100.0
Total	171	100.0	

**Figura 7**

*Clima organizacional en porcentaje*



De la tabla 6 y figura 7, se encontraron a un 31.6% en el nivel intermedio, mientras que un 30.4% se hallaba en un bajo nivel de estrés. Asimismo, otro 29.2% si consideró estrés. En cambio, solo un 8.8% estimó un alto nivel de estrés. Por tanto, un 62.0% de los encuestados expresaron entre bajo nivel de estrés y nivel intermedio como resultado del clima organizacional.

## Dimensión: Estructura organizacional

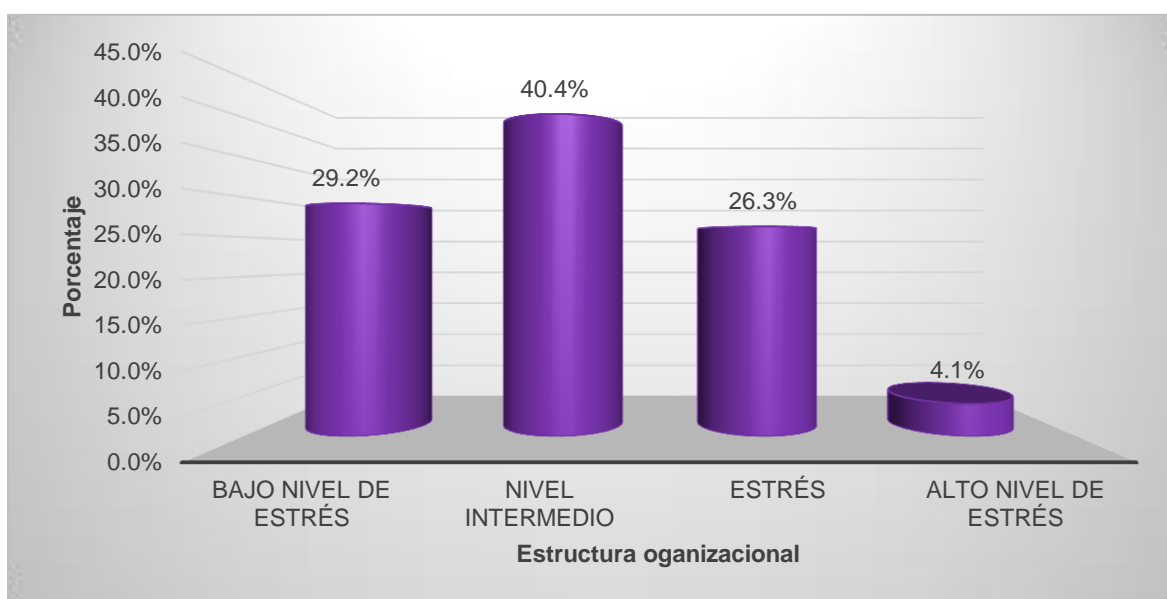
**Tabla 7**

*Estructura organizacional en frecuencia y porcentaje*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	50	29.2	29.2
Nivel intermedio	69	40.4	69.6
Estrés	45	26.3	95.9
Alto nivel de estrés	7	4.1	100.0
Total	171	100.0	

**Figura 8**

*Estructura organizacional en porcentaje*



De la tabla 7 y figura 8, se encontraron a un 40.4% de los encuestados en el nivel intermedio, mientras que otro 29.2% se hallaba en un bajo nivel de estrés. Asimismo, otro 26.3% si consideró estrés. En cambio, solo un 4.1% estimó un alto nivel de estrés. Por tanto, un 62.0% de los encuestados expresaron entre bajo nivel de estrés y nivel intermedio como resultado del clima organizacional.

## Dimensión: territorio organizacional

**Tabla 8**

*Territorio organizacional en frecuencia y porcentaje*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	56	32.7	32.7
Nivel intermedio	65	38.0	70.8
Estrés	43	25.1	95.9
Alto nivel de estrés	7	4.1	100.0
Total	171	100.0	

**Figura 9**

*Territorio organizacional en porcentaje*



De la tabla 8 y figura 9, se encontraron a un 38.0% de los encuestados en el nivel intermedio, mientras que otro 32.7% se hallaba en un bajo nivel de estrés. Asimismo, otro 25.1% si consideró estrés. En cambio, solo un 4.1% estimó un alto nivel de estrés. Por tanto, un 70.8% de los encuestados expresaron entre bajo nivel de estrés y nivel intermedio como resultado del territorio organizacional.



## Dimensión: Tecnología

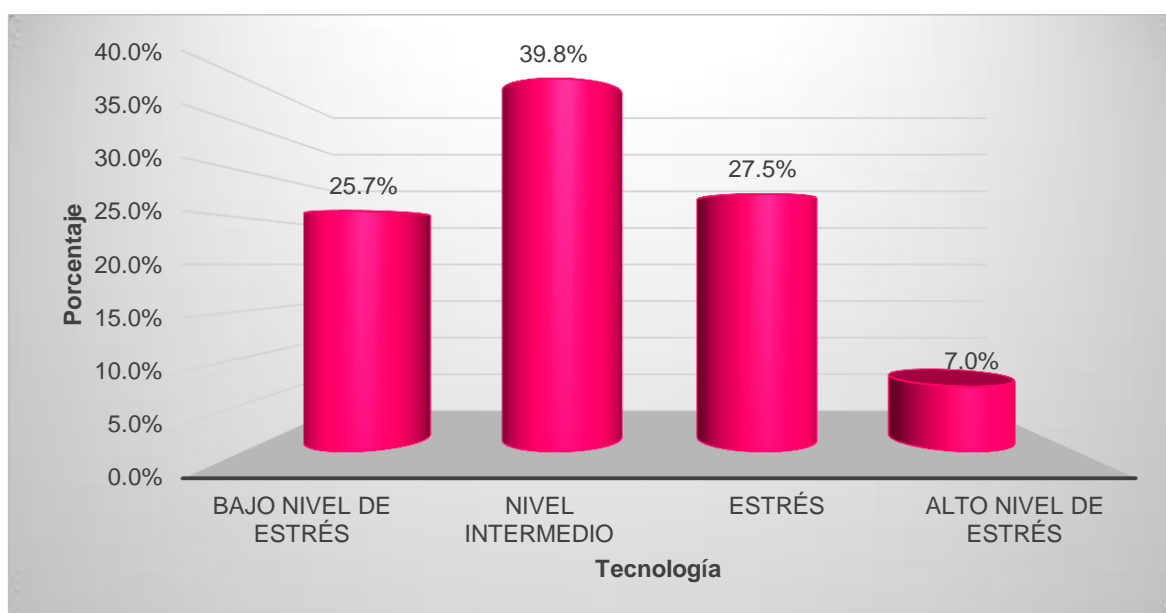
**Tabla 9**

*Tecnología en frecuencia y porcentaje*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	44	25.7	25.7
Nivel intermedio	68	39.8	65.5
Estrés	47	27.5	93.0
Alto nivel de estrés	12	7.0	100.0
Total	171	100.0	

**Figura 10**

*Tecnología en frecuencia y porcentaje*



De la tabla 9 y figura 10, se encontraron a un 39.8% de los encuestados en el nivel intermedio, mientras que otro 27.5% se hallaba tanto en un bajo nivel de estrés como en estrés. En cambio, solo un 7.0% estimó un alto nivel de estrés. Por tanto, un 65.5% de los encuestados expresaron sus respuestas entre bajo nivel de estrés y nivel intermedio como resultado de la tecnología.

## Dimensión: Influencia del líder

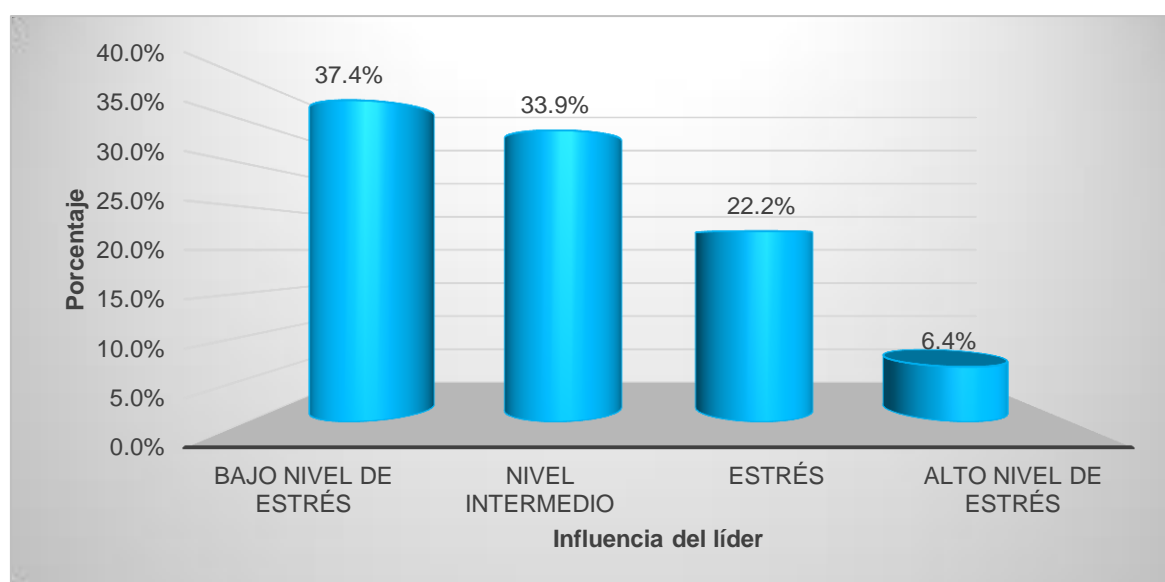
**Tabla 10**

*Influencia del líder en frecuencia y porcentaje*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	64	37.4	37.4
Nivel intermedio	58	33.9	71.3
Estrés	38	22.2	93.6
Alto nivel de estrés	11	6.4	100.0
Total	171	100.0	

**Figura 11**

*Influencia del líder en frecuencia y porcentaje*



De la tabla 10 y figura 11, se encontraron a un 37.4% de los encuestados en el bajo nivel de estrés, mientras que, otro 33.9% se hallaba en el nivel intermedio. Adicionalmente, otro 22.2% revelaron estrés. En cambio, solo un 6.4% estimó un alto nivel de estrés. Por tanto, un 71.3% de los encuestados expresaron sus respuestas entre bajo nivel de estrés y nivel intermedio como resultado de la influencia del líder.

## Dimensión: Falta de cohesión

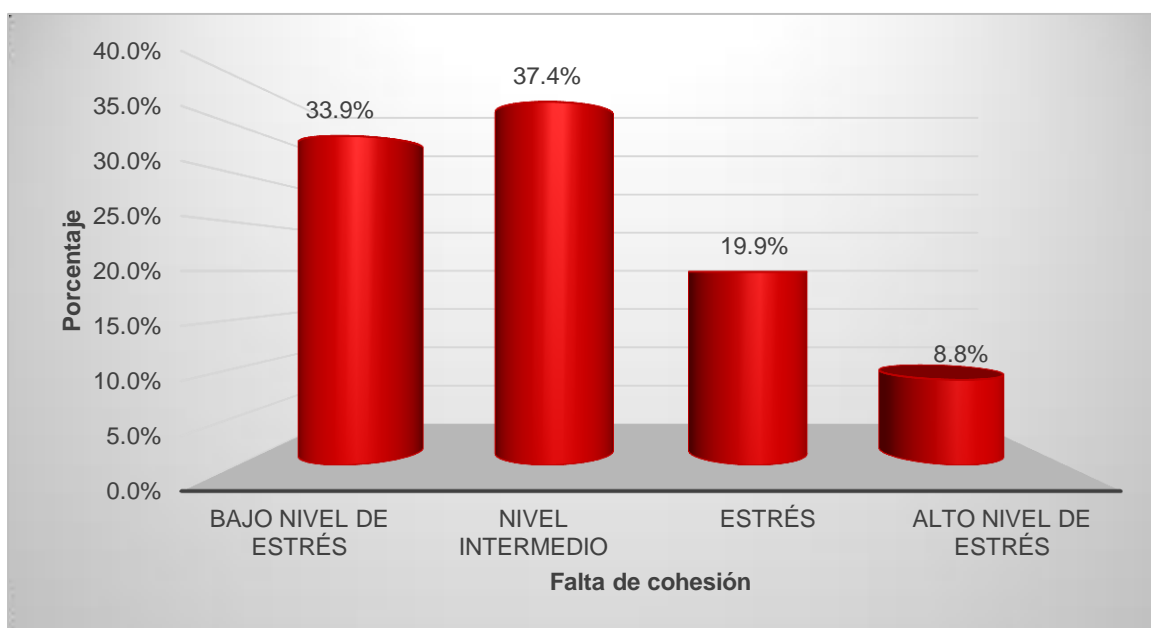
**Tabla 11**

*Falta de cohesión en frecuencia y porcentaje*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	58	33.9	33.9
Nivel intermedio	64	37.4	71.3
Estrés	34	19.9	91.2
Alto nivel de estrés	15	8.8	100.0
Total	171	100.0	

**Figura 12**

*Falta de cohesión en frecuencia y porcentaje*



De la tabla 11 y figura 12, se encontraron a un 37.4% de los encuestados en el nivel intermedio, mientras que, otro 33.9% se hallaba en el bajo nivel de estrés. Adicionalmente, otro 19.9% revelaron estrés. En cambio, solo un 8.8% estimaron un alto nivel de estrés. Por tanto, un 71.3% de los encuestados expresaron sus respuestas entre bajo nivel de estrés y nivel intermedio como resultado de la falta de cohesión.

## Dimensión: Respaldo del grupo

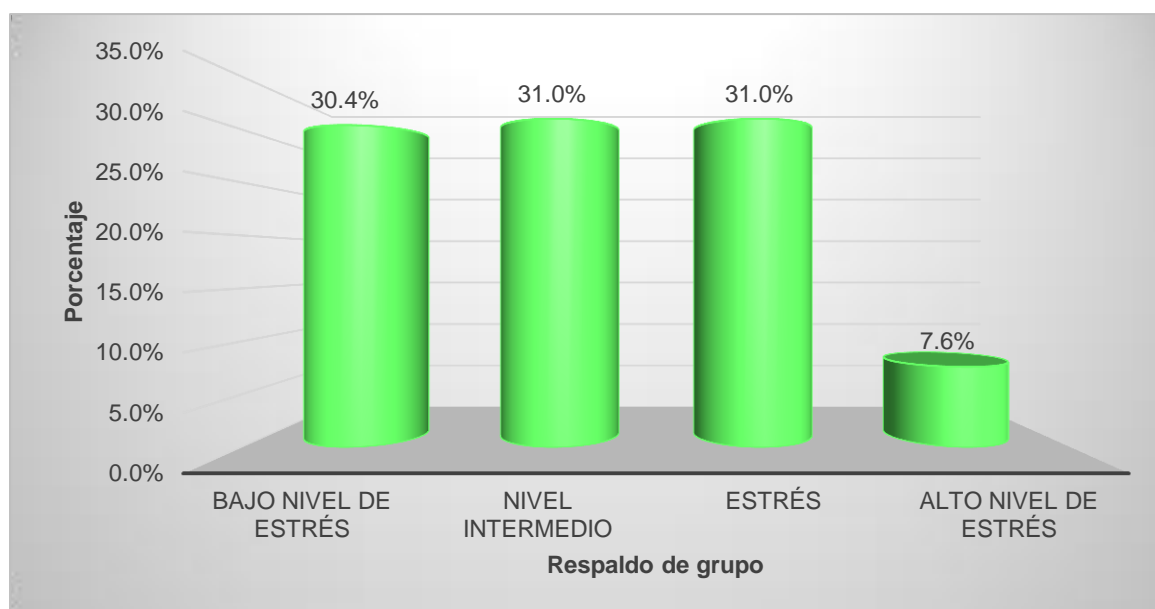
**Tabla 12**

*Respaldo del grupo en frecuencia y porcentaje*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	52	30.4	30.4
Nivel intermedio	53	31.0	61.4
Estrés	53	31.0	92.4
Alto nivel de estrés	13	7.6	100.0
Total	171	100.0	

**Figura 13**

*Respaldo de grupo en porcentaje*



De la tabla 12 y figura 13, se encontraron a un 31.0% de los encuestados en el nivel intermedio, así como en estrés, respectivamente. Mientras que, otro 30.4% se encontraron en el bajo nivel de estrés. En cambio, solo un 7.6% estimaron un alto nivel de estrés. Por tanto, un 61.4% de los encuestados expresaron sus respuestas entre bajo nivel de estrés y nivel intermedio como resultado del respaldo de grupo.

## Tablas cruzadas

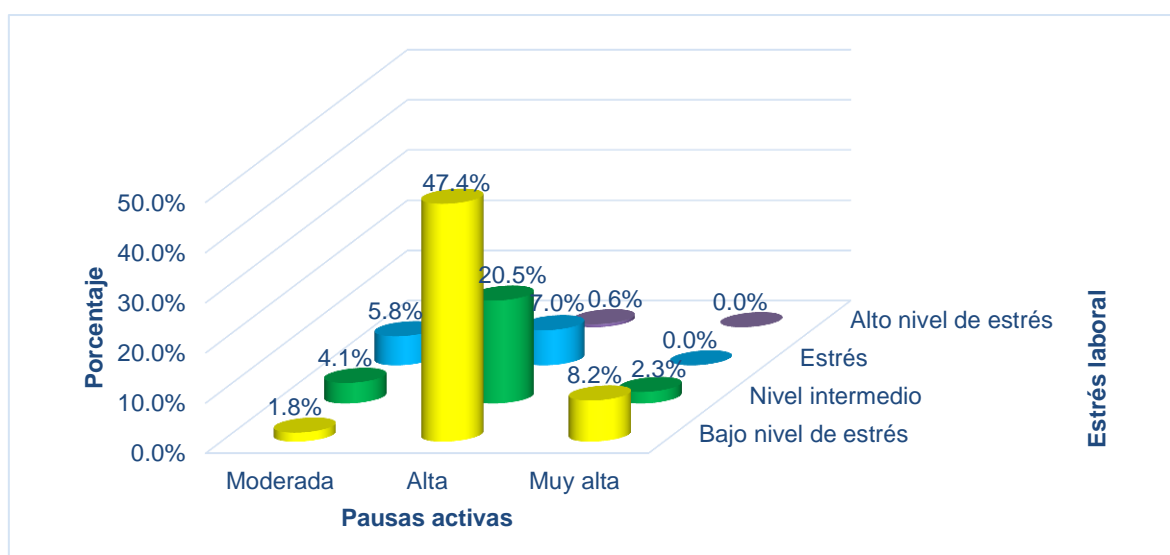
**Tabla 13**

*Pausas activas y estrés laboral en frecuencia y porcentaje*

		Estrés laboral				Total	
		Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio	Estrés	Alto nivel de estrés		
Pausas activas	Moderada	Recuento	3	7	9	5	24
		% del total	1,8%	4,1%	5,3%	2,9%	14,0%
	Alta	Recuento	81	35	12	1	129
		% del total	47,4%	20,5%	7,0%	0,6%	75,4%
	Muy alta	Recuento	14	4	0	0	18
		% del total	8,2%	2,3%	0,0%	0,0%	10,5%
Total		Recuento	98	46	21	6	171
		% del total	57,3%	26,9%	12,3%	3,5%	100,0%

**Figura 14**

*Pausas activas y estrés laboral en porcentaje*



De la tabla 13 y figura 14, se observó una relación inversa entre pausas activas y estrés laboral en el nivel alta y bajo nivel de estrés, siendo dicha asociación de 47.4%. De manera similar, se halló el vínculo entre el nivel muy alta y el nivel intermedio de estrés representado por 21.6%. Asimismo, se detectó el nexo entre el nivel alta y la presencia de estrés, siendo de 20.5%. Asimismo, se encontró la relación entre el nivel alta y estrés que fue de 7.0%. Adicionalmente, se encontró la relación entre el nivel muy alta y un bajo nivel de estrés, siendo de 8.2%. Por último, se estableció una asociación entre el nivel moderada y el nivel estrés con un 5.8%.

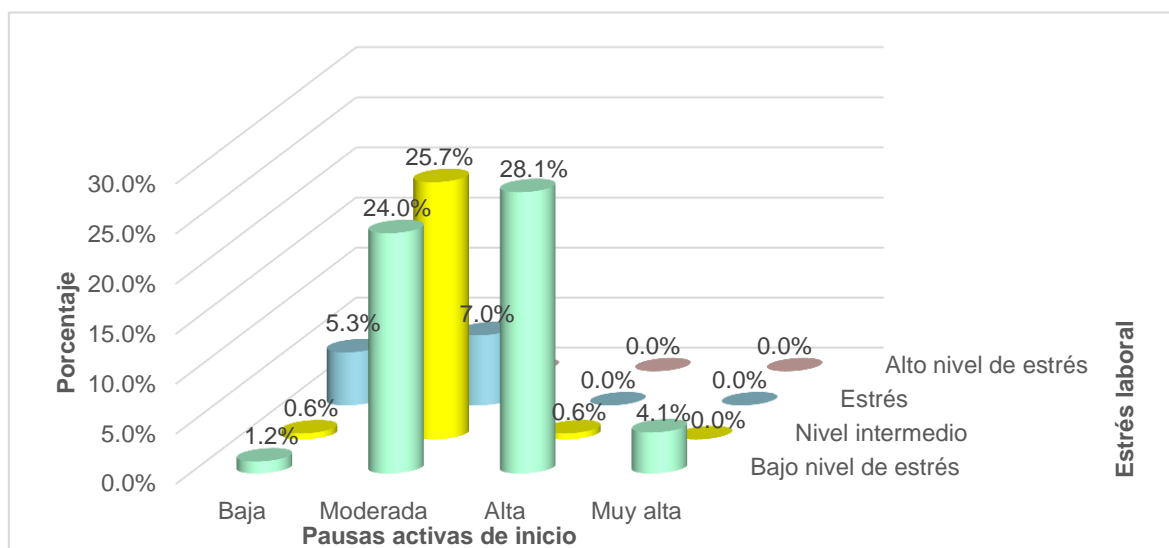
**Tabla 14**

*Pausas activas de inicio y estrés laboral en frecuencia y porcentaje*

		Estrés laboral				Total	
		Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio	Estrés	Alto nivel de estrés		
Pausas activas de inicio	Baja	Recuento	2	1	9	6	18
		% del total	1,2%	0,6%	5,3%	3,5%	10,5%
	Moderada	Recuento	41	44	12	0	97
		% del total	24,0%	25,7%	7,0%	0,0%	56,7%
	Alta	Recuento	48	1	0	0	49
		% del total	28,1%	0,6%	0,0%	0,0%	28,7%
	Muy alta	Recuento	7	0	0	0	7
		% del total	4,1%	0,0%	0,0%	0,0%	4,1%
Total	Recuento	98	46	21	6	171	
	% del total	57,3%	26,9%	12,3%	3,5%	100,0%	

**Figura 15**

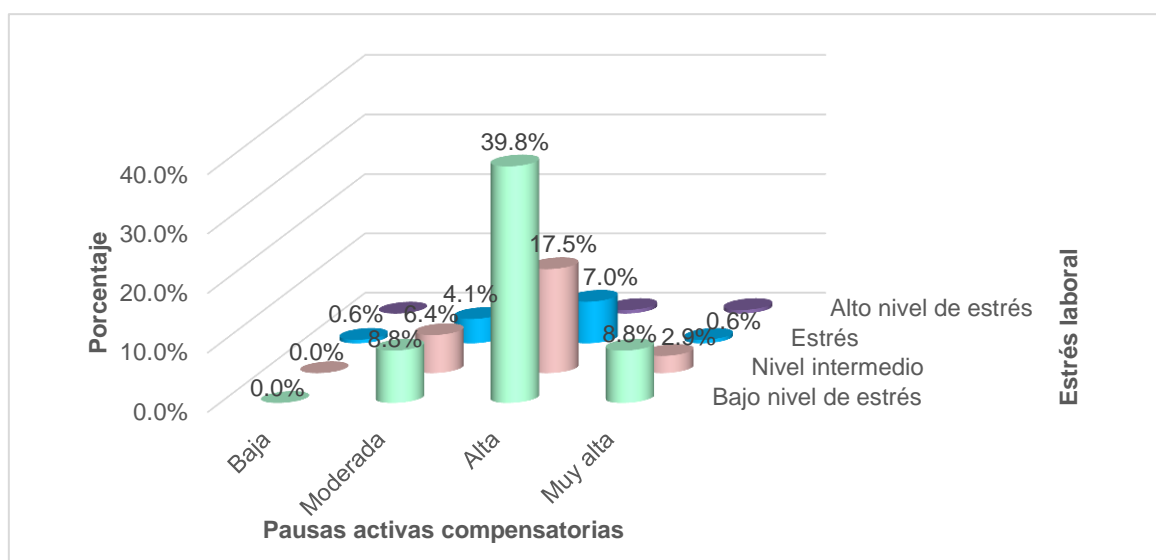
*Pausas activas de inicio y estrés laboral en porcentaje*



De la tabla 14 y figura 15, se observó una relación inversa entre pausas activas de inicio y estrés laboral en el nivel alta y bajo nivel de estrés, siendo dicha asociación de 28.1%. De manera similar, se halló el vínculo entre el nivel moderada y el bajo nivel de estrés representado por 24.0%. Asimismo, se detectó el nexos entre el nivel moderada y el nivel intermedio con 25.7%. Adicionalmente, se encontró la relación entre el nivel moderada y el nivel de estrés, siendo de 7.0%. Por último, se estableció una asociación entre el nivel baja y el nivel de estrés con un 5.3%.

**Tabla 15***Pausas activas compensatorias y estrés laboral en frecuencia y porcentaje*

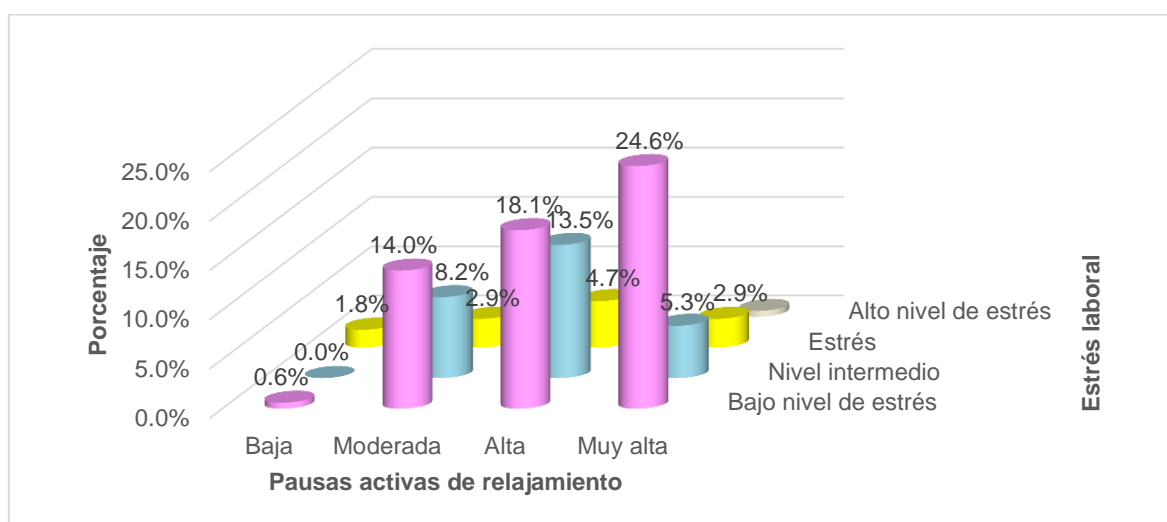
		Estrés laboral				Total	
		Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio	Estrés	Alto nivel de estrés		
Pausas activas compensatorias	Baja	Recuento	0	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,6%
	Moderada	Recuento	15	11	7	4	37
		% del total	8,8%	6,4%	4,1%	2,3%	21,6%
	Alta	Recuento	68	30	12	1	111
		% del total	39,8%	17,5%	7,0%	0,6%	64,9%
	Muy alta	Recuento	15	5	1	1	22
		% del total	8,8%	2,9%	0,6%	0,6%	12,9%
Total	Recuento	98	46	21	6	171	
	% del total	57,3%	26,9%	12,3%	3,5%	100,0%	

**Figura 16***Pausas activas compensatorias y estrés laboral en porcentaje*

De la tabla 15 y figura 16, se observó una relación inversa entre pausas activas compensatorias y estrés laboral en el nivel alta y bajo nivel de estrés, siendo dicha asociación de 39.8%. De manera similar, se halló el vínculo entre el nivel alta y el nivel intermedio de estrés representado por 17.5%. Asimismo, se detectó el nexa entre el nivel alta y el nivel de estrés con 7.0%. Adicionalmente, se encontró la relación entre el nivel moderada y el nivel de estrés, siendo de 8.8%, del mismo modo, la asociación entre el nivel moderada y el nivel intermedio que es de 6.4%. Por último, se estableció una asociación entre el nivel moderada y el nivel de estrés con un 4.1%.

**Tabla 16***Pausas activas de relajamiento y estrés laboral en frecuencia y porcentaje*

		Estrés laboral				Total	
		Bajo nivel de estrés	Nivel intermedio	Estrés	Alto nivel de estrés		
Pausas activas de relajación	Baj	Recuento	1	0	3	1	5
		% del total	0,6%	0,0%	1,8%	0,6%	2,9%
	Media	Recuento	24	14	5	3	46
		% del total	14,0%	8,2%	2,9%	1,8%	26,9%
	Alta	Recuento	31	23	8	1	63
		% del total	18,1%	13,5%	4,7%	0,6%	36,8%
	Muy alta	Recuento	42	9	5	1	57
		% del total	24,6%	5,3%	2,9%	0,6%	33,3%
Total	Recuento	98	46	21	6	171	
	% del total	57,3%	26,9%	12,3%	3,5%	100,0%	

**Figura 17***Pausas activas de relajamiento y estrés laboral en frecuencia y porcentaje*

De la tabla 16 y figura 17, se observó una relación inversa entre pausas activas de relajamiento y estrés laboral en el nivel muy alta y bajo nivel de estrés, siendo dicha asociación de 24.6%. De manera similar, se halló el vínculo entre el nivel alta y el bajo nivel de estrés representado por 18.1%. Asimismo, se detectó el nexo entre el nivel alta y el nivel intermedio con 13.5%. De otro lado, se detectó también una relación entre el nivel alta y estrés con un 4.7%. Adicionalmente, se encontró la relación entre el nivel moderada y el bajo nivel de estrés que fue de 14.0%, del mismo modo, la asociación entre el nivel moderada y el nivel intermedio que es de 8.2%. Por último, se estableció una asociación entre el nivel muy alta y el nivel intermedio con un 5.3%.



## Prueba de normalidad

**Tabla 17**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Pausas activas	,388	171	,000
Estrés laboral	,344	171	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En este apartado se consideró la prueba de normalidad para tamaño de muestras mayores a 50, razón por el cual se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba esgrime como supuesto que los datos provienen de una distribución paramétrica, siempre y cuando el valor  $p > .05$ .

Como se advierte en la tabla 17, para la variable pausas activas se obtuvo un estadístico (K-S = ,388,  $p = .000 < .05$ ), motivo por el cual se rechaza el supuesto de normalidad y se admite la hipótesis alternativa, es decir, que los datos de pausas activas se ajustan a una distribución no paramétrica.

De forma similar se observa para la variable estrés laboral, el cálculo de un estadístico (K-S = ,344,  $p = .000 < .05$ ), razón suficiente para rechazar el supuesto de normalidad exigido por la prueba y admitir la hipótesis alternativa. En este caso, los datos de estrés laboral provienen de una distribución no paramétrica.

Po tanto, atendiendo al objetivo de la investigación y al diseño elegido, vale decir, correlacional transversal, se recurrió al empleo de la prueba correlacional no paramétrica Rho de Spearman ( $\rho$ ). La propiedad de esta prueba es que se utiliza cuando se trabaja con variables cuantitativa. A partir de esta consideración se procedió a realizar el contraste de las hipótesis.

## Análisis inferencial

### Contraste de hipótesis general

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre pausas activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre pausas activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.

Si  $p > \alpha$ ; por tanto, H<sub>i</sub> se rechaza y H<sub>0</sub> se acepta.

Si  $p < \alpha$ ; por tanto, H<sub>i</sub> se acepta y H<sub>0</sub> se rechaza.

$\alpha = 0.05$

**Tabla 18**

*Correlación de pausas activas y estrés laboral*

			<b>Pausas activas</b>	<b>Estrés laboral</b>
Rho de Spearman	Pausas activas	Coeficiente de correlación	1,000	-,419**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	171	171

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con los hallazgos consignados en la tabla 18, se obtuvo una relación negativa moderada (-.419) y altamente significativa ( $p = .000 < .05$ ), razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa, es decir, existe relación inversa entre pausas activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.

## Contraste de hipótesis específicas

### Hipótesis específica uno

$H_0$ : No existe relación significativa entre las pausas activas de inicio y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.

$H_{i1}$ : Existe relación significativa entre las pausas activas de inicio y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.

Si  $p > \alpha$ ; por tanto,  $H_i$  se rechaza y  $H_0$  se acepta.

Si  $p < \alpha$ ; por tanto,  $H_i$  se acepta y  $H_0$  se rechaza.

$\alpha = 0.05$

### Tabla 19

*Correlación de pausas activas de inicio y estrés laboral*

		Pausas activas de inicio		Estrés laboral
Rho de Spearman	Pausas activas de inicio	Coeficiente de correlación	1,000	-,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	171	171

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con los hallazgos consignados en la tabla 19, se obtuvo una relación negativa moderada (-.646) y altamente significativa ( $p = .000 < .05$ ), razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa, es decir, existe relación inversa entre pausas activas de inicio y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.

### Hipótesis específica dos

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las pausas activas compensatorias y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.

H<sub>i1</sub>: Existe relación significativa entre las pausas activas compensatorias y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.

Si  $p > \alpha$ ; por tanto, H<sub>i</sub> se rechaza y H<sub>0</sub> se acepta.

Si  $p < \alpha$ ; por tanto, H<sub>i</sub> se acepta y H<sub>0</sub> se rechaza.

$\alpha = 0.05$

**Tabla 20**

*Correlación de pausas activas compensatorias y estrés laboral*

		Pausas activas compensatorias	Estrés laboral
Rho de Spearman	Pausas activas compensatorias	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,003
		N	171
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,224**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	171

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con los hallazgos consignados en la tabla 20, se obtuvo una relación negativa baja (-.224) y altamente significativa ( $p = .003 < .05$ ), razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa, es decir, existe relación inversa entre pausas activas compensatorias y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.

### Hipótesis específica tres

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.

Si  $p > \alpha$ ; por tanto, H<sub>i</sub> se rechaza y H<sub>0</sub> se acepta.

Si  $p < \alpha$ ; por tanto, H<sub>i</sub> se acepta y H<sub>0</sub> se rechaza.

$\alpha = 0.05$

**Tabla 21**

*Correlación de pausas activas de relajación y estrés laboral*

		Pausas activas de relajación	Estrés laboral
Rho de Spearman	Pausas activas de relajación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,027
		N	171
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,169
		Sig. (bilateral)	,027
		N	171

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con los hallazgos consignados en la tabla 21, se obtuvo una relación negativa débil (-.169) y significativa ( $p = .027 < .05$ ), razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa, es decir, existe relación inversa entre pausas activas de relajación y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación existente entre las pausas activas y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022, para tal efecto, se dispuso de las evidencias empíricas encontradas en los resultados a fin de contrastarlos con otros antecedentes en esta investigación.

La hipótesis general estableció que existe relación significativa entre pausas activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022. Este supuesto se contrastó con la realidad y se encontró una relación negativa moderada ( $Rho = -.419$ ,  $p = .000 < .05$ ). Este hallazgo puede deberse a que las percepciones de los encuestados opinaron si en su centro de labores se efectúan actividades de relajación y recreación en el transcurso de la jornada. Sin embargo, un 75.4% estiman en un nivel alta la importancia de dichas actividades. En contraste con la percepción que tienen acerca del estrés laboral en donde un 57.8% evidenciaron un nivel bajo de estrés versus un 12.3% que padecieron estrés. De modo que este resultado ha de entenderse como la percepción favorable que tienen los colaboradores con relación a las pausas activas, y su vínculo con el estrés laboral.

De modo que este resultado discrepa del estudio de Martínez (2021) porque este autor trazó como objetivo en su investigación determinar de qué manera la instrucción virtual de pausa activa implementada a raíz de la pandemia se encuentra asociada con la eficiencia laboral docente, obteniendo un ( $r = .581$ ,  $p = .000$ ).

Si bien es cierto, las pausas activas representan actividades dirigidas a mantener la salud, tiene por objeto desconectar al colaborador de la función que está realizando para acumular energías y continuar realizando su trabajo. En otras palabras, genera relajamiento en el trabajador permitiéndole reanimarse y superar sus niveles de fatiga como resultado del trabajo que realiza (Ochoa, 2020).

No se toma en consideración los diversos factores psicosociales que interactúan en el escenario complejo que significa el centro de labores y terminan afectando la emocionalidad de los colaboradores, como resultado de la excesiva

carga de trabajo, que se asignan en las dependencias en donde se desempeñan estos, aspectos que no pueden controlar (Estefanía y Cárdenas, 2017). Esto produce estrés laboral con sus repercusiones en el aspecto físico y mental de los colaboradores.

El hallazgo principal sobre la base de la evidencia empírica analizada es que determinadas pausas en los colaboradores resultan muy favorables, porque disipan las presiones que se ejercen lo que produce un mejor estado de ánimo. De manera que permite colegir que, a una sistemática práctica de pausas activas en el centro de trabajo tiende disminuir tensiones, preocupaciones, es decir, las diversas manifestaciones que pudieran originar estrés. De manera que las pausas activas son ejercicios físicos que permiten al trabajador romper con el sedentarismo, y mejorar su calidad de vida en el trabajo.

Asimismo, otro resultado discrepante es el de Aguirre (2021) quien también determinó la relación entre las pausas activas y la productividad laboral en funcionarios públicos. Pues, encontró una relación positiva y moderada (.640). En cambio, Ravines (2020) aplicó un programa de pausas activas orientado a disminuir los malestares vertebrales, pues los resultados del postest del grupo experimental evidenciaron una mejoría de 51.72%. En esta misma línea Fernández (2019) determinó la efectividad de un programa de pausas activas demostrando en la fase de pretest que los trabajadores acusan de dolores y una sintomatología que ponían en riesgo su salud. Al final de la intervención pudo demostrar la efectividad de su programa. De modo que, el estudio de Fernández (2019) refleja en sus resultados los hallazgos encontrados en el presente trabajo correlacional.

En lo que respecta a la hipótesis específica uno, cuyo tenor fue determinar la relación entre las pausas activas de inicio y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022. Se pudo encontrar discrepancia de resultados en los trabajos de Martínez (2021), quien encontró en la relación entre pausas activas de inicio y la eficiencia laboral docente (.568,  $p = .000$ ), es decir una correlación positiva; en esa misma línea, cabe destacar el estudio de Aguirre (2021) quien también estableció un nexo entre pausas activas de inicio y productividad laboral (.503,  $p = .000 < .05$ ). Asimismo, el estudio de Rosales (2021)

encontró que los trabajadores se mostraron reacios a realizar ejercicios, mostrando su desacuerdo.

Se comprueba la falta de conciencia para aquilatar la realidad en que se desenvuelven y donde constatan enfermedades profesionales, pero se muestran reacios a enfocarse en una mejor calidad de vida en su centro laboral.

En lo que respecta a la hipótesis específica dos, cuya afirmación señala que existe relación significativa entre las pausas activas compensatorias y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022, cabe destacar la existencia de una relación negativa ( $-0.224$ ,  $p = 0.000$ ). Es decir, se comprobó una relación inversa baja, resultado que discrepa con lo hallado por Martínez (2021) y Aguirre (2021) quienes hallaron relaciones positivas. Mientras que, el estudio de Fernández (2019) y Rosales (2021) y Ochoa et al (2020) comprobaron con sus evidencias empíricas que el peso sustancial de la mejora en la productividad de los trabajadores residía en la implementación de un programa de pausas activas siendo importante seguir toda la línea de componentes que la conforman para lograr efectos favorables y disminuir el estrés laboral.

En lo que concierne a la hipótesis específica tres, relacionada con la existencia de relación significativa entre las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022, se obtuvo un valor ( $-0.169$ ,  $p = 0.023 < 0.05$ ), evidenciando una relación débil y significativa, este nuevo hallazgo discrepa con las evidencias acumuladas de Martínez (2021) quien obtuvo un ( $r = 0.539$ ,  $p = 0.000$ ), asimismo, con el hallazgo de Aguirre (2021) que también obtuvo un ( $r = 0.446$ ,  $p = 0.000$ ), en cambio, coincide con los hallazgos de Ravines (2021), Fernández (2019), Ibañez (2018), Rosales (2021) y Ochoa et al (2018) quienes apostaron por diseños experimentales y demostraron a través del programa de pausas activas su efecto en la disminución del estrés laboral.

En resumen, es importante que en los centros de trabajo se adopte el enfoque humanista, como una forma de preservar la calidad de vida de las personas. El interés central son los colaboradores, los únicos que construyen valor y, y por ende, es necesario que ellos merezcan tener una vida saludable. Pero, al mismo tiempo, los colaboradores deben ir tomando conciencia de la necesidad que dentro del enfoque ergonómico, practicar las pausas activas como



rutinas que permiten a los colaboradores observar las posturas negativas para que estas sean corregidas y mejoren su calidad de vida.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** De acuerdo con el objetivo general, se determinó la relación existente entre las pausas activas y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022, al hallarse una relación negativa moderada ( $Rho = -.419$ ) y significativa ( $p = .000 < .05$ ) lo que permite inferir que, a mayores pausas activas en el centro de trabajo, menor será el estrés laboral, promoviendo una mejor calidad de vida para los colaboradores.

**Segunda:** De acuerdo con el objetivo específico uno, se determinó la relación que existe entre las pausas activas de inicio y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022, al encontrarse como evidencia empírica una relación negativa moderada ( $Rho = -.646$ ) y significativa ( $p = .000 < .05$ ) lo que permite colegir que, a mayores pausas activas de inicio, menor será el estrés laboral, permitiendo desarrollar actividades para desarrollar un mejor trabajo.

**Tercera:** De acuerdo con el objetivo específico dos, se determinó la relación que existe entre las pausas activas compensatorias y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022, al encontrarse como evidencia empírica una relación negativa baja ( $Rho = -.224$ ) y significativa ( $p = .003 < .05$ ) lo que permite colegir que, a mayores pausas activas compensatorias, menor será el estrés laboral, permitiendo desarrollar actividades en beneficio de la salud.

**Cuarta:** De acuerdo con el objetivo específico tres, se determinó la relación que existe entre las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022, al encontrarse como evidencia empírica una relación negativa débil ( $Rho = -.224$ ) y significativa ( $p = .003 < .05$ ) lo que permite fomentar el desarrollo de esta clase de actividades para reducir el estrés laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Poner en práctica un programa de pausas activas dirigido al personal de la institución con la finalidad de mejorar su calidad de vida y estimular su desarrollo profesional.

**Segunda:** Establecer una línea de base acerca del uso de las pausas activas de inicio para mejorar estimular la mejora de la postura ergonómica de los colaboradores.

**Tercera:** Fomentar entre los colaboradores la importancia y el hábito de desarrollar las pausas activas de compensación para orientar el buen uso de rutinas de distensión y ejercitación de músculos del cuerpo en el trabajo.

**Cuarta:** Orientar a desarrollar pausas activas de relajación entre los colaboradores para fomentar el bienestar personal entre los colaboradores al término de su jornada laboral.

## REFERENCIAS

- Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano, C., Aguilera-Velasco, M & Pozos-Radillos, B. (2019) Estrés laboral, *burnout*, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35 (3), pp. 328-342 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81763959003>
- Agencia EFE (2018). Más del 80% de los trabajadores chinos sufren estrés laboral, según una encuesta. EFE: Agencia EFE. <https://www.efe.com/efe/espana/sociedad/mas-del-80-de-los-trabajadores-chinos-sufre-estres-laboral-segun-una-encuesta/10004-3800731>
- Aguirre, M. (2021) *Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021* [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66219/Aguirre\\_BMDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66219/Aguirre_BMDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- American Psychological Association (2020). El estrés es un problema serio en los Estados Unidos. American Psychological Association. <https://www.apa.org/topics/stress/estres-problema>
- Arévalo, P., Cruz, J., Guevara, C., Palacio, A., Bonilla, S., Estrella, A., Guadalupe, J., Zapata, M., Jadán, J., Arias, H. & Ramos C. (2020) *Actualización en metodología de la investigación científica*. Universidad Tecnológica Indoamérica. [https://www.researchgate.net/publication/349038465 Actualizacion en metodologia de la investigacion científica](https://www.researchgate.net/publication/349038465_Actualizacion_en_metodologia_de_la_investigacion_cientifica)
- Arias, J.L. & Covinos, M. (2021) *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Baker, Tim (2022) *The Future of Human Resources Unlocking Human Potential*. Business Expert Press.
- Bazán, C. (2021) Dolor de espalda y teletrabajo en el contexto de la crisis por COVID/19. *Revista Científica Ciencia Médica*, 24 (1) pp. 88-89 <https://www.redalyc.org/journal/4260/426068430015/html/>
- Chiavenato, I. (2019) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mc Graw Hill (décima edición).

- Chiavenato, I. (2019) *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill (décima edición).
- Chipoco, J., Flores, A., Torres, L. & Varea, U. *Felicidad y estrés laboral de los trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao*. [Tesis para obtener el grado de Magíster en Administración de Empresas, Pontificia Universidad Católica del Perú] [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13681/chipoco\\_flores\\_felicidad\\_aduanas.pdf?sequence=1&i](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13681/chipoco_flores_felicidad_aduanas.pdf?sequence=1&i)
- Colmenares, J. & Herrera, R. (2018). Prevalencia de actividad física y beneficios y barreras de trabajadores de Villavicencio, Colombia. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 50 (1) pp. 37-45. <https://www.redalyc.org/journal/3438/343854990005/html/>
- Dasgupta, A. (2018) *The Science of Stress Management a guide to best practices for better well-being*. Rowman & Littlefield Publishers. <https://es.book.lat/book/3499643/bb6a79>
- Delgado, S., Calvanapón, F. & Cárdenas, K. (2020) El estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14 (2) pp. 11-18 <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Díaz, F.; Guevara, S. & Vidaurre, W. (2019) Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 8 (1) <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/521758809014.pdf>
- Diego, B. (2022) España es el quinto país con estrés de toda la Unión Europea. el Economista.es. <https://revistas.economista.es/sanidad/2022/febrero/espana-es-el-quinto-pais-con-mas-estres-de-toda-la-union-europea-EK10290567>
- Estefanía, J & Cárdenas, L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13 (1), pp. 81-90 <https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>
- Fernández, A. (2019) *Efectividad de un programa Pausas Activas para reducción del nivel de estrés laboral en el personal del área administrativa en el hospital Nacional Hipólito Unanue*. [Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de licenciada en trabajo social, Universidad San

Martín de Porres].  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5353/fernandez\\_zaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5353/fernandez_zaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fuerte, k (2021) El fenómeno del “karoshi” es ahora un problema mundial. Instituto para el Futuro de la Educación.  
<https://observatorio.tec.mx/editorial/karoshi-exceso-de-trabajo>

Galli, A. (2021) ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? Diario El Comercio.  
<https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C.P. (2018) *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Herrera, A.; Machado, P.; Tierra, V.; Coro, E. & Remache K. (2022) El profesional de enfermería en la promoción de la salud en el segundo nivel de atención. *Revista Eugenio Espejo*. 16(1) pp. 98-111  
<https://doi.org/10.37135/ee.04.13.11>

Ibañez, A. (2018) *Pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018*. [Para optar el título de Enfermería, Universidad Peruana Unión].  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1756/Agata\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1756/Agata_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Instituto Nacional de Salud Pública (2021) Los riesgos del estrés laboral para la salud. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Jaspe, C.; López, F. & Moya, S. (2018) La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 2 (7), julio-septiembre pp. 175-186 <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968096002/>

- Kelly J. & Kelly A.M. (2018) *The Resilient Physician A Pocket Guide to Stress Management*. Springer. <https://es.b-ok.lat/book/3376338/945e8a>
- Lizama, N. (2021) ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? Diario El Comercio. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>
- Loayza-Rivas (2021) Happiness, positive emotions, cognitive appraisal and coping in university students of Metropolitan Lima. *Actualidades en Psicología*, 35 (130) pp. 35-48 <https://doi.org/10.15517/ap.v35i130.37198>
- Maisel, E. & Maisel N. (2018) *The magic of sleep thinking how to solve problems reduce stress & increase creativity*. Ixia Press. <https://es.b-ok.lat/book/3499650/a045b1>
- Malik, A. (Ed.) (2018) *Strategic Human Resource Management and Employment Relations an International Perspective*. Springer.
- Malesic, J. (2022) *The end of Burnout*. University of California Press. <https://es.b-ok.lat/book/18446010/193850>
- Martínez, L. (2020) Psychosocial Risks and Work Stress in times of COVID-19: Instruments for Its Evaluation. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), pp.301-321 [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Martínez, R. (2021) *Instrucción virtual de pausa activa y la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro en Durán. Piura 2021.*[Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71384/Mart%c3%adnez\\_FRK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71384/Mart%c3%adnez_FRK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mayer, B., Helm, S., Barnett, M. & Arora, M. (2022), The impact of workplace safety and customer misbehavior on supermarket workers' stress and psychological distress during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(3), pp. 339-358. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2021-0074>

- Mayzell, G. (2020) *The Resilient Healthcare Organization Wow to Reduce Physician and Healthcare Worker Burnout*. Productivity Press. <https://es.b-ok.lat/book/6027576/684b88>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por COVID-19. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1555048/Guia\\_de\\_buenas\\_practicas\\_ergonomicas%20.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1555048/Guia_de_buenas_practicas_ergonomicas%20.pdf)
- Mishra, P., Shukla, B. & Sujatha, R. (2022) *Human resource management for organizational change theoretical formulations*. New York.
- Moriano, J.A.; Topa G. & García, C. (2019) *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Sanz y Torres. <https://books.google.com.pe/books?id=nza8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Mulligan, B.A. (2018) *The Dharma of Modern Mindfulness discovering the Buddhist Teachings at the Heart of Mindfulness-Based Stress Reduction*. New Harbinger Publications. <https://es.b-ok.lat/book/3410927/889406>
- Munir M., Amaliyah & Rumambo, M. (2021) Work stress management model through digital humor. *Utopía y Praxis Latinoamericana* 26(2),2021, 372-383 <https://www.redalyc.org/journal/279/27966514031/html/>
- Nagoski E. & Nagoski A. (2019) *Burnout the secret to unlocking the stress cycle*. Hardcover. <https://es.b-ok.lat/book/3716001/e72baa>
- Noreña-Peña, A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo-Malpica, D. Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan* 12(3), 2012, pp. 263-274 <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n3/v12n3a06.pdf>
- Novoa, M. (2020) Bienestar Laboral: la importancia de tomar pausas activas. Centro RS. <https://centrors.org/pausas-activas-por-que-es-importante-realizarlas/>
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. & Villagómez, A. (2014) *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Obregón, G. (2020) Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el estrés laboral en docentes



de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Políticas y Valores*, (3).

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=23&sid=41d4460c-35e4-4113-96fa-77a9c6828e1b%40redis>

Observatorio de Recursos Humanos (2020) EL 45% de los trabajadores sufre estrés laboral. ORH. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>

Ochoa, C.; Guaman, K. & Castillo, J. (2020) Pausas Activas en las empresas públicas y privadas del ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Científica Electrónica de negocios*, 15 (45) pp. 5-12. <https://www.proquest.com/docview/2641058245/fulltextPDF/67D00B052D7A4E20PQ/4?accountid=37408>

Ochoa C.; Centeno, P.; Hernández, E.; Guamán K., & Castillo J. (2020). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 308-313. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-308.pdf>

Patlán, J. (2019) ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35 (1) pp. 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>

Pelly D., Daly M., Delaney L. & Doyle O. Worker Stress, Burnout, and Wellbeing Before and During the COVID-19 Restrictions in the United Kingdom. *Frontiers in Psychology* vol. 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.823080>

Prada-Ospina, R. (2019) Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplinaria*, 36(2), 2019, July, pp. 39-53. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>

Pretigna, L., Rogio, F., Trovato, B. Zanghi, M. & Musumeci, G. (2022) Are Physically Active Breaks in School-Aged Children Performed Outdoors? A systematic Review. *Sustainability*, 2022, 14(7) 3713. <https://doi.org/10.3390/su14073713>

Pulido-Garzón, A.; Guerrero-Julio, M. & Celis-Patiño, Y. (2018) Impacto de las relaciones humana en la competitividad de las asociaciones. *Revista UIS Ingenierías* 18 (1) pp. 61-79. <https://doi.org/10.18273/revuin.v18n1-2019005>

- Quezada, N. (2010) *Metodología de la Investigación estadística aplicada a la investigación*. Empresa Editora Macro E.I.R.L.
- Ravines, D. (2020) *Pausas activas para reducir algias vertebrales en estudiantes del II ciclo de Fisioterapia en Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51753/Ravines\\_BDDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51753/Ravines_BDDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rengifo, R.I. & Lozano, J.D. (2021) *Estrés percibido durante la pandemia de la COVID 19 en estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería. Universidad Nacional de San Martín. Período mayo – octubre 2021* [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en enfermería, Universidad Nacional de San Martín]. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/4271/ENFERMER%20-%20Reyna%20Isabel%20Rengifo%20Cabanillas%20%26%20Juan%20David%20Lozano%20Garc%20ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, J. ¿cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla? Diario Gestión <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboral-combatirla-136572-noticia/>
- Rodríguez, E. & Quintanilla, A (2019). Relación ser humano-naturaleza: Desarrollo, adaptabilidad y posicionamiento hacia la búsqueda de bienestar subjetivo. *Avances en Investigación Agropecuaria*, 23 (3), pp. 7-22. <https://www.redalyc.org/journal/837/83762317002/html/>
- Rosales, A. (2021) *La pausa activa como medio para la disminución de los niveles de sedentarismo y mejora de la calidad de vida de los colaboradores de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca*. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20875/1/UPS-CT009249.pdf>
- Sánchez, H.; Reyes, C. & Mejía, K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Staten, A. (2019) *Combatting Burnout a guide for medical students and Junior Doctor*. CRC Press. <https://es.b-ok.lat/book/5251337/58bc43>

- Tafet, G. (2022) *Neuroscience of Stress from Neurobiology to Cognitive, Emotional and Behavioral Sciences*. Springer. <https://es.b-ok.lat/book/21588939/30fe35>
- Torres, A. (2020) Mirada Compleja y Transdisciplinaria del Objeto de Estudio de las Ciencias Organizacionales. *Revista Scientific*, 5(15) pp. 67-86. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.3.67-86>
- Torres, Y. & Rodríguez, Y. (2021) surgimiento y evolución de la ergonomía como disciplina: reflexiones sobre la escuela de los factores humanos y la escuela de la ergonomía de la actividad. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 39 (2) <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e342868>
- Universidad Santander UDES (2019) Salud en el trabajo: beneficios de las pausas activas. Universidad de Santander UDES. <https://bucaramanga.udes.edu.co/comunicaciones/noticias/salud-en-el-trabajo-beneficios-de-las-pausas-activas#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de,salud%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral>.
- Urgellés, M. (2021) Pausas activas: la importancia de mantenerse activo en el trabajo remoto. Noticias UPC. <https://noticias.upc.edu.pe/2021/07/12/expertos-upc-pausas-activas-trabajo-remoto-salud-teletrabajo/>
- Uribe-Prado, J. (2020) Psychosocial risks, burnout and psychosomatic in public sector workers. *Investigación Administrativa*, 49(125), <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456061607013>
- Vilaró, J. (2019). Pausas activas: la receta para combatir el sedentarismo laboral. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vivo/lifestyle/20190719/463202257343/pausas-laborales-activas-ejercicios-romper-sedentarismo-trabajo.html>
- Wilkinson, A. (2022) *Human Resource Management a Very Short Introduction* Oxford University Press. <https://es.b-ok.lat/book/21623826/472647>
- Zender, K. (2022, 11 de mayo) Cinco lesiones más comunes en la oficina. *Exitosa*

## **ANEXOS**

## Anexo a: Matriz de operacionalización de variables

**Título:** Pausas activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022

**Autor:** Ivan Serapio Alvarez Usucachi

**Asesora:** Yolanda Josefina Huayta Franco

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Ítems	Nivel/rango
<b>Variable 1: Pausas activas</b>	Son descansos cortos que se realizan en la jornada laboral con la finalidad que nuestros músculos dispongan de un reposo a razón que han permanecido estáticos y ha provocado que el trabajador se hay fatigado tanto física como visualmente. Estas pausas tienen que realizarse cada dos horas por un tiempo de 10 minutos donde se realizarán movimientos que ayudarán a oxigenar nuestro cuerpo y prevenir el estrés laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2020)	Se operacionalizará mediante la aplicación de un cuestionario, con las dimensiones de pausas activas de inicio, pausas activas de compensación y pausas activas de relajación Monge (como citó en Martínez, 2021)	Pausas activas de inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de tensión</li> <li>• Jornada laboral</li> <li>• Ergonomía</li> </ul>	Escala ordinal		Adecuado nivel de pausas activas 35-45
			Pausas activas de compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobrecarga de trabajo</li> <li>• Ergonomía</li> </ul>			Adecuado Moderado Inadecuado
			Pausas activas de relajación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de tensión</li> <li>• Ergonomía</li> </ul>		Inadecuado nivel de pausas activas 15-24	

**Variable 2:  
Estrés  
laboral**

Es una problemática que surge por la aparición de las nuevas tecnologías y que viene incrementándose y convirtiéndose en un riesgo creciente para todas las empresas porque la sintomatología que los trabajadores, quienes se encuentran sometidos a estos síntomas, los obliga, en muchos casos, a ausentarse de sus centros laborales y con ello, la producción laboral se ve disminuida considerablemente porque, esto afecta a todos y disminuye la producción o rendimiento laboral. Organización Internacional del Trabajo-OIT (como se citó en Acosta-Fernández, 2019) .

Se operacionalizará mediante la aplicación de un cuestionario, con las dimensiones de pausas activas de inicio, pausas activas de compensación y pausas activas de relajación Monge (como citó en Martínez, 2021)

Clima organizacional	• Clima organizacional	<p>Likert Politémica:</p> <p>Alto nivel del estrés &gt;154</p> <p>Estrés 118-153</p> <p>Nivel intermedio 91-117</p> <p>Nunca Rara vez Ocasionalmente Frecuentemente Generalmente Siempre</p> <p>Bajo nivel de estrés &lt;90</p>
Estructura organizacional	• Estructura organizacional	
Territorio organizacional	• Territorio organizacional	
Tecnología	• Tecnología	
Influencia del líder	• Influencia del líder	
Falta de cohesión	• Falta de cohesión	
Respaldo del grupo	• Respaldo del grupo	

## Anexo b: Matriz de consistencia

Título: Pausas Activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022

Autor: Ivan Serapio Alvarez Usucachi

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e Indicadores					
			Variable 1: Pausas Activas					
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o Rangos	
¿Qué relación existe entre pausas activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022?	Determinar la relación existente entre las pausas activas y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.	Existe relación directa y significativa entre pausas activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.	Pausas activas de inicio	Reducción de tensión. Jornada laboral Ergonomía	1 2,3 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Siempre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuado</li> <li>• Moderado</li> <li>• Inadecuado</li> </ul>	
¿Cómo se relacionan las pausas activas de inicio y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022?	Determinar la relación que existe entre las pausas activas de inicio y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.	Existe relación significativa entre las pausas activas de inicio y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.	Pausas activas compensatorias	Sobrecarga de trabajo Ergonomía	5,6,7 8,9,10,11			
¿Cómo se relacionan las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022?	Determinar la relación que existe entre las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.	Existe relación significativa entre las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.	Pausas activas de relajación	Reducción de tensión Ergonomía	12,13,14 15			
			<b>Variable 2: ESTRÉS LABORAL</b>					
¿Cómo se relacionan las pausas activas compensatorias y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022?	Determinar la relación que existe entre las pausas activas compensatorias y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.	Existe relación significativa entre las pausas activas compensatorias y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología organizacional Influencia del líder	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología organizacional Influencia del líder	1,10,11,20 2,12,16,24 3,15,22 4,14,25 5,6,13,17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Rara vez</li> <li>• Ocasionalmente</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Frecuentemente</li> <li>• Generalmente</li> <li>• Siempre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto nivel del estrés</li> <li>• Estrés</li> <li>• Nivel intermedio</li> <li>• Bajo nivel del estrés</li> </ul>	
¿Cómo se relacionan las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022?	Determinar la relación que existe entre las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.	Existe relación significativa entre las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.	Falta de cohesión	Falta de cohesión	7,9,18,21			
¿Cómo se relacionan las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022?	Determinar la relación que existe entre las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.	Existe relación significativa entre las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022.	Respaldo del grupo	Respaldo al grupo	8,19,23			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>Enfoque de la investigación:</b> cuantitativa</p> <p><b>Tipo de la investigación:</b> básica</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b> No experimental de corte transversal, modalidad correlacional-descriptiva.</p> <p><b>Método de la investigación:</b> hipotético - Deductivo</p>	<p>La población está conformada por 308 trabajadores de un programa ministerial, 2022</p> <p>La muestra es probabilística con aplicación de fórmula para muestras finitas, y está constituida por 171 trabajadores de un programa ministerial, 2022.</p>	<p><b>Variable 1: pausas activas</b></p> <p><b>Técnica</b> Encuesta  <b>Instrumento</b> Cuestionario  <b>Escala de Medición</b> ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)</p> <p><b>Tipo</b> Escala de Likert (nunca, a veces, siempre)</p> <p><b>Variable 2: ESTRÉS LABORAL</b></p> <p><b>Técnica</b> Encuesta  <b>Instrumento</b> Cuestionario  <b>Escala de Medición</b> ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)  Escala de Likert (nunca, rara vez, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente, siempre).</p>	<p>Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará:</p> <p>JUICIO DE EXPERTOS</p> <p>ALPHA DE CRONBACH (es un coeficiente que sirve para medir la confiabilidad del instrumento)</p> <p>Aplicación de prueba estadística de normalidad Kolmogorov, para datos mayores a 50</p> <p>Para contrastación de hipótesis se utilizará:</p> <p>Rho de Spearman</p> <p>Uso del programa estadístico SPSS versión 27</p>



## Anexo c: Tabla de los resultados de confiabilidad de la variable independiente



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS PAUSAS ACTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: pausas activas de inicio</b>							Un buen instrumento tiene como máximo 5 alternativas de respuesta, tener tantas respuestas le dispersa la información
1	¿En su centro de labores realizan actividades de relajación y recreación?	X		X		X		
2	¿En su centro de labores realizan actividades de pausas activas en algún momento del día?	X		X		X		
3	¿Ha sentido molestias físicas en zonas como las extremidades, cuello, espalda, manos, debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de sus actividades?	X		X		X		
4	¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relación al inicio de su jornada laboral?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: pausas activas compensatorias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Durante el desempeño de sus labores, realiza descansos o jornadas de relajación muscular de por lo menos 5 minutos?	X		X		X		
6	¿Cree usted que los movimientos articulares ayudan a mejorar la salud, eliminando el cansancio físico y mental?	X		X		X		
7	¿Cree usted que mantener una buena postura ayuda a sobrellevar el exceso de carga laboral?	X		X		X		
8	¿Le agrada realizar actividades recreativas para distraerse por un momento de su labor?	X		X		X		
9	¿Cree usted que los movimientos articulares ayudan a mejorar la sobrecarga de trabajo?	X		X		X		
10	¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación durante su jornada laboral?	X		X		X		
11	¿Despeja su mente y se relaja mientras realiza ejercicios de pausas activas?	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3: pausas activas de relajación</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
12	¿Cuando usted recupera sus energías, mejora su estado de ánimo?	X		X		X	
13	¿Al realizar ejercicios de pausas activas motiva e incentiva las relaciones interpersonales con sus compañeros?	X		X		X	
14	¿Después de realizar una sesión de pausas activas se siente entusiasmado y relajado?	X		X		X	
15	¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicio de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación al final de su jornada?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr: Juan Méndez Vergaray      **DNI:** 09200211

**Especialidad del validador:** Doctor en Psicología

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión





### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS PAUSAS ACTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: pausas activas de inicio</b>							
1	¿En su centro de labores realizan actividades de relajación y recreación?	X		X		X		
2	¿En su centro de labores realizan actividades de pausas activas en algún momento del día?	X		X		X		
3	¿Ha sentido molestias físicas en zonas como las extremidades, cuello, espalda, manos, debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de sus actividades?	X		X		X		
4	¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relación al inicio de su jornada laboral?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: pausas activas compensatorias</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5	¿Durante el desempeño de sus labores, realiza descansos o jornadas de relajación muscular de por lo menos 5 minutos?	X		X		X		
6	¿Cree usted que los movimientos articulares ayudan a mejorar la salud, eliminando el cansancio físico y mental?	X		X		X		
7	¿Cree usted que mantener una buena postura ayuda a sobrellevar el exceso de carga laboral?	X		X		X		
8	¿Le agrada realizar actividades recreativas para distraerse por un momento de su labor?	X		X		X		
9	¿Cree usted que los movimientos articulares ayudan a mejorar la sobrecarga de trabajo?	X		X		X		
10	¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación durante su jornada laboral?	X		X		X		
11	¿Despeja su mente y se relaja mientras realiza ejercicios de pausas activas?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: pausas activas de relajación</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
12	¿Cuando usted recupera sus energías, mejora su estado de ánimo?	X		X		X		
13	¿Al realizar ejercicios de pausas activas motiva e incentiva las relaciones interpersonales con sus compañeros?	X		X		X		
14	¿Después de realizar una sesión de pausas activas se siente entusiasmado y relajado?	X		X		X		
15	¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicio de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación al final de su jornada?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_ **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina      DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 12 de mayo del 2022.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad



## Anexo d: Tabla de los resultados de confiabilidad de la variable dependiente

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSION 1: clima organizacional</b>							
1	1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
2	10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	X		X		X		
3	11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	X		X		X		
4	20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: estructura organizacional</b>							
5	2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	X		X		X		
6	12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	X		X		X		
7	16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
8	24. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: territorio organizacional</b>							
9	3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
10	15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	X		X		X		
11	22. El tener que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: tecnología</b>							
12	4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
13	14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	X		X		X		
14	25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5: influencia del lider</b>							
15	5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X		
16	6. El que mi supervisor no me respete me estresa.	X		X		X		
17	13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	X		X		X		
18	17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 6: falta de cohesión</b>							
19	7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	X		X		X		
20	9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
21	18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X		

22	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	X		X		X	
<b>DIMENSION 7: respaldo del grupo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X	
24	19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	X		X		X	
25	23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):     SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: JUAN MÉNDEZ VERGARAY.      DNI: 09200211

Especialidad del validador: Doctor en Psicología

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSION 1: clima organizacional</b>							
1	1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
2	10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	X		X		X		
3	11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	X		X		X		
4	20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: estructura organizacional</b>							
5	2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	X		X		X		
6	12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	X		X		X		
7	16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
8	24. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: territorio organizacional</b>							
9	3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
10	15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	X		X		X		
11	22. El tener que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: tecnología</b>							
12	4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
13	14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	X		X		X		
14	25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5: influencia del líder</b>							
15	5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X		
16	6. El que mi supervisor no me respete me estresa.	X		X		X		
17	13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	X		X		X		
18	17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 6: falta de cohesión</b>							
19	7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	X		X		X		
20	9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
21	18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSION 1: clima organizacional</b>							
1	1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
2	10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	X		X		X		
3	11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	X		X		X		
4	20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: estructura organizacional</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	X		X		X		
6	12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	X		X		X		
7	16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
8	24. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: territorio organizacional</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
10	15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	X		X		X		
11	22. El tener que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: tecnología</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
13	14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	X		X		X		
14	25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5: influencia del líder</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X		
16	6. El que mi supervisor no me respete me estresa.	X		X		X		
17	13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	X		X		X		
18	17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 6: falta de cohesión</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	X		X		X		
20	9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
21	18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X		

22	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 7: respaldo del grupo</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
23	8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X		
24	19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	X		X		X		
25	23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina      DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 12 de mayo del 2022.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

#### Anexo d: Tabla de los validadores



EXPERTO	INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
Dr. Juan Méndez Vergaray	Pausas activas Estrés laboral	Validación y aplicabilidad
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	Pausas activas Estrés laboral	Validación y aplicabilidad
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel	Pausas activas Estrés laboral	Validación y aplicabilidad

## Anexo e: Cálculo de la muestra

$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$	<p>n= tamaño de muestra  N= tamaño de la población (308)  Z= parámetro estadístico (1.96) –nivel de confianza al 95%  e= error de estimación máximo aceptado 5%  p= probabilidad de éxito (50)  q= probabilidad de fracaso (50)</p>
$n = \frac{308 * (1.96 * 1.96) * 50 * 50}{(5 * 5) * (308 - 1) + 1.96 * 50 * 50}$	
$n = \frac{295.80}{1.73}$	
$n = 171.19$	

## Anexo f: Instrumentos aplicados

# CUESTIONARIO DE PAUSAS ACTIVAS

 ialvarez2082@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#) 

**\*Obligatorio**

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El cuestionario que se presentará a continuación es un instrumento de la investigación denominada «Pausas activas y estrés laboral en trabajadores de un programa ministerial, 2022» de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo.


Se reconoce que la información que se espera obtener luego de la aplicación del instrumento, es estrictamente para uso de la investigación y que no tendrá otro propósito fuera de ella y que los resultados serán entregados a la institución y que puedo pedir la información en el momento que lo requiera luego que esta haya concluido.

¿Otorga el consentimiento? \*

Sí

No

Sin título

[Siguiente](#)  Página 1 de 3 [Borrar formulario](#)

Este contenido no ha sido verificado ni aprobado por Google. Notificación de privacidad - Términos del Servicio

## CUESTIONARIO DE PAUSAS ACTIVAS

Estimados(as) trabajadores(as) estoy desarrollando un trabajo de investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre las pausas activas y el estrés laboral.

El cuestionario es anónimo por lo que se le solicita, responda con la mayor sinceridad.


Cada uno de los ítems de pausas activas, posee tres alternativas y usted marcará la que crea conveniente:

a) Nunca      b) A veces      c) Siempre

ÍTEM	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1. ¿En su centro de labores realizan actividades de relajación y recreación?			
2. ¿En su centro de labores realizan actividades de pausas activas en algún momento del día?			
3. ¿Ha sentido molestias físicas en zonas como las extremidades, cuello, espalda, manos, debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de sus actividades?			
4. ¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación al inicio de su jornada laboral?			
5. ¿Durante el desempeño de sus labores, realiza descansos o jornadas de relajación muscular de por lo menos 5 minutos?			
6. ¿Cree usted que los movimientos articulares ayudan a mejorar la salud, eliminando el cansancio físico y mental?			
7. ¿Cree usted que mantener una buena postura ayuda a sobrellevar el exceso de carga laboral?			
8. ¿Le agrada realizar actividades recreativas para distraerse por un momento de su labor?			
9. ¿Cree usted que los movimientos articulares ayudan a mejorar la sobrecarga de trabajo?			
10. ¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación durante su jornada laboral?			
11. ¿Despeja su mente y se relaja mientras realiza ejercicios de pausas activas?*			
12. ¿Cuándo usted recupera sus energías, mejora su estado de ánimo?			
13. ¿Al realizar ejercicios de pausas activas motiva e incentiva las relaciones interpersonales con sus compañeros?			
14. ¿Después de realizar una sesión de pausas activas se siente entusiasmado y relajado?			
15. ¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicio de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación al final de su jornada?			



# ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

 ialvarez2082@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



\*Obligatorio

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

El cuestionario que se presentará a continuación es un instrumento de la investigación denominada «Pausas activas y estrés laboral en trabajadores de un programa ministerial, 2022» de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo.

Se reconoce que la información que se espera obtener luego de la aplicación del instrumento, es estrictamente para uso de la investigación y que no tendrá otro propósito fuera de ella y que los resultados serán entregados a la institución y que puedo pedir la información en el momento que lo requiera luego que esta haya concluido.

¿Otorga el consentimiento? \*

Sí

No

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT/OMS)

Estimados(as) trabajadores(as) estoy desarrollando un trabajo de investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre las pausas activas y el estrés laboral.

La escala es anónima por lo que se le solicita, responda con la mayor sinceridad.

MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN

1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES
2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE
3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE
		7	SIEMPRE

Nº	ÍTEMS	RESPUESTA
1	<i>El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.</i>	
2	<i>El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.</i>	
3	<i>El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.</i>	
4	<i>El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.</i>	
5	<i>El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.</i>	
6	<i>El que mi supervisor no me respete me estresa.</i>	
7	<i>El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.</i>	
8	<i>El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.</i>	
9	<i>El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.</i>	
10	<i>El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.</i>	
11	<i>El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.</i>	
12	<i>El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.</i>	
13	<i>El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.</i>	
14	<i>El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.</i>	
15	<i>El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.</i>	
16	<i>El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.</i>	
17	<i>El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.</i>	
18	<i>El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.</i>	
19	<i>El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.</i>	
20	<i>El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.</i>	
21	<i>El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.</i>	
22	<i>El tener que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.</i>	
23	<i>El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.</i>	
24	<i>El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.</i>	
25	<i>El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.</i>	