

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA**



**Tesis**

**Efectividad del programa de pausas activas en el estrés laboral del personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha –**

**Andahuaylas 2022**

Asesor:

Dr. Fernández Athó, Manuel Octavio

Autor:

Palomino Loa Jimmy Diego

Para optar Grado Académico de: Maestro en Salud Pública

Abancay – Apurímac – Perú

2024

## ACTA DE SUSTENTACION



### UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES ESCUELA DE POSGRADO

#### ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UTEA.

FECHA: 11/10/2024. HORA: 8:00AM LUGAR: SALA DE SIMULACION DE AUDIENCIAS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO, DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES.

#### MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

DRA. ROSA MARINA, VERA TEVES	PRESIDENTA
MAG. MIRELLA PAMELA, TINEO TUEROS	DICTAMINANTE
MAG. AYDEE, ESPINOZA PALOMINO	REPLICANTE

DESIGNADOS CON RESOLUCION DIRECTORAL: N° 160-2024-UTEA-EPG-D, DE FECHA 27 DE SETIEMBRE DEL 2024.

MODALIDAD: TESIS.

TITULO DE LA TESIS: "EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL, INSTITUCION EDUCATIVA LEONCIO PRADO DE CHAMPACOCCHA – ANDAHUAYLAS 2022".

#### MAESTRANDO:

NOMBRE Y APELLIDOS	MAESTRIA.
JIMMY DIEGO, PALOMINO LOA	SALUD PUBLICA

CONCLUYENDO EL ACTO DE SUSTENTACION, EL JURADO DETERMINO POR UNANIMIDAD CON EL RESULTADO FINAL LA NOTA DE: **VEINTE (20)**.

SE EXPIDE LA PRESENTE ACTA CONFORME AL LIBRO DE ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UTEA, CONSIGNADO EN LOS FOLIOS N° 75,76.

ABANCAY, 12 DE DICIEMBRE DE 2024.

  
.....  
PRESIDENTE

  
.....  
DICTAMINANTE

  
.....  
REPLICANTE

## REPORTE DE SIMILITUD

### Efectividad Del Programa De Pausas Activas En El Estrés Laboral Del Personal, Institución Educativa Leoncio Prado De Champacocha – Andahuaylas 2022

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upch.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.utea.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uta.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>ojseditorialumariana.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unitec.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

## METADATOS

<b>DATOS DEL AUTOR</b>		
Apellidos y Nombres	:	Palomino Loa Jimmy Diego
Tipo de documento de Identidad	:	DNI
Número de documento de Identidad	:	47341833
URL ORCID	:	<a href="https://orcid.org/0009-0006-6451-2349">https://orcid.org/0009-0006-6451-2349</a>
<b>DATOS DEL ASESOR</b>		
Apellidos y Nombres	:	Fernández Athó Manuel Octavio
Tipo de documento de Identidad	:	DNI
Número de documento de Identidad	:	18141145
URL ORCID	:	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8047-6866">https://orcid.org/0000-0001-8047-6866</a>
<b>DATOS DE LA INVESTIGACION</b>		
Escuela	:	Posgrado
Maestría	:	Salud Pública
Línea de Investigación	:	Gestión en Salud Pública
Rango de años en que se realizó la Investigación	:	Abril 2022 – Julio del 2023
Fuente de financiamiento	:	Auto Finaciado
Porcentaje de similitud	:	19%
URL OCDE	:	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.05">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.05</a>

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi hijo querido, Diego Luciano, eres mi mayor inspiración y el motivo por el cual he perseverado en cada paso de este viaje académico. A mi madre y hermana; cuyo apoyo incondicional y sabiduría han sido fundamentales en mi desarrollo académico y personal, agradezco profundamente su sacrificio y dedicación. A mi novia Ludy, por ser mi compañera de vida, mi mayor apoyo y por siempre estar juntos en cada desafío que enfrentamos.

## **AGRADECIMIENTO**

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Tecnológica de los Andes, por brindarme la oportunidad de cursar mis estudios superiores y por proporcionarme los recursos y el ambiente propicio para el desarrollo académico y personal.

Agradezco especialmente a los docentes de la escuela de posgrado de Salud Pública, cuya dedicación y conocimientos han enriquecido profundamente mi formación académica, sus enseñanzas han sido fundamentales para adquirir los conocimientos necesarios para llevar a cabo este proyecto de tesis.

Un agradecimiento especial a mi asesor de tesis Dr. Manuel Octavio Fernández Athó, por su orientación experta, paciencia y compromiso durante todo el proceso de investigación y redacción de este trabajo, sus valiosos consejos y correcciones han sido clave para el éxito de este proyecto.

Finalmente, agradezco a mis amigos y familiares por su inquebrantable apoyo emocional y por ser mi fuente constante de motivación a lo largo de esta travesía académica.

## RESUMEN

El presente estudio, busco, determinar la efectividad del programa de pausas activas en el estrés laboral del personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha – Andahuaylas 2022. El método que se utilizó para el estudio es deductivo de tipo aplicada y diseño preexperimental con un alcance explicativo; la población estuvo conformada por 24 trabajadores de la institución educativa; el tipo de muestra es censal, por ser una población pequeña, contó con una muestra de 24 trabajadores de la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, ubicada en Andahuaylas. El estudio se basó en el estadístico STATA versión 15 empleando la prueba signos de Wilcoxon. El nivel moderado de estrés disminuyó de 11 casos a 8, el nivel grave disminuyó de 13 casos a ninguno, y hubo 16 casos de estrés leve tras la aplicación del programa de pausas activas, según los resultados de los niveles de estrés antes y después. Se ha demostrado que el programa de pausas activas disminuye en gran medida el estrés laboral en los empleados de la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha en 2022.

**Palabras clave:** Estrés laboral, pausas laborales, trabajadores de sector educativo

## **ABSTRACT**

The present study sought to determine the effectiveness of the active breaks program in the work stress of the staff of the Leoncio Prado Educational Institution of Champacocha - Andahuaylas 2022. The method used for the study is deductive, applied and pre-experimental design with an explanatory scope; the population will consist of 24 workers of the educational institution; the type of sampling was census, because it is a small population, with a sample of 24 workers of the Leoncio Prado de Champacocha Educational Institution, located in Andahuaylas. The study was analyzed by the statistical package STATA version 15 using the Wilcoxon sign test. The moderate level of stress decreased from 11 cases to 8, the severe level decreased from 13 cases to none, and there were 16 cases of mild stress after the implementation of the active breaks program, according to the results of stress levels before and after. It has been shown that the active breaks program greatly decreases work stress in the employees of the Leoncio Prado Educational Institution of Champacocha in 2022.

Key words: Job stress, work breaks, educational sector workers

## ÍNDICE GENERAL

Portada .....	i
Acta de sustentacion.....	ii
Reporte de similitud.....	iii
Metadatos.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimientos .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Indice de general .....	ix
Indice de tablas.....	xii
Indice de figuras.....	xiv
Indice de anexos.....	xv
Introducción .....	16
<b>CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES .....</b>	<b>18</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	18
1.2. Formulación del problema .....	19
a. Problema General.....	19
b. Problemas Específicos .....	19
1.3. Justificación de la investigación .....	19
a. Conveniencia de la investigacion.....	19

b.	Valor social de la investigacion .....	20
c.	Implicancias practicas de la investigacion .....	20
d.	Valor teorico de la investigacion .....	20
e.	Utilidad Metodologica de la investigacion .....	20
1.4.	Objetivos de la investigación .....	21
a.	Objetivo General .....	21
b.	Objetivos Específicos .....	21
1.5.	Delimitación de la investigación .....	21
a.	Espacial .....	21
b.	Temporal .....	21
1.6.	Limitaciones de la investigación .....	21
1.7.	Viabilidad de la investigación .....	22
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....</b>		<b>23</b>
2.1.	Antecedentes de investigación .....	23
a.	Contexto nacional .....	23
b.	Contexto internacional .....	24
2.2.	Bases teóricas .....	25
2.3.	Hipótesis .....	35
a.	General .....	35
b.	Específicas .....	35
2.4.	Variables .....	36

a. Dependiente .....	36
b. Independiente .....	36
2.5. Operacionalización de variables .....	37
2.6. Conceptualización de términos básicos .....	38
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>40</b>
3.1. Alcance de la investigación.....	40
3.2. Diseño de estudio .....	40
3.3. Población y muestra .....	41
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos .....	42
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS .....</b>	<b>43</b>
4.1. Del objetivo general .....	43
4.2. De los objetivos específicos .....	44
<b>CAPÍTULO V. DISCUSION .....</b>	<b>49</b>
5.1. Sustentación consistente y coherente de la propuesta.....	49
5.2. Sustentación y descripción de hallazgos más relevantes .....	49
5.3. Fundamentación crítica comparada con las teorías existentes.....	50
5.4. Proposiciones de las implicancias del estudio .....	50
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>52</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>53</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>54</b>

ANEXOS.....	65
-------------	----

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de las variables .....	37
<b>Tabla 2.</b> Niveles de estrés laboral antes y despues del programa de pausas activas en el personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022 .....	43
<b>Tabla 3.</b> Niveles de estrés psicologico antes y despues del programa de pausas activas en el personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022 .....	44
<b>Tabla 4.</b> Niveles de estrés fisiologico antes y despues del programa de pausas activas en el personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022 .....	45
<b>Tabla 5.</b> Niveles de estrésores ambientales antes y despues del programa de pausas activas en el personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022 .....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Niveles de estrés laboral antes y despues del programa de pausas activas en el personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.....	43
<b>Figura 2.</b> Niveles de estrés psicologico antes y despues del programa de pausas activas en el personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.....	44
<b>Figura 3.</b> Niveles de estrés fisiologico antes y despues del programa de pausas activas en el personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.....	45
<b>Figura 4.</b> Niveles de estrésores ambientales antes y despues del programa de pausas activas en el personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.....	47

## ÍNDICE DE ANEXO

<b>Anexo 1.</b> Matriz de consistencia.....	66
<b>Anexo 2.</b> Matriz de operacionalizacion .....	68
<b>Anexo 3.</b> Instrumento de obtencion de datos.....	69
<b>Anexo 4.</b> Ficha de validez de instrumento.....	72
<b>Anexo 5.</b> Declaracion de autenticidad .....	73
<b>Anexo 6.</b> Autorización de concentimiento para realizar la investigacion .....	74
<b>Anexo 7.</b> Programa de pausas activas.....	75

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los seres humanos enfrentan presiones crecientes en diversas áreas de sus vidas, generando un estado de tensión constante. Una de las áreas más afectadas es el ámbito laboral, donde los constantes cambios en el ecosistema laboral y la implementación de nuevas tecnologías han transformado la naturaleza del trabajo. Estos cambios suponen nuevos desafíos para los trabajadores, quienes, al enfrentarse a demandas laborales que superan sus conocimientos o habilidades, pueden experimentar estrés laboral (Bada et al., 2020). Este fenómeno es particularmente prevalente entre los profesionales que tienen un contacto directo con los usuarios, como es el caso de los trabajadores del sector educativo.

Dada la relevancia de este problema, resulta crucial implementar prácticas que ayuden a mitigar tales efectos. Entre estas prácticas se destacan las pausas activas, que buscan proporcionar un descanso físico, mental y ambiental en el lugar de trabajo. Estas pausas no solo benefician el entorno laboral, sino que también pueden tener un impacto positivo en la vida personal y familiar del trabajador (Tunja et al., 2021).

Las investigaciones sugieren que las pausas activas pueden reducir significativamente el estrés durante las horas de trabajo. Según Lovón (2021), estos programas promueven un aumento en los niveles de endorfinas, lo que genera sensaciones de motivación, euforia y bienestar, ayudando a disipar el estrés diario. Uribe (2022) afirma que las pausas activas relajan, oxigenan y alivian la ansiedad, mejorando la satisfacción y el bienestar del trabajador.

Este estudio se propone evaluar la efectividad del programa de pausas activas en la reducción del nivel de estrés en el personal de la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha. La pregunta central que guía esta investigación es: ¿Cuál es la efectividad del programa de pausas activas en la reducción del estrés laboral en el personal de esta institución?

La estructura física de la tesis está sistematizada de la siguiente manera:

El capítulo 1 Está constituido por los aspectos generales tales como el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, objetivos, delimitación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

El capítulo 2 Además, el siguiente capítulo es determinar los trabajos previos tanto a nivel nacionales e internacionales, como también en la fundamentación teórica y conceptual de las variables.

El capítulo 3 Siguiendo, con este capítulo se especifica el diseño, tipo, nivel y enfoque de investigación, además de definir la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento de información.

En el capítulo 4 Es así que en este capítulo se abordan los hallazgos y resultados de la investigación.

En el capítulo 5 y, por último se redactan las discusiones por objetivos y se elabora las conclusiones y respectivas recomendaciones.

## CAPÍTULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. Planteamiento del problema

El estrés laboral es un fenómeno creciente ampliamente documentada que afecta a un número considerable de trabajadores en todo el mundo, siendo particularmente preocupante en el sector educativo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés es una respuesta común a las exigencias laborales físicas o emocionales excesivas que los trabajadores ya no pueden manejar adecuadamente (Tunja et al., 2021). En el ámbito educativo, los docentes y el personal administrativo enfrentan una presión significativa debido a la naturaleza de su trabajo, lo que los hace especialmente vulnerables al estrés.

Estudios recientes muestran que a nivel internacional, el estrés laboral afecta a un amplio porcentaje de trabajadores. Por ejemplo, en América Latina, se ha reportado que en países como México y Argentina, una gran proporción de docentes experimentan altos niveles de burnout, lo que impacta negativamente en su salud y rendimiento profesional (Matabanchoy, 2020). A nivel nacional, en Perú, investigaciones revelan que más del 60% de los docentes experimentan altos niveles de estrés, lo que sugiere la necesidad urgente de intervenir en este problema (Palacios y Rivera, 2020; Pineda et al., 2021).

En el contexto local, la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha no es una excepción. Ya que por medio de la observación directa y entrevista al se observó que el personal de esta institución enfrenta una carga laboral abrumadora, acompañada de la falta de recursos y un ambiente laboral estresante, lo que agrava los problemas de salud mental y física entre los trabajadores. Además, el estrés laboral se refleja en una disminución de la calidad educativa y en la insatisfacción de los estudiantes, lo que pone en riesgo la misión educativa de la institución.

Dada esta situación, es imperativo implementar estrategias que mitiguen el estrés laboral en esta institución. Una de las posibles soluciones es la implementación de programas de pausas activas, que han demostrado ser eficaces en la regulación del estado de ánimo y en la reducción de los síntomas de estrés,

como la ansiedad y el cansancio (Lovón, 2021; Uribe y Palomino, 2022). Este estudio se propone evaluar la efectividad de dichas pausas activas para mejorar el bienestar de los trabajadores.

## **1.2. Formulación del problema**

### **a. Problema General**

¿Cuál es la efectividad del programa de pausas para la reducción del estrés laboral del personal, antes y después de la intervención del programa, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, Andahuaylas, en el año 2022?

### **b. Problemas Específicos**

¿Cuál es la efectividad del programa de pausas activas para la reducción del estrés psicológico del personal, antes y después de la intervención del programa, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha – Andahuaylas 2022?

¿Cuál es la efectividad del programa de pausas activas para la reducción del estrés fisiológico del personal, antes y después de la intervención del programa, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha – Andahuaylas 2022?

¿Cuál es la efectividad del programa de pausas activas para la reducción de los estresores laborales del personal, antes y después de la intervención del programa, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha – Andahuaylas 2022?

## **1.3. Justificación de la investigación**

### **a. Conveniencia de la investigación**

La investigación es conveniente dado que el estrés laboral es una problemática creciente en el ámbito educativo, afectando no solo la salud física y mental del personal, sino también la eficiencia y productividad de las instituciones. Este estudio, al abordar el impacto de las pausas activas, presenta una intervención

que es fácil de implementar, de bajo costo y con un impacto potencialmente positivo en el bienestar del personal educativo. Además, contribuirá al desarrollo de políticas institucionales orientadas a la prevención del estrés laboral, promoviendo un entorno de trabajo más saludable y eficiente.

#### **b. Valor social de la investigación**

Desde el punto de vista social, se ha identificado que el personal que labora en instituciones educativas está expuesto a diversos tipos de estrés, ello debido a la exigente carga de trabajo. Por tanto, el estudio brinda información importante para que las instituciones educativas puedan implementar como opción el programa de pausas activas para reducir los riesgos de estrés y mejorar las condiciones laborales del personal.

#### **c. Implicancias prácticas de la investigación**

Desde el aspecto práctico, los resultados de la investigación ayudarán a la formulación de estrategias para prevenir los niveles de estrés y priorizar estrategias o métodos que ayuden a prevenir el estrés en el ámbito laboral, ello, ayudará a afrontar cualquier eventualidad que ocurra en el centro de labores.

#### **d. Valor teórico de la investigación**

El presente estudio se justifica desde el aspecto teórico pues brindará información importante sobre la efectividad de un programa de pausas activas para el estrés laboral, ello, contribuirá a la presentación de información actualizada sobre la problemática que se presencia en la sociedad y sobre todo en la comunidad científica y en el departamento de salud ocupacional.

#### **e. Utilidad Metodológica de la investigación**

Finalmente, desde el punto de vista metodológico, el estudio trabajará con un instrumento que fue validado por jueces expertos, el cual fue utilizado para la investigación, ello, con la finalidad de solucionar la misma problemática de estudio; además, presentará un programa educativo referente a las pausas activas, la aplicación de estos instrumentos servirá para futuras investigaciones con fines aplicativos.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### **a. Objetivo General**

Determinar la efectividad del programa de pausas activas para la reducción del estrés laboral del personal, antes y después de la intervención del programa, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, Andahuaylas 2022.

##### **b. Objetivos Específicos**

Analizar la efectividad del programa de pausas activas para la reducción del estrés psicológico del personal, antes y después de la intervención del programa, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.

Evaluar la efectividad del programa de pausas activas para la reducción del estrés fisiológico del personal, antes y después de la intervención del programa, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.

Estimar la efectividad del programa de pausas activas para la reducción en los estresores laborales del personal, antes y después de la intervención del programa, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.

#### **1.5. Delimitación de la investigación**

##### **a. Espacial**

El estudio se llevará a cabo en la Institución Educativa Leoncio Prado del distrito de Champacocha, provincia de Andahuaylas, departamento de Apurímac.

##### **b. Temporal**

El estudio se llevará a cabo en un periodo de tiempo de 2 meses

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

El trabajo de investigación presenta limitaciones en la parte teórica debido al bajo contenido de información respecto al tema y el no contar con antecedentes relacionados con la investigación, asimismo, no se evidencian propuestas que aporten al estudio.

### **1.7. Viabilidad de la investigación**

La investigación es beneficiosa económicamente, ya que contó con los medios económicos del propio investigador, además, la investigación se realiza en la institución educativa Leoncio Prado de Champacocha.

También es socialmente viable, ya que es un estudio que ayuda a abordar cuestiones relacionadas con el estrés percibido entre el personal educativo, y los resultados se presentarán a la comunidad científica.

Por último, la viable en lo técnico porque se contó con el apoyo del personal humano de la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, donde se desarrolló el estudio, así, como también se obtuvo los permisos correspondientes por el director de la institución y se contó con el apoyo de un asesor capacitado de la universidad Tecnológica de los Andes.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de investigación

##### a. Contexto nacional

Álvarez (2022) es un estudio titulado “Pausas activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima”, el cual tuvo como objetivo hallar la relación entre las pausas activas y el estrés laboral en el personal de una institución. Los materiales y métodos: descriptivo correlacional, en una muestra de 171 participantes. En los resultados se evidenciaron que, el 75.4% presentó un nivel alto de pausas activas y el 57.3% un nivel bajo de estrés. En conclusión, existe relación entre las variables  $p = 0.000$ .

Freire (2022) es un estudio titulado “Propuesta de pausa activa y su impacto en burnout en el personal de salud, Piura”, el cual tuvo como objetivo hallar la relación entre las pausas activas y el burnout en el personal de una institución. Los materiales y métodos: descriptivo correlacional, en una muestra de 80 participantes. En los resultados se evidenciaron que, el 66.7% estuvo de acuerdo con las pausas activas y el 100% presentaron un nivel alto de estrés laboral. En conclusión, existe relación entre las variables  $p \leq 0.05$ .

Farro (2022) es un estudio titulado “Efecto de la pausa activa en el estrés laboral en el personal de enfermería del Hnerm, Lima”, el cual tuvo como objetivo en determinar el efecto de la pausa activa en el estrés laboral. Los materiales y métodos: descriptivo y preexperimental, en una muestra de 45 participantes. En los resultados se evidenciaron que, el 78% presentó un nivel regular de estrés antes del programa y posterior a ello, el 96.5% presentó un nivel bajo de estrés. En conclusión, existe relación entre las variables  $p = 0.000$ .

Ravines (2020) es un estudio titulado “Pausas activas para reducir algias vertebrales en estudiantes del II ciclo de Fisioterapia en Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo”, el cual tuvo como objetivo hallar la efectividad de las pausas activas en tensión en el personal de una institución. Los materiales y métodos: cuasi

experimental, en una muestra de 29 participantes. En los resultados se evidenciaron que, el 100% de los estudiantes que se les aplicó las pausas activas manifestaron un nivel bajo de dolor y tensión, a diferencia del grupo control que el 64.2% presentó un nivel regular.

#### **b. Contexto internacional**

Tunja (2021) es un estudio titulado “Pausas activas para la disminución del estrés laboral, Ecuador”, el cual tuvo como objetivo hallar la incidencia de las pausas activas en el estrés laboral. Los materiales y métodos: descriptivo correlacional, en una muestra de 171 participantes. En los resultados se evidenciaron que, el 36% presentó un nivel alto de estrés y el 43% esta de acuerdo en realizar pausas activas. En conclusión, existe relación entre las variables  $p = 0.000$ .

Zegarra (2021) es un estudio titulado “Pausas activas como método de afrontamiento al estrés laboral y síndrome de Burnout, Bolivia”, el cual tuvo como objetivo hallar la incidencia de las pausas activas en reducir el estrés laboral. Los materiales y métodos: explicativa, en una muestra de 20 participantes. En los resultados se evidenciaron que, el 100% de los trabajadores indicaron que las pausas activas les permitió reducir los niveles altos de tensión laboral y riesgos ergonómicos. En conclusión, la pausa activa es efectiva para la disminución del estrés.

Achote et al (2020) es un estudio titulado “El estrés laboral y la necesidad de pausas activas en la federación deportiva, Ecuador”, el cual tuvo como objetivo hallar la relación de las pausas activas y el estrés laboral. Los materiales y métodos: descriptivo correlacional, en una muestra de 50 participantes. En los resultados se evidenciaron que, el 36% presentó un nivel de estrés alto y el 46% indicó que se debe implementar pausas activas como opción para reducir la tensión. En conclusión, existe relación entre las variables  $p < = 0.05$ .

Jaspe et al (2018) es un estudio titulado “La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas, Valencia”, el cual tuvo como

objetivo hallar la efectividad de las pausas activas en el estrés laboral. Los materiales y métodos: descriptivo, en una muestra de 21 participantes. En los resultados se evidenciaron que, el 33% está de acuerdo en realizar las pausas activas para reducir la tensión muscular y corregir las posturas. En conclusión, las pausas activas permiten reducir el estrés laboral en los trabajadores.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Programa educativo**

Un programa educativo es un programa basado en la teoría cuyo punto de partida son las acciones realizadas para lograr objetivos en un contexto determinado. Además, se define como un conjunto de actividades sistemáticas, bien planificadas y dirigidas en respuesta a las necesidades educativas de una sociedad en particular (Blasco, 2017). Además, los programas educativos reflejan los diferentes horizontes que queremos alcanzar, como visiones del futuro que queremos construir, o como ciertos caminos para construir y moldear democráticamente aquello a lo que aspiramos. En consecuencia, el análisis de los programas educativos se vuelve decisivo como espejo de la sociedad moderna, lo que ayudará a determinar la cosmovisión que se formen los países desde el campo de la educación (Yevilan, 2019)

#### **2.2.1.1. Pausas activas**

La pausa activa consiste en una serie de movimientos articulares, seguidos de estiramientos y ejercicios específicos para diferentes grupos musculares, incluidos el cuello, los brazos, la parte superior e inferior. extremidades, y espalda, con respiración rítmica, profunda, lenta. Obliga a las personas a realizar su trabajo de manera eficaz mediante la restauración de la energía a través de diversas técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, los trastornos musculoesqueléticos y prevenir el estrés. Además, ayudan a reducir el cansancio físico y mental e integran diferentes conjuntos de trabajo en los descansos de gestión (Cabrera et al., 2022).

Un programa de pausa activa consiste en una rutina diaria de 10 a 15 minutos que a menudo incluye cambios de postura, estiramientos y ejercicios de respiración

para activar la circulación y la energía corporal; prevención de los problemas causados por el cansancio físico y psíquico. A su vez, esto es bueno para la actividad cerebral y por ende aumenta la productividad, a pesar de lo anterior, es deseable incrementar las actividades que incluyan la interacción con los compañeros con el fin de mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones en la institución (Afaró, 2018)

Asimismo, un programa de pausas activas en el trabajo consiste en una rutina que suele incluir movimientos articulares, estiramientos de diferentes grupos musculares como cabeza y cuello, hombros, codos, brazos, cuerpo, piernas y pies; otra rutina que comúnmente se utiliza como mejor técnica son los ejercicios de respiración para activar la circulación sanguínea y la energía del cuerpo, prevenir problemas causados por el cansancio físico y mental, y al mismo tiempo tener un efecto beneficioso sobre la función cerebral y así aumentar la productividad, sin embargo, es deseable incluir actividades que incluyen interacciones entre compañeros, como juegos, bailes en pareja y en grupo, cuya experiencia puede mejorar el ambiente y las relaciones en el lugar de trabajo (Ochoa, 2020).

El programa de pausa activo no solo ayuda a reducir la fatiga y el dolor en el sistema musculoesquelético, sino que también reduce significativamente el estrés causado por el trabajo diario. Por lo que, la pausa activa o el ejercicio profesional pueden reducir la tensión muscular, mejorar la movilidad articular, corregir malas posturas, reducir la carga muscular y esquelética manteniendo posturas prolongadas, prevenir la falta de atención y las malas emociones, así como frenar temporalmente las acciones repetitivas (Cabrera et al., 2022)

#### **2.2.1.2. Clasificación de las pausas activas**

Se establece una clasificación de las pausas activas (Cabrera et al., 2022):

- a. Pausas activas de introducción:** Se realiza antes del inicio de la jornada laboral y, además, existe una actividad de estiramientos, cuya prioridad es la preparación, calentamiento y despertar de las estructuras musculares necesarias durante la tarea, con el fin de mejorar la acción preventiva y terapéutica. efecto de la obra. compañía.

- b. Pausas activas compensatoria:** Este es un ejercicio de estiramiento diseñado para compensar las estructuras que pueden estar sobrecargadas durante las actividades laborales. Esto ocurre a intervalos durante la semana y dura unos diez minutos, rompiendo la monotonía de la operación. Este tipo de actividades están diseñadas para reducir el estrés en el entorno laboral, las malas posturas, compensar el esfuerzo repetitivo y el equilibrio funcional, y la recuperación activa para que los descansos regulares durante la jornada laboral se puedan utilizar para entrenar y descansar los músculos apropiados para ellos. Los grupos musculares se desgarran en el trabajo.
- c. Pausas activas de relajamiento:** La pausa activa y el descanso después de las jornadas laborales ayuda a relajar los músculos y el espíritu de los empleados. Esta actividad reduce la sensación de cansancio y tensión muscular, y además ayuda a la respiración. Tiene lugar al final de la jornada laboral y suele durar diez minutos.

#### 2.2.1.3. Tipos de ejercicios

En cuanto a los tipos de ejercicios de pausas activas, se consideran 4, estas son (Pérez et al., 2021):

- a. Respiratorios:** Esta es una estrategia sencilla para afrontar situaciones estresantes, siéntate y siente el movimiento de la respiración en la situación más cómoda, te ayudará a mantener la armonía entre principios orgánicos importantes, le dará más resistencia al cuerpo, evitará el insomnio, síntomas tales ya que la ansiedad y el estrés pueden ocurrir.
- b. De movilidad articular:** Incluye ejercicios de rotación para articulaciones clave como el cuello, los hombros, la cintura, las caderas, las rodillas y los tobillos. Los ejercicios realizados son específicos para cada parte del cuerpo y están diseñados para restaurar el rango articular perdido y retrasar la fatiga por largos períodos de trabajo en la misma posición, permitiendo que los músculos descansen y eviten lesiones.
- c. De coordinación:** Por lo general, se refiere al movimiento de dos o más partes del cuerpo al mismo tiempo, y es una habilidad que

desarrollamos a través del movimiento general porque obliga a todo nuestro cuerpo a trabajar al unísono para lograr un objetivo específico.

#### 2.2.1.4. Tipos de pausas activas

Existen cuatro tipos de pausas activas (Ibáñez, 2019):

- a. Pausas Activas de Calistenia:** Es un descanso físico realizado con el peso corporal como preparación a través de una serie de instrucciones que guían al trabajador. Estos descansos están pensados para prevenir trastornos musculoesqueléticos y evitar la monotonía, el cansancio y el estrés que conlleva una larga jornada de trabajo. Estas actividades tienen lugar el primer día de la semana.
- b. Pausas Activas Mentales:** Son actividades cognitivas que involucran procesos mentales superiores, como la atención, la memoria, la concentración, etc. Diseñado para permitir que los trabajadores se concentren mejor, aumenten la velocidad de pensamiento y mejoren el enfoque. Estas actividades tienen lugar el segundo día de la semana.
- c. Pausas Activas de Estiramiento:** Este tipo de descanso de fortalecimiento muscular se basa en una serie de ejercicios realizados durante la actividad que ayudan al empleado a mejorar o desarrollar la motricidad. Este tipo de actividad se realiza el tercer día de la semana para que el empleado gane fuerza, flexibilidad a la vez que mejora la propiocepción o la contractilidad.
- d. Pausas Activas Recreativas:** Conocidos como actividades recreativas, se llevan a cabo en grupos pequeños para mantener o desarrollar las habilidades de participación y comunicación social de los empleados para crear un ambiente de trabajo armonioso donde los empleados se divierten o se divierten porque están trabajando para los empleados. trae alegría a los profesionales encargados de su ejecución, este tipo de actividad se realiza el cuarto día de la semana.

### **2.2.1.5. Objetivos de las pausas activas:**

Las pausas activas muestran como objetivos fundamentales (Calderón et al., 2018):

- a.** Prevenir trastornos osteomusculares causados por riesgos estáticos o dinámicos.
- b.** Disminuir la fatiga física y mental e incrementar los niveles de productividad.
- c.** Romper los esquemas de monotonía laboral y disminuir los niveles de estrés ocupacional.
- d.** Tomar conciencia de que la salud integral es responsabilidad de cada individuo.

### **2.2.1.6. Ventajas de las pausas activas**

Las ventajas de estas prácticas son múltiples, inmediatos y a largo plazo, ya que facilitan y motivan las actividades laborales o áreas de trabajo en su empresa (Cañas, 2018):

- a.** Rompen la rutina de trabajo y revitalizan a las personas para que su estado de ánimo y estado de alerta mejoren drásticamente.
- b.** Afecta positivamente las relaciones con los colegas, ya que incluye ejercicios grupales, entretenimiento inusual.
- c.** Previene daños físicos (músculo esquelético) y mentales (estrés o nervios).
- d.** Relaja las partes del cuerpo que más se usan en el trabajo y reactiva las que menos se usan.
- e.** Crear conciencia entre los socios comerciales y gerentes sobre la salud.
- f.** Rompe moldes e inspira ejecución.
- g.** Previene afecciones físicas y psíquicas que pueden ser provocadas por una exposición excesiva a la pantalla o por hacer demasiado la misma tarea.

Algunas enfermedades comunes en oficinas y plantas de producción son:

- a.** Enfermedades del aparato respiratorio.

- b. Lesiones en el túnel del carpo.
- c. Alteraciones oculares.

Por lo que la actividad física en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral tiene como objetivo prevenir y promover un estilo de vida saludable, ya que el tiempo disponible es demasiado corto para influir en beneficios concretos, pero puede incentivar el fomento de iniciativas individuales que promuevan la actividad física fuera del horario laboral (Ochoa et al., 2020).

#### **2.2.1.7. Dimensiones de las pausas activas**

- a. **Ejercicios recreativos:** Las actividades recreativas son consideradas un fenómeno cultural donde a través del ejercicio físico las personas muestran mejora en la calidad de vida, garantizando un aspecto más saludable, permitiendo conservar la salud física e impidiendo la formación de alguna patología (Jarque et al., 2022).
- b. **Ejercicios físicos:** Es el movimiento del cuerpo producido por los músculos esqueléticos seguido del gasto de energía. La actividad física se refiere a cualquier movimiento, incluso durante el tiempo libre o como parte del trabajo. La actividad física, tanto moderada como vigorosa, mejora la salud (OMS, 2022).
- c. **Ejercicios de meditación:** Es una forma de autocontrol diseñada para llevar la mente y el cuerpo a un estado de relajación profunda. Como tal, es capaz de inspirar estados alterados de conciencia y, además, es un proceso para lograr un estado de autoobservación pasiva y sin prejuicios (Aguilar, 2020).

### **2.2.2. Estrés laboral**

#### **2.2.2.1. Definición**

El estrés constituye un estado de homeostasis amenazada provocada por fuerzas adversas intrínsecas o extrínsecas (estresores) y es contrarrestado por un intrincado repertorio de respuestas fisiológicas y conductuales que apuntan a mantener/restablecer el equilibrio corporal óptimo (Tsigos et al., 2020). El estrés se ha definido tradicionalmente como un estímulo, a menudo denominado estresor, que le sucede a la persona, como la pérdida de un trabajo, o como una respuesta

caracterizada por excitación fisiológica y afecto negativo, especialmente ansiedad. También, el estrés es una relación entre la persona y el entorno que se evalúa como significativa personalmente y como una carga o un exceso de recursos para el afrontamiento (Folkman, 2020).

El estrés se refiere a la excitación fisiológica y/o psicológica que ocurre cuando un individuo percibe una amenaza a algo de valor para él y esa amenaza pone a prueba o agota los recursos que tiene disponibles para enfrentarla. Además, cuanto más valora un individuo un recurso o una relación, más estrés es probable que ocurra cuando ese recurso o relación se vea amenazado. En consecuencia, a menudo se gastan considerables recursos psicológicos y materiales en un esfuerzo por adaptarse o reducir estos factores estresantes (Daña et al., 2017). A medida que aumenta el estrés, el individuo debe desviar cada vez más los recursos psicológicos para combatir sus efectos negativos hasta que esos recursos se agotan y el individuo se siente abrumado y ya no puede hacer frente al trabajo (Kivimaki y Steptoe, 2018).

El estrés en el lugar de trabajo es una condición que enfrentan las personas en el lugar de trabajo en el que se enfrentan a demandas que cumplir que no pueden percibir, por lo que el éxito está fuera de su alcance. Como resultado, sus mentes se desequilibran. Esta condición aborda el estrés del trabajador. Una de las razones del estrés en el lugar de trabajo es la violencia en el lugar de trabajo (Faiz et al., 2020).

El estrés laboral se define como respuestas físicas y emocionales peligrosas que ocurren como resultado de situaciones en las que las demandas del trabajo superan las capacidades del trabajador. Se refiere a la respuesta del empleado cuando enfrenta demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus recursos, necesidades, habilidades y conocimientos, que superan su capacidad de afrontamiento o gestión (Kolawole et al., 2020).

También, el estrés ocurre cuando las exigencias y responsabilidades del trabajo no están sincronizadas con las capacidades de los trabajadores o cuando el tiempo destinado al trabajo es insuficiente. Por lo tanto, causan muchos resultados organizacionales negativos y comportamientos poco saludables (Kolawole et al., 2020).

#### 2.2.2.2. El estrés laboral se adopta de dos formas

Se ha demostrado consistentemente que el estrés laboral se correlaciona negativamente con la satisfacción laboral y positivamente con la intención de rotación y la rotación (Kivimaki y Steptoe, 2018):

- a. **El estrés laboral:** proviene de la naturaleza de la tarea en sí como la complejidad, nivel de dificultad y las condiciones bajo las cuales opera el individuo, por ejemplo, presión de tiempo, condiciones de trabajo.
- b. **El estrés interpersonal:** proviene de estar en conflicto con los demás o sentir que uno debe cumplir con las demandas o expectativas de los demás.

#### 2.2.2.3. El agotamiento laboral incluye tres síntomas principales:

A menudo se considera un proceso en el que estos síntomas se manifiestan cada vez más a medida que se acumula el estrés (Restauri y Sheridan, 2020).

- a. **El agotamiento emocional:** Significa sentirse abrumado emocionalmente por el propio trabajo
- b. **Despersonalización:** Es conocida como cinismo o desconexión, definida como desapego o indiferencia de los demás en el trabajo.
- c. **Realización personal reducida:** Es conocida como eficacia profesional, que es la tendencia a evaluar negativamente los propios esfuerzos y logros.

#### 2.2.2.4. Tipo de estrés

- a. **Estrés agudo:** Este tipo de estrés se presenta en corto plazo, es decir desaparece rápidamente. Se manifiesta en situaciones negativas de presión o alguna pelea, así mismo en situaciones positivas cuando ocurre algo emocionante. Además, se dice que la mayoría de trabajadores desarrollan estrés agudo en un lugar de su vida (Mira et al., 2020)

- b. **Estrés crónico:** Este tipo de estrés se presenta a largo plazo, es decir dura un periodo prolongado entre semanas o meses. Se desarrolla en situaciones negativas como la falta de dinero, infelicidad y problemas laborales. En el caso que los problemas no se den solución a tiempo, genera estrés crónico, este puede causar problemas de salud (Xin et al., 2022).

#### 2.2.2.5. Dimensiones

- a. **Estrés fisiológico:** Se genera ante la respuesta que da el organismo del ser humano debido a una serie de estímulos estresores. Ante ello, el cuerpo presenta un conjunto de reacciones físicas y biológicas que desarrollan la activación del sistema nervioso. Entre las reacciones físicas que puede presentar la persona por el estrés son: Sudoración, dolor de estómago, cefalea, taquicardia, náuseas, presión en el pecho, contusiones musculares, entre otros (Chu et al., 2022).
- b. **Estrés psicológico:** Es la experiencia de una persona de emociones desagradables, como tensión, frustración, ansiedad, ira y depresión, que resultan de aspectos de su trabajo, el cual tiene serias implicaciones para su rendimiento laboral, su salud fisiológica y estado emocional e incluso puede conducir al agotamiento, cinismo y reducción de la eficacia profesional. Además, se asocia con problemas de contratación y retención del trabajador (Wenjun y Changgui, 2018).
- c. **Estresores laborales:** El estresor es un estímulo que causa estrés, ya sea físico, químico, biológico, social, psicológico, culturales, entre otros. Todos los tipos de estresores están relacionados entre sí. Los estresores laborales son todo tipo de circunstancias que exige el trabajo, es decir el rol que desempeña el personal dentro de la institución que presta servicio. Los principales estresores laborales son: la sobrecarga e infracarga laboral, infrautilización de habilidades, repetitividad, ritmo de actividades excesivas y el horario de trabajo inadecuado (Wu et al., 2020).

### **2.2.2.6. Consecuencias del estrés laboral**

Las condiciones de trabajo tienen un impacto bien conocido, ya sea positivo o negativo, en la salud de los empleados. Las condiciones de trabajo adversas pueden conducir al agotamiento laboral, un síndrome resultante del estrés crónico en el trabajo que se caracteriza por un agotamiento abrumador, actitudes negativas o falta de compromiso con los clientes e insatisfacción con el desempeño laboral. Este proceso puede tener consecuencias indeseables para los trabajadores, sus familias, el ambiente de trabajo y las organizaciones. Así mismo, se asocia a problemas de salud, como un mayor consumo de alcohol, trastornos del sueño, depresión, sedentarismo, obesidad y dolor musculoesquelético (Jodas et al., 2017).

El estrés laboral provoca una reducción de la productividad, una atención al cliente subóptima y errores. Así mismo, existen continuos conflictos entre los roles laborales y los roles familiares. Además, el estrés puede tener consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los clientes, y conduce a fatiga crónica, aumento de la morbilidad y posiblemente abuso de sustancias nocivas (Hassan et al., 2020).

El estrés en el trabajo es considerado como el proceso de interacción entre el individuo y el ambiente de trabajo, que representa una acumulación de emociones negativas generadas por el trabajo. Estas reacciones negativas conducen a la experiencia de alto estrés durante un largo período, lo que a su vez afecta la salud física y mental (Kuo et al., 2020).

El estrés específicamente, provoca múltiples síntomas adversos, como insomnio, dolor de cabeza, fatiga, ansiedad, molestias gastrointestinales y disminución de la inmunidad, así como aumento de los conflictos familiares, disminución de la calidad del trabajo, trastornos de las relaciones interpersonales y otros efectos negativos (Kuo et al., 2020).

El estrés está bajo mucho estrés durante el proceso de atención. Tienen que hacer frente a los efectos de la incomprensión del público en general, enfrentar las preocupaciones de los familiares, experimentar el miedo a lo desconocido y a

convertirse en transmisores de la situación y experimentar desafíos relacionados con sus habilidades profesionales de control (Kuo et al., 2020).

El estrés influye negativamente en el desempeño y en términos de trastornos de personalidad entre los trabajadores. Además, entre los trabajadores afecta su capacidad de toma de decisiones, lo que será desfavorable para la organización debido al bajo rendimiento, la alta rotación, el alto ausentismo y el enorme gasto económico. Afectando la calidad de vida de los trabajadores y el comportamiento de los profesionales (Faiz et al., 2020).

El estrés tiene efectos angustiantes en el bienestar emocional de todo el lugar de trabajo; reduce la moral de los empleados, lo que disminuye constantemente el rendimiento laboral de los empleados. Aumenta el nivel de ansiedad, depresión, irritabilidad, bajo compromiso laboral, ausencia de rendimiento laboral y destrucción del trabajo y reduce la motivación entre los trabajadores y las organizaciones, lo que reduce la eficiencia del trabajo (Faiz et al., 2020).

### **2.3. Hipótesis**

#### **a. General**

H<sub>0</sub>: El programa de pausas activas no es efectiva en la reducción del estrés laboral del Personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.

H<sub>1</sub>: El programa de pausas activas es efectiva en la reducción del estrés laboral del Personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.

#### **b. Especificas**

1. H<sub>0</sub>: El programa de pausas activas no es efectiva en la reducción del estrés psicológico del Personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha

H<sub>1</sub>: El programa de pausas activas es efectiva en la reducción del estrés psicológico del personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.  
Andahuaylas 2022.

2.  $H_0$ : El programa de pausas activas no es efectiva en la reduccion del estrés fisiologico del personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.

$H_1$ : El programa de pausas activas es efectiva en la reduccion del estrés fisiologico del Personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.

3.  $H_0$ : El programa de pausas activas no es efectiva en la reduccion de los estresores laborales del personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.

$H_1$ : El programa de pausas activas es efectiva en la reduccion de los estresores laborales del Personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.

#### **2.4. Variables**

##### **a. Dependiente**

Estrés laboral

##### **b. Independiente**

Programa de pausas activas

## 2.5. Operacionalización de variables

**Tabla 1.** *Operacionalización de las variables*

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Valor
Programa de pausas activas	La pausa activa consiste en una serie de movimientos articulares, seguidos de estiramientos y ejercicios específicos para diferentes grupos musculares para reducir la fatiga y prevenir el estrés. (Cabrera, Hinojosa, Moncayo, & Gil, 24 jul 2022 [citado 24 abr 2023])	Ejercicios recreativos		Ordinal	Leve (1)
		Ejercicios físicos	- Duración - Frecuencia - Intensidad		Moderado (2) Severo (3)
Estrés laboral	El estrés laboral se define como respuestas físicas y emocionales peligrosas que ocurren como resultado de situaciones en las que las demandas del trabajo superan las capacidades del trabajador. (Kolawole, Echezona, Solomon, & Walla, 2020 [cited 2023 April 23])	Estrés psicológico	- Cambios de estado de ánimo	Ordinal	No, en lo absoluto (1)
			- Ansiedad temor		Un poco más (2)
		Estrés fisiológico	- Dificultad de concentración		No más que lo habitual (3)
			- Dificultad de afrontamiento		Muchas más que lo habitual (4)
Estrés laboral	El estrés laboral se define como respuestas físicas y emocionales peligrosas que ocurren como resultado de situaciones en las que las demandas del trabajo superan las capacidades del trabajador. (Kolawole, Echezona, Solomon, & Walla, 2020 [cited 2023 April 23])	Estrés fisiológico	- Agotamiento	Ordinal	Nunca (1)
			- Tensión muscular		A veces (2)
		Estresores laborales	- Alteraciones intestinales		A menudo (3)
			- Patrones alterados del sueño		Siempre (4)
Estrés laboral	El estrés laboral se define como respuestas físicas y emocionales peligrosas que ocurren como resultado de situaciones en las que las demandas del trabajo superan las capacidades del trabajador. (Kolawole, Echezona, Solomon, & Walla, 2020 [cited 2023 April 23])	Estresores laborales	- Ambiente físico	Ordinal	Nunca (1)
			- Funciones laborales		A veces (2)
Estrés laboral	El estrés laboral se define como respuestas físicas y emocionales peligrosas que ocurren como resultado de situaciones en las que las demandas del trabajo superan las capacidades del trabajador. (Kolawole, Echezona, Solomon, & Walla, 2020 [cited 2023 April 23])	Estresores laborales	- Organización	Ordinal	A menudo (3)
					Siempre (4)

## 2.6. Conceptualización de términos básicos

- a. **Irritabilidad:** Es un estado emocional de un individuo, quien desarrolla un temperamento explosivo. Este tipo de personas los problemas pequeños pueden presentar situaciones hostiles como gritar a las personas de su alrededor (Salazar y Saavedra et al., 2019).
- b. **Rendimiento laboral:** Es la productividad que se asocia entre el producto y los medios que emplean para que se produzca, entre ellos tenemos la mano de obra, los equipos, entre otros. Además, es la conducta del individuo en la búsqueda de las metas planteadas (Pashanasi et al., 2023)
- c. **Fatiga crónica:** Es una afección grave y de tiempo prolongado que perjudica el sistema del organismo como impide el desarrollo adecuado de las tareas asignadas hasta que la persona pierda su capacidad de desenvolverse (Medine, 2023).
- d. **Sustancias nocivas:** Es un elemento que contiene químicos y compuestos que puede ser un riesgo para la salud de la persona, así como la seguridad y el entorno que le rodea. Entre ello tenemos los inflamables, corrosivos, entre otros (OMS, 2023).
- e. **Despersonalización:** Es un trastorno que se desarrolla debido al estrés excesivo, es decir es la percepción que tiene una persona de sí mismo y que las cosas que les rodea no son reales. Además, esta situación puede ser perturbadora (Mayclinic, 2020).
- f. **Estresor:** Es un estímulo que desarrolla estrés, este tipo de situaciones se presenta en los lugares donde desempeña sus funciones una persona. Son factores de riesgos al no ser controlados a tiempo pueden generar estrés crónico (Silva et al., 2020)
- g. **Pausas activas:** Es una actividad física que se desarrolla en un corto tiempo, el cual se emplea en un centro laboral, ello se realiza para los colaboradores con el fin que restablezcan fuerzas para llegar al logro de los objetivos de la empresa (MINSALUD, 2020)
- h. **Estrés laboral:** Es una afección de riesgo que altera el estado emocional de la persona, debido a que genera reacciones negativas que puede perjudicar el

estado físico y psicológico. Esta situación se manifiesta debido a la sobrecarga laboral (Buitrago et al., 2021)

- i. **Ausencia laboral:** Es el absentismo laboral, refiere cuando un trabajador se ausenta de su lugar de trabajo, los cuales poder justificados o no. Esta situación puede perjudicar la productividad y generar rotación laboral (Berón et al., 2021).
- j. **Agotamiento emocional:** Refiere a la disminución de la energía de una persona, es decir es el desgastamiento emocional y físico que se puede presentar un individuo debido al estrés, el cual está relacionada a la frustración y fracaso (Barreto y Salazar, 2021).
- k. **Estrés psicológico:** Es un trastorno emocional que altera el estado normal del organismo de una persona, el cual puede presentar una serie de cambios en el individuo como físicos y mentales, perjudicando el desempeño laboral (Espinoza et al., 2018).
- l. **Ejercicios de meditación:** Es una medicina complementaria que atribuye a la parte física y mental de una persona, genera un estado de relajamiento y tranquilidad, permite bajar los niveles de tensión que presenta una persona (Mayoclinic, 2020).

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Alcance de la investigación

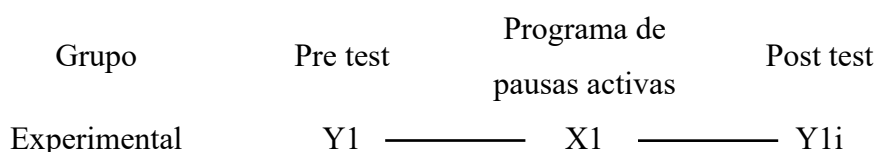
El método que se utilizó para el estudio es hipotético-deductivo, ya que, se obtuvieron datos generales de las variables de estudio para ser proyectados en lo práctico con resultados específicos obtenidos en la investigación (Carhuancho et al., 2019). En el estudio se aplicó ya que se observó el fenómeno observado para plantear hipótesis y contrastar los resultados mediante la experimentación para llegar a una conclusión específica.

Asimismo, el tipo de investigación fue aplicada, el objetivo de la investigación aplicada es crear respuestas novedosas, creativas y útiles a problemas acuciantes en diversas disciplinas, como la psicología, la ingeniería, la medicina y la educación. Dado que este tipo de estudio pretende producir conocimientos que puedan utilizarse para construir nuevas tecnologías, mejorar las condiciones reales, optimizar procesos o políticas, entre otros objetivos, se distingue por su relevancia y utilidad práctica (Aceituno, 2022)

El nivel de estudio es explicativo, ya que no solo se centra en describir un fenómeno, sino que también tiene como fin explicar la efectividad de las pausas activas en el estrés laboral (Hernández y Mendoza, 2018)

#### 3.2. Diseño de estudio

El estudio tiene un diseño pre-experimental, debido a que se considera un diseño en el que no se usa un grupo de control y el tratamiento se usa solo como una prueba previa. Por las razones anteriores, se considerará que un grupo recibe tratamiento y se evaluará antes y después de la prueba (Arias, 2021).



Donde:

Y1: Evaluación del personal de la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha (pre test)

X1: Programa de pausas activas

Y1i: Evaluación del personal de la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha (post test)

En el enfoque cuantitativo, se emplean métodos estadísticos para identificar patrones y correlaciones entre variables a partir de datos numéricos, esta metodología implica la recolección de datos mediante exámenes, cuestionarios, encuestas y otras técnicas que permiten la medición y el análisis de factores cuantificables.

Un estudio longitudinal es un diseño de investigación observacional en el que se realiza un seguimiento de los mismos individuos o grupo de sujetos a lo largo de un periodo de tiempo que oscila entre unos pocos años y décadas. Gracias a la eliminación de los efectos de cohorte y a la posibilidad de seguir a los mismos sujetos a lo largo de generaciones, este tipo de investigación permite una observación más precisa de los cambios y tendencias a lo largo del tiempo que los estudios transversales.

### **3.3. Población y muestra**

**Población:** Refiere al total de individuos que pertenecen a una comunidad y a quienes se les elige para un determinado estudio con las características que se requieren de la misma (Holgado et al., 2022). Por ende, la población estuvo conformada por 24 trabajadores de una institución educativa.

**Muestra:** Es un subconjunto de la población que se eligió para un estudio determinado, teniendo en cuenta las características que se requieren para la investigación (Holgado et al., 2022). Por ende, la muestra estuvo conformada por 24 trabajadores de la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, ubicada en Andahuaylas.

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

La técnica empleada para la recolección de información en este estudio fue la encuesta, una herramienta ampliamente utilizada en investigaciones sociales y de salud. Esta técnica permite obtener datos de manera eficiente, recolectando las percepciones, opiniones y experiencias de los participantes sobre la variable de estudio, en este caso, el estrés laboral y las pausas activas. El uso de la encuesta se justifica por su capacidad para captar una gran cantidad de información de forma estructurada y en un tiempo reducido, lo que facilita el análisis estadístico posterior. Además, al incluir preguntas cerradas y abiertas, la encuesta ofrece flexibilidad para explorar tanto respuestas específicas, como el nivel de estrés y frecuencia de pausas activas, así como percepciones más detalladas sobre los efectos del programa implementado (Hernández y Mendoza, 2018).

El instrumento es el cuestionario fue elaborado por Machaca y Aquino (2016) para evaluar el nivel de estrés en trabajadores, no se realizó ninguna modificación del cuestionario, lo cual consta de 49 ítems, de los cuales está dividido en 3 dimensiones: Psicológico (1 al 12); Fisiológico (13 al 33); y Estresores (34 al 49), a su vez el autor validó el cuestionario por medio de 3 expertos en su índice de cada pregunta fue menor a 0.05 y cuenta con una confiabilidad, la cual se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, su índice fue de 0.972, ello constató que es adecuado para su aplicación.

### **3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

La validez y confiabilidad del instrumento se basó mediante la investigación realizada por Gutiérrez et al. (2018) titulada “Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima”, de lo cual la validez del instrumento se realizó por medio de 3 expertos y cuenta con una confiabilidad, la cual se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, su índice fue de 0.972, ello constató que es adecuado para su aplicación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

En el capítulo de resultados se presentan los principales resultados mediante la aplicación de los trabajadores de la institución educativa Leoncio Prado de Champacocha, Andahuaylas.

#### 4.1. Del objetivo general.

**Tabla 2.** *Niveles de estrés laboral antes y después del programa de pausas activas en el personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022*

<b>Estrés</b>	<b>Leve</b>	<b>Moderado</b>	<b>Severo</b>	<b>p- valor<sup>a</sup></b>
<b>Estrés laboral</b>				
Antes	0	11	13	<0.01*
Después	16	8	0	

Fuente: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Nota: Prueba signos de Wilcoxon para muestras relacionadas; \*diferencias significativas ( $p < 0.01$ )

La tabla 5 muestra las comparaciones de nivel de estrés laboral antes y después de la aplicación del programa de pausas activas. Para el contraste de hipótesis de diferencia se aplicó la prueba signos de Wilcoxon para muestras relacionadas.

Se estableció un nivel de confianza de 95% y nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  para el contraste de hipótesis. La regla de decisión establecida fue rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) cuando el valor de  $p < 0.05$ , y se apoyaría la hipótesis alterna ( $H_1$ ); de lo contrario no se rechaza la  $H_0$ .

Basada en la hipótesis de investigación: El programa de pausas activas es efectivo mejorando el nivel de estrés del personal de la institución educativa, se plantearon las hipótesis estadísticas:

**H1:** El programa de pausas activas es efectiva en la reduccion del estrés laboral del Personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.

**H0:** El programa de pausas activas no es efectiva en la reduccion del estrés laboral del Personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.

El análisis de comparación arrojó valores de  $p < 0.01$ , con lo que decide rechazar la  $H_0$ , concluyendo que existe diferencias significativas para el estrés laboral, así como en sus dimensiones psicológica, fisiológica y estresores; antes y después de la aplicación del programa. En todos los casos hubo disminución de los niveles de estrés después de la aplicación de programa.

## 4.2 De los objetivos específicos

### Objetivo específico 1

**Tabla 3.** Niveles de estrés psicologico antes y despues del programa de pausas activas en el personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022

Estrés	Leve	Moderado	Severo	p- valor <sup>a</sup>
<b>Psicológico</b>				
Antes	0	12	12	<0.01*
Después	13	11	0	

Fuente: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Nota: Prueba signos de Wilcoxon para muestras relacionadas; \*diferencias significativas ( $p < 0.01$ )

La tabla 2 muestra la comparación de los niveles de estrés psicológico antes y después de la implementación del programa de pausas activas en la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, Andahuaylas, durante el año 2022. El programa se aplicó mediante 3 sesiones semanales de 5 minutos cada una, con ejercicios específicos de respiración, estiramiento y relajación, diseñados para reducir el estrés. Para evaluar las diferencias, se utilizó la prueba de signos de

Wilcoxon para muestras relacionadas, con un nivel de confianza del 95% y un umbral de significancia de  $\alpha=0.05$ . La decisión fue rechazar la hipótesis nula (H0) si el valor p era menor de 0.05, en favor de la hipótesis alternativa (H1); de lo contrario, no se rechaza la H0.

De acuerdo con la hipótesis planteada: El programa de pausas activas es efectivo en la reducción del estrés psicológico laboral del personal, se establecieron las siguientes hipótesis estadísticas:

**H1:** El programa de pausas activas es efectivo en la reducción del estrés psicológico del personal en la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, Andahuaylas, durante el año 2022.

**H0:** El programa de pausas activas no es efectivo en la reducción del estrés psicológico del personal en la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, Andahuaylas, durante el año 2022.

El análisis de los datos muestra un valor de  $p < 0.01$ , lo que permite rechazar la hipótesis nula. Se concluye que hay diferencias significativas en los niveles de estrés psicológico antes y después de la aplicación del programa, con una notable disminución en los niveles de estrés psicológico tras la intervención.

## Objetivo específico 2

**Tabla 4.** Niveles de estrés fisiológico antes y después del programa de pausas activas en el personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022

Estrés	Leve	Moderado	Severo	p- valor <sup>a</sup>
<b>Fisiológico</b>				
Antes	0	15	9	<0.01*
Después	16	8	0	

Fuente: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Nota: Prueba signos de Wilcoxon para muestras relacionadas; \*diferencias significativas ( $p < 0.01$ )

La tabla 3 presenta la comparación de los niveles de estrés fisiológico antes y después de la implementación del programa de pausas activas en la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, Andahuaylas, en 2022. La intervención incluyó técnicas específicas para la relajación de músculos y la mejora de la circulación, aplicadas 3 veces por semana 5 minutos cada una. La prueba de signos de Wilcoxon para muestras relacionadas se utilizó para evaluar las diferencias, con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia  $\alpha=0.05$ . La regla de decisión fue rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) cuando el valor  $p < 0.05$ , apoyando la hipótesis alternativa ( $H_1$ ); de lo contrario, no se rechaza la  $H_0$ .

Con base en la hipótesis de investigación: El programa de pausas activas es efectivo en la reducción del estrés fisiológico laboral del personal, se formularon las siguientes hipótesis estadísticas:

**H1:** El programa de pausas activas es efectivo en la reducción del estrés fisiológico del personal en la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, Andahuaylas, durante el año 2022.

**H0:** El programa de pausas activas no es efectivo en la reducción del estrés fisiológico del personal en la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, Andahuaylas, durante el año 2022.

El análisis de los resultados arrojó un valor de  $p < 0.01$ , permitiendo rechazar la hipótesis nula. Esto indica que se produjeron diferencias significativas en los niveles de estrés fisiológico antes y después del programa, evidenciando una reducción significativa en los niveles de estrés fisiológico tras la aplicación del programa.

### Objetivo específico 3

**Tabla 5.** Niveles de los estrésores ambientales antes y después del programa de pausas activas en el personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha Andahuaylas 2022.

Estrés	Leve	Moderado	Severo	p- valor <sup>a</sup>
<b>Estresores laborales</b>				
Antes	0	10	14	<0.01*
Después	14	10	0	

Fuente: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL.

Nota: Prueba signos de Wilcoxon para muestras relacionadas; \*diferencias significativas ( $p < 0.01$ )

La tabla 4 muestra la comparación de los niveles de estresores laborales antes y después de la aplicación del programa de pausas activas en la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, Andahuaylas, en 2022. El programa incluyó ejercicios diseñados para reducir la exposición a factores estresantes ambientales mediante la mejora del ambiente de trabajo entre otros. Para determinar las diferencias, se aplicó la prueba de signos de Wilcoxon para muestras relacionadas, con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ . La decisión se basó en rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor  $p < 0.05$ , en favor de la hipótesis alternativa ( $H_1$ ); en caso contrario, no se rechaza la  $H_0$ .

Según la hipótesis de investigación: El programa de pausas activas es efectivo en la reducción de los estresores laborales del personal, se establecieron las siguientes hipótesis estadísticas:

**H1:** El programa de pausas activas es efectivo en la reducción de los estresores laborales del personal en la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, Andahuaylas, durante el año 2022.

**H0:** El programa de pausas activas no es efectivo en la reducción de los estresores laborales del personal en la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha, Andahuaylas, durante el año 2022.

El análisis mostró un valor de  $p < 0.01$ , lo que permitió rechazar la hipótesis nula. Se concluye que existen diferencias significativas en los niveles de estresores laborales antes y después del programa, con una notable disminución en los estresores laborales tras la intervención.

## CAPÍTULO V

### DISCUSION

El objetivo del presente trabajo es determinar la efectividad del programa de pausas activas en el estrés laboral del personal, Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha – Andahuaylas 2022. Según los resultados y hallazgos encontrados evidenciaron el efecto del programa en la mejor de situaciones estresantes. Así mismo para el nivel de estrés antes y después, estreses fisiológicos, psicológico y factores estresores.

#### **5.1. Sustentación consistente y coherente de la propuesta**

Los resultados de este estudio tienen un gran avance en nuestra comprensión de lo beneficiosos que son los programas de pausas activas para reducir los niveles de estrés asociados al lugar de trabajo de los empleados escolares. Los resultados también ofrecen nuevas perspectivas sobre los efectos del estrés laboral en los trabajadores de este tipo de entornos y el desarrollo de iniciativas de pausas proactivas como solución. La metodología de este estudio, que integra análisis de datos, ofrece una imagen más completa de la relación entre el estrés laboral y la eficacia de los programas de pausas activas.

#### **5.2. Sustentación y descripción de hallazgos más relevantes**

Además, guarda coherencia con el estudio de Zegarra (2021), quien afirma que en los resultados se evidenciaron que, el 100% de los trabajadores indicaron que las pausas activas les permitió reducir los niveles altos de tensión laboral y riesgos ergonómicos. En conclusión, la pausa activa es efectiva para la disminución del estrés. Ya que ambos estudios concordaron en que para reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar de los empleados, las pausas activas son cruciales. Estas pausas rápidas en el lugar de trabajo sirven para aumentar la productividad y mejorar el rendimiento laboral, al tiempo que reducen el estrés y el agotamiento asociados al trabajo.

Por otro lado, Jaspe et al (2018), afirman que en los resultados se evidenciaron que, el 33% está de acuerdo en realizar las pausas activas para reducir la tensión muscular y corregir las posturas. En conclusión, las pausas activas permiten reducir

el estrés laboral en los trabajadores. Ambos estudios llegan a coincidir que las pausas activas también ayudan a los empleados a reponer fuerzas, evitar dolencias musculoesqueléticas, mejorar la concentración, fomentar la creatividad, relajar la vista y disminuir los efectos nocivos para la salud de un estilo de vida sedentario. En resumen, las pausas activas son una táctica útil para prevenir enfermedades, reducir el estrés, mejorar el estado de ánimo y la productividad y animar a los empleados a adoptar comportamientos saludables.

Por otro lado, Achote et al (2020) se evidencia que el 36% presentó un nivel de estrés alto y el 46% indicó que se debe implementar pausas activas como opción para reducir la tensión, lo que las pausas activas permiten a las personas desconectarse brevemente de las tareas estresantes y dedicar tiempo a actividades que promuevan la relajación y el bienestar, esto puede ayudar a reducir los niveles de cortisol (la hormona del estrés) y disminuir la ansiedad acumulada.

### **5.3. Fundamentación crítica comparada con las teorías existentes**

Tal como se sustenta la teoría de las exigencias y los recursos del trabajo, que fue planteada en 1979 por Robert Karasek, un psicólogo estadounidense. Esta idea se centra en cómo se relacionan las expectativas laborales y la capacidad de un individuo para satisfacerlas, y cómo el estrés laboral puede verse afectado por ello.

Esta teoría puede utilizarse en la tesis para analizar cómo el programa de pausas activas puede ayudar a reducir el estrés laboral de los empleados en la institución educativa. El rendimiento de los empleados puede mejorar y el estrés laboral puede reducirse si el programa de pausas activas proporciona a los trabajadores más autonomía sobre su tiempo y la capacidad de elegir cómo emplearlo. Además, la provisión de un entorno más relajado y de apoyo social por parte del programa de pausas activas puede mejorar la capacidad de un individuo para gestionar las exigencias de su trabajo, mitigando así el estrés laboral.

### **5.4. Propositiones de las implicancias del estudio**

#### **Fortalezas y Debilidades de la Metodología**

La metodología de este estudio presenta una serie de ventajas. Por ejemplo, el enfoque pre experimental minimiza el sesgo al permitir una evaluación

controlada de la eficacia del programa de pausas activas. Además, la recopilación y el análisis de los datos de la encuesta ofrecen una imagen más completa de la relación entre la eficacia del programa y el estrés laboral. Pero un fallo de la técnica es que no se tuvieron en cuenta factores como la edad y el sexo de los empleados, que podrían haber afectado a los resultados.

### **Restricciones y posibles sesgos**

Una limitación importante, no pudimos evaluar la durabilidad de los efectos a largo plazo del programa debido a los métodos empleados. Al analizar los datos, hay que tener en cuenta la posible influencia de estos sesgos en los resultados.

Además, otro aspecto a considerar es la homogeneidad de la muestra. Si bien se incluyó a todo el personal de la institución, las diferencias individuales en términos de edad, sexo, experiencia laboral y personalidad pueden haber influido en la respuesta al programa de pausas activas, lo que limita la generalización de los resultados a otros contextos o poblaciones. Finalmente, los resultados también podrían estar influenciados por factores externos no controlados, como eventos estresantes en la vida personal de los participantes o cambios en el entorno laboral que podrían afectar los niveles de estrés independientemente de la intervención. Estos factores pueden haber introducido sesgos en la recopilación y análisis de datos.

### **Impacto potencial**

Los hallazgos de este estudio podrían tener un gran impacto en los ámbitos social, profesional y académico. En el contexto académico, los resultados se suman al corpus de investigación sobre la eficacia de los programas de pausas activas para reducir los niveles de estrés laboral entre los empleados de instituciones educativas. En el ámbito profesional, los resultados pueden aplicarse a la creación y ejecución de programas de pausas activas en diversos entornos laborales, mejorando así la salud mental y el bienestar general de los trabajadores. En el ámbito social, los resultados pueden utilizarse para fomentar la adopción de programas de pausas activas en diversos entornos educativos, lo que puede mejorar tanto el nivel de instrucción como el bienestar de los alumnos.

## CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que el programa de pausas activas es altamente efectivo para reducir el estrés laboral entre los empleados de la Institución Educativa Leoncio Prado de Champacocha en 2022. La implementación regular de prácticas de relajación y ejercicio durante las pausas de trabajo ha resultado en una notable disminución de los niveles generales de estrés.
2. El programa de pausas activas ha tenido un impacto positivo en la reducción del estrés psicológico. Las técnicas de relajación y manejo del estrés utilizadas durante las pausas han contribuido a disminuir significativamente los niveles de ansiedad, irritabilidad y dificultades en la concentración, que son comunes en entornos laborales estresantes.
3. El programa ha demostrado ser eficaz para mitigar el estrés fisiológico. Las evidencias muestran una clara disminución en los niveles de tensión muscular y otros indicadores físicos asociados al estrés, confirmando que el programa ayuda a aliviar las respuestas corporales al estrés.
4. El programa de pausas activas ha mostrado una notable eficacia en la reducción de los estresores laborales. Los datos indican una disminución en la percepción de factores estresantes del entorno laboral, como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo y la presión para cumplir plazos.

## RECOMENDACIONES

1. Para abordar el estrés general; establecer un horario consistente para las pausas activas, garantizando la participación equitativa de todos los empleados. Implementar un sistema de seguimiento para ajustar el programa según las necesidades detectadas. Realizar encuestas periódicas para evaluar el impacto y adaptar las estrategias basadas en los resultados obtenidos.
2. Para mantener el estrés psicológico; incorporar técnicas de relajación, como la meditación y la respiración profunda, durante las pausas. Ofrecer talleres sobre manejo del estrés y fomentar una cultura de apoyo en el entorno laboral.
3. Para manejar el estrés fisiológico; incluir ejercicios específicos que reduzcan la tensión muscular durante las pausas. Proveer los equipos adecuados y medir regularmente los indicadores fisiológicos para ajustar el programa según sea necesario.
4. En relación con los estresores laborales; identificar y abordar problemas ambientales como el ruido y la iluminación. Mejorar el entorno laboral y ofrecer formación a los empleados sobre la gestión de estresores ambientales y el uso efectivo de las pausas activas.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Aceituno, C. (2020 [citado 2022 feb 01]). *Trucos y secretos de la praxis cuantitativa* (1e ed.). Cusco, Ecuador: ESPE.
- Achote, M., Tunja, D., & Montero, Y. (2021 [citado 29 Abril 2023]). El estrés laboral y la necesidad de pausas activas en la federación deportiva de cotopaxi. *Rev UISRAEL[Internet]*, 1(1), 62. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Lara-8/publication/358900096\\_LIBRO2\\_Page\\_49\\_K-Nearest\\_Neighbors\\_in\\_Psychosocial\\_Risk\\_Management/links/621c8b2a2542ea3cacb7159e/LIBRO2-Page-49-K-Nearest-Neighbors-in-Psychosocial-Risk-Manageme](https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Lara-8/publication/358900096_LIBRO2_Page_49_K-Nearest_Neighbors_in_Psychosocial_Risk_Management/links/621c8b2a2542ea3cacb7159e/LIBRO2-Page-49-K-Nearest-Neighbors-in-Psychosocial-Risk-Manageme).
- Afaro, S. (12 abr 2018 [citado 24 abr 2023]). Pausas activas. *Ciencia y Salud [Internet]*, 2(2), 6-7. Disponible en: <https://revistacienciaysalud.ac.cr/ojs/index.php/cienciaysalud/article/view/42>.
- Aguilar, G. ([10 nov 2020; citado 29 abr 2023]). Obtenido de ¿Qué es la Meditación sus formas y para qué sirve?: <https://institutosalamanca.com/blog/que-es-la-meditacion-sus-formas-y-para-que-sirve/>
- Alvarez, I. (s.f.). *Pausas activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022*. [Tesis para optar el título de Maestro en Gestión Pública], Universidad César Vallejo; 2022, Lima.
- Arias, J. (2020 [citado 28 Abril 2023]). *Métodos de investigación online* (Vol. Primera edición). Arequipa: Biblioteca Nacional del Perú.
- Arias, J. (2021 [citado 2023 feb 01]). *Diseño y metodología de la investigación* (1e ed.). Santa Fe: McGraw-Hill Interamericana S.A. Recuperado el 7 de Septiembre de 2021
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (02 dic 2020 [citado 17 abr 2023]). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos.

*Medisur*, 18(6), 1138-1144. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2020000601138](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138).

- Barreto, D., & Salazar, H. (2021 [citado 23 Abril 2023]). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Univ Salud [Internet]*, 23(1), 3.-39. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072021000100030#:~:text=E1%20Agotamiento%20Emocional%20\(AE\)%20es,sensaci%C3%B3n%20de%20frustraci%C3%B3n%20y%20fracaso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000100030#:~:text=E1%20Agotamiento%20Emocional%20(AE)%20es,sensaci%C3%B3n%20de%20frustraci%C3%B3n%20y%20fracaso).
- Berón, E., Mejía, D., & Castrillón, O. (2021 [citado 23 Abril 2023]). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Infotecno [Internet]*, 32(2), 1-18. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642021000200011](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000200011).
- Blasco, P., & Pérez, A. (2017). *Orientación y Acción Tutorial en contextos educativos. De la teoría a la práctica*. Nau Libres.
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021 [citado 23 Abril 2023]). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Rev Invest Salud [Internet]*, 8(2), 131-146. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/download/553/628/5871#:~:text=Introducci%C3%B3n%3A%20E1%20estr%C3%A9s%20laboral%20es,recursos%20personales%20y%20del%20trabajo>.
- Cabello, C., Torres, K., & Zavaleta, K. (s.f.). *Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima*. [Tesis para optar el título de Especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional], Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018, Lima.

- Cabrera, R., Hinojosa, C., Moncayo, J., & Gil, A. (24 jul 2022 [citado 24 abr 2023]). Pausas Activas y Estiramientos para los Trabajadores en sus Entornos Laborales. *Dom. Cien [Internet]*, 8(3), 1291-1311. Disponible en: <https://www.dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/2872>.
- Calderón, J., Caranguay, Y., Gustin, C., Rebolledo, J., & Valencia, D. (2018 [citado 24 abr 2023]). La primera riqueza es la salud rompe la rutina, dedícate a tu bienestar realizando una pausa activa con Terapia Ocupacional. *Bol Infor CEI [Internet]*, 5(1), 67-69. Disponibles en: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1566>.
- Cañas, R. (2018 [citado 24 abr 2023]). Implementar un programa de pausa activa a los empleados del club campestre el rancho para mejorar la calidad de vida y prevenir las enfermedades profesional. *Rev dig Act Fis Dep [Internet]*, 2(1), 5-21. Disponible en: <https://revistas.udca.edu.co/index.php/rdafd/article/view/322/266>.
- Carhuancha, I., Nolasco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019 [citado 24 abr 2023]). Disponible en: [https://drive.google.com/drive/folders/1QkvUTETHBK15pJqif8VLhOnKUcfzD\\_Ym](https://drive.google.com/drive/folders/1QkvUTETHBK15pJqif8VLhOnKUcfzD_Ym)). *Metodología para la investigación Holística* (1e ed.). Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador.
- Chu, B., Marwaha, K., Sanvictores, T., & Ayers, D. ([2022, cited 2023 April 23]). Editorial NIH. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK541120/>). *Physiology, Stress Reaction*.
- Daña, P., Crede, M., Tynand, M., León, M., & Jeung, W. (2017 [cited 2023 Abr 17]). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly [Internet]*, 28(1), 178-194. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984316300923>.

- De Lecuona, I., Leyton, F., & Plana, M. (2020). *Derecho y bioética: Cuestiones jurídicas y éticas de la biomedicina y la biotecnología [en línea]*. UOC. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=8KHaDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Espinoza, A., Pernas, I., & Gonzáles, R. (2018 [citado 23 Abril 2023]). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Rev Hum Med [Internet]*, 18(3), 697-717. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202018000300697#:~:text=E1%20estr%C3%A9s%20es%20una%20condici%C3%B3n,acad%C3%A9mico%2C%20provocando%20preocupaci%C3%B3n%20y%20angustia](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000300697#:~:text=E1%20estr%C3%A9s%20es%20una%20condici%C3%B3n,acad%C3%A9mico%2C%20provocando%20preocupaci%C3%B3n%20y%20angustia).
- Faiz, S., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020 [cited 2023 April 23]). El estrés en el lugar de trabajo es una condición que enfrentan las personas en el lugar de trabajo en el que se enfrentan a demandas que cumplir que no pueden percibir, por lo que el éxito está fuera de su alcance. Como resultado, sus mentes se desequilibran. *Int J Environ Res Public Health [Internet]*, 17(3), 912. Available from: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/3/912>.
- Farro, G. (s.f.). *Efecto de la pausa activa en el estrés laboral en el personal de enfermería del HNERM Lima 2022*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería], Universidad Norbert Wiener; 2022, Lima.
- Folkman, S. (2020 [cited 2023 Abr 17]). Editoria: Springer. 2177-2179p. Available from: [https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-030-39903-0\\_215#citeas](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-030-39903-0_215#citeas)). *Stress: Appraisal and Coping*.
- Freire, C. (s.f.). *Propuesta de pausa activa mindfulness y su impacto en burnout en personal de salud de atención primaria Paján, 2022*. [Tesis para optar el título de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud], Universidad César Vallejo; 2022, Piura.

- García, M. (31 diic 2020 [citado 17 abr 2023]). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Rev San Greg [Internet]*, 1(43), 140-154. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072020000400140](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400140).
- Hassan, N., Abu, M., & Elsallamy, R. (2020 [cited 2023 April 23]). Job stress among resident physicians in Tanta University Hospitals, Egypt. *Environ Sci Pollut Res [Internet]*, 27(1), 37557-37564. Available from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11356-020-08271-9#citeas>.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]*. Santa Fe.: McGraw-Hill Interamericana S.A. Recuperado el 7 de Septiembre de 2021
- Holgado, J., Arias, J., Tafur, T., & Vásquez, M. ([2022, citado 07 Marzo 2023]). *Metodología de la investigación: El método de ARLAS para realizar un proyecto* (Vol. Primera edición). Puno: Instituto Universitario de la Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Ibañez, A. (10 feb 2019 [citado 24 abr 2023]). Pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018. *Rev Cient Cienc Salud [Internet]*, 12(1), 17-23. Disponible en: [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/1202](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1202).
- Jarque, A., Gómez, N., & Ramírez, L. (06 abr 2022 [citado 29 abril 2023]). Juegos recreativos para el adulto mayor. *Cien y Depor [Internet]*, 7(1), 89-102. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-17732022000100089](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-17732022000100089).
- Jaspe, C., López, F., & Moya, S. (2018 [citado 29 Abril 2023]). La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas. *Rev*

- Invest Cienc Admin [Internet]*, 2(7), 175-186. Available from: <https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/40/54>.
- Jodas, D., Melanda, F., Eumann, A., Durán, A., Lopes, F., & Maffei, S. (2017 [cited 2023 Abril 17]). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE [Internet]*, 12(10), e0185781. Available from: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0185781>.
- Kivimaki, M., & Steptoe, A. (2018 [cited 2023 Abr 17]). Effects of stress on the development and progression of cardiovascular disease. *Nature Reviews Cardiology [Internet]*, 15(1), 215-229. Available from: <https://www.nature.com/articles/nrcardio.2017.189#citeas>.
- Kolawole, J., Echezona, E., Solomon, O., & Walla, P. (2020 [cited 2023 April 23]). Occupational stress among some Nigerian graduate employees: The impact of work experience and education. *Cogent Psychology [Internet]*, 7(1), 1-10. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311908.2020.1802948>.
- Kuo, F., Hsu, H., Che-Yu, S., Chun -Hsien, C., I-Jeng, Y., Yen-Hung, W., & Li-Chin, C. (2020 [cited 2023 April 23]). Survey on perceived work stress and its influencing factors among hospital staff during the COVID-19 pandemic in Taiwan. *Kaohsiung J Med Sciences [Internet]*, 36(11), 944-952. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/kjm2.12294>.
- Lovón, C. (30 jun 2021 [citado 17 abr 2023]). Uso de pausas activas en la modalidad de enseñanza virtual para promover el bienestar emocional en jóvenes universitarios durante el periodo de pandemia. *Lin Gen [Internet]*, 6(1), 21-33. Disponible en: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/enlineasgenerales/article/view/5588>.
- Matabanchoy, J., Paz, D., Matabanchoy, S., & Jaramillo, M. (01 oct 2020). Estrés laboral en docentes de un centro educativo rural de Pasto. *Rev Iberoam Psic*

- [Internet], 13(3), 13-22. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080135>.
- Mayclinic. (2020 [citado 23 Abril 2023]). Obtenido de Trastorno de despersonalización-desrealización [Internet]: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911#:~:text=E1%20trastorno%20de%20despersonalizaci%C3%B3n%20desrealizaci%C3%B3n,no%20son%20reales%2C%20o%20ambos.>
- Mayoclinic. (2020 [citado 23 Abril 2023]). Obtenido de Meditación: Una manera simple y rápida de reducir el estrés [Internet]: <https://www.mayoclinic.org/es-es/tests-procedures/meditation/in-depth/meditation/art-20045858#:~:text=Est%C3%A1%20considerada%20un%20tipo%20de,tu%20mente%20y%20provoc%C3%A1ndote%20estr%C3%A9s.>
- MedlinePlus. (2020 [citado 23 Abril 2023]). Obtenido de Síndrome de fatiga crónica [Internet]: <https://medlineplus.gov/spanish/chronicfatiguesyndrome.html>
- Ministerio de Salud. (2020 [citado 23 Abril 2023]). Pausas Activas. *MINSALUD* [Internet], 1(1), 1-4. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/P/ENT/abece-pausas-activas.pdf>.
- Mira, J., Carrillo, I., Guilabert, M., Mula, A., Martín, J., Pérez, M., . . . Fernández, C. (2020 [cited 2023 April 23]). Acute stress of the healthcare workforce during the COVID-19 pandemic evolution. *BMJ Journals* [Internet], 10(11), 1-10. Available from: <https://bmjopen.bmj.com/content/10/11/e042555.abstract>.
- Ochoa, C., Guaman, K., & Castillo, J. (01 abr 2020 {citado 24 abr 2023}). Pausas activas en las empresa público y privadas del ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Rev Cient Elec Cienc Gerenc* [Internet], 15(44), 5-12. Disponible en: <https://zenodo.org/record/4768743#.ZEW8VXbMLIU>.

- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., & Castillo, J. (02 oct 2020 [citado 24 abr 2023]). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. *Rev Uni Soc [Internet]*, 12(5), 308-313. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500308&script=sci\\_arttext&tling=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500308&script=sci_arttext&tling=en).
- Organización mundial de la Salud. ([05 oct 2022; citado 29 abr 2023]). OMS. Obtenido de Actividad física: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020 [citado 23 Abril 2023]). Obtenido de Abuso de sustancias [Internet]: <https://www.paho.org/es/temas/abuso-sustancias>
- Palacios, A., & Rivera, J. (06 set 2020 [citado 17 abr 2023]). Estrés laboral en docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. *Ágora Rev. Cient [Internet]*, 7(1), 24-28. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/110>.
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Del Pilar, G. (2021 [citado 23 Abril 2023]). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Rev Invest Comun Desarr [Internet]*, 12(3), 163-174. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>.
- Pérez, G., Baldeón, P., Albuja, P., Toasa, R., Celi, E., Coral, R., & et al. (2021 [citado 24 abr 2023]). Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Lara-8/publication/358900096\\_LIBRO2\\_Page\\_49\\_K-Nearest\\_Neighbors\\_in\\_Psychosocial\\_Risk\\_Management/links/621c8b2a2542ea3cacb7159e/LIBRO2-Page-49-K-Nearest-Neighbors-in-Psy](https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Lara-8/publication/358900096_LIBRO2_Page_49_K-Nearest_Neighbors_in_Psychosocial_Risk_Management/links/621c8b2a2542ea3cacb7159e/LIBRO2-Page-49-K-Nearest-Neighbors-in-Psy).

*Perspectivas para un siglo cambiante en las organizaciones y el turismo de siglo XXI* (1e ed.). La Universidad Tecnológica Israel.

- Pineda, W., Dávila, J., & Alva, C. (20 abr 2021 [citado 17 abr 2023]). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Rev. Cienc. Tecnol [Internet]*, 17(3), 25-33. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3827>.
- Ramirez, A., Romero, E., & Casas, J. (20 jun 2022 [citado 17 abr 2023]). Estrés laboral en docentes de una Institución Educativa en la ciudad de Lima. *Sinerg Educ [Internet]*, E1(1), 1-10. Disponible en: <https://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/205>.
- Ravines, D. (s.f.). *Pausas activas para reducir algias vertebrales en estudiantes del II ciclo de Fisioterapia en Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo*. [Tesis para optar el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud], Universidad César Vallejo; 2020, Chiclayo.
- Restauri, N., & Sheridan, A. (2020 [cited 2023 Abr 17]). Burnout and Posttraumatic Stress Disorder in the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic. *J American College Radiol [Internet]*, 17(7), 921-926. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1546144020305469>.
- Salazar, Y., & Saavedra, J. (2019 [citado 23 Abril 2023]). Factores asociados a irritabilidad en adultos con episodio depresivo en Lima Metropolitana. *Rev Neuropsiquiatr [Internet]*, 82(1), 37-54. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-85972019000100005#:~:text=As%C3%AD%20mismo%2C%20la%20irritabilidad%20ha,ludopat%C3%ADa%2C%20y%20trastorno%20psicoafectivo%20\(15](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972019000100005#:~:text=As%C3%AD%20mismo%2C%20la%20irritabilidad%20ha,ludopat%C3%ADa%2C%20y%20trastorno%20psicoafectivo%20(15).
- Silva, M., López, J., & Columba, M. (2020 [citado 23 Abril 2023]). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Invest Cienc [Internet]*, 28(79), 75-83. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/674/67462875008/html/index.html>.

- Tsigos, C., Kyrou, L., Kassi, E., & Chrousos, G. (2020 [cited 2023 Abr 17]). Editorial: Endotex. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK278995/>). *Stress: Endocrine Physiology and Pathophysiology*.
- Tunja, D. (s.f.). *Pausas activas para la disminución del estrés laboral*. [Tesis para optar el título de Maestría en Actividad Física], Universidad Técnica de Ambato; 2021, Ecuador.
- Tunja, D., Achote, M., & Montero, Y. (2021). El estrés Laboral y la necesidad de pausas activas en la federación deportiva de Cotopaxi. En U. T. Israe, *Perspectivas para un siglo cambiante en las organizaciones y el turismo de siglo XXI* (1e ed., págs. 61-93). Quito: Editorial UISRAEL. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Lara-8/publication/358900096\\_LIBRO2\\_Page\\_49\\_K-Nearest\\_Neighbors\\_in\\_Psychosocial\\_Risk\\_Management/links/621c8b2a2542ea3cacb7159e/LIBRO2-Page-49-K-Nearest-Neighbors-in-Psychosocial-Risk-Management.pdf#page=61](https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Lara-8/publication/358900096_LIBRO2_Page_49_K-Nearest_Neighbors_in_Psychosocial_Risk_Management/links/621c8b2a2542ea3cacb7159e/LIBRO2-Page-49-K-Nearest-Neighbors-in-Psychosocial-Risk-Management.pdf#page=61)
- Uribe, M., & Palomino, E. (17 nov 2022 [citado 17 abr 2023]). Pausas activas en la educación virtual: una solución económica y de grandes resultados. *Rev Multd Cienc Latin [Internet]*, 6(6), 5434-5454. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3820>.
- Vega, P., García, D., Ochoa, S., & Erazo, J. (29 jun 2020 [citado 17 abr 2023]). Síndrome de Burnout: Un estudio con docentes de Educación Básica. *Rev Arb Interdisc [Internet]*, 5(1), 246-264. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7610740>.
- Wenjun, L., & Changgui, K. (2018 [cited 2023 April 23]). Prevalence and correlates of psychological stress among teachers at a national key comprehensive university in China. *Inter J Occupat Environmental Health [Internet]*, 24(1), 7-16. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10773525.2018.1500803?scroll=top&needAccess=true&role=tab&aria-labelledby=full-article>.

- Wu, W., Zhang, Y., Wang, P., Zhang, L., Wang, G., & Lei, G. (2020 April 21 [cited 2023 April 18]). Psychological stress of medical staffs during outbreak of COVID-19 and adjustment strategy. *J Med Virology [Internet]*, 92(10), 1962-1970. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jmv.25914>.
- Xin, L., Weinmin, D., Hui, L., Yao, S., & Weixian, X. (2022 [cited 2023 April 23]). Associations between chronic work stress and plasma chromogranin A/catestatin among healthy workers. *J Occupat Health [Internet]*, 64(1), 1-10. Available from: [https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/64/1/64\\_e12321/\\_article/-char/ja/](https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/64/1/64_e12321/_article/-char/ja/).
- Yevilan, A. (30 abr 2019 [citado 22 abr 2023]). Programas educativos, ¿En que se ha basado su construcción durante la última década? *INFAD Rev Psic [Internet]*, 4(1), 387-398. Disponible en: <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1592>.
- Zegarra, J. (s.f.). *Pausas activas como método de afrontamiento al estrés laboral y síndrome de Burnout*. [Tesis para optar el título de Maestría], Universidad Mayor de San Simón; 2021, Bolivia.

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina de repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica de los Andes