

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y
SALUD OCUPACIONAL



PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA EL CONTROL DEL
ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO MEDICO
CIMA S.A.C.-2022

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL
Y SALUD OCUPACIONAL

AUTOR

Br. Karem Lucero Luna Espinoza

ASESOR (A)

Dra. Mercedes Friorella, Gavidia Samame
<https://orcid.org/0000-0003-4736-6248>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Seguridad y Salud en el Trabajo

TRUJILLO – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Dra Mercedes Friorella Gavina Samame con DNI N° 46515653, como asesora de la tesis titulada:

PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA EL CONTROL DEL ESTRÉS LABORAL
EN EL PERSONAL DEL CENTRO MEDICO CIMA S.A.C.-2022

Desarrollada por el bachiller: Karem Lucero Luna Espinoza.

con DNI N° 72641944.

De la MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.


Firma del asesor(a)
Dra Mercedes Friorella Gavina Samame
Psicóloga
G.P.P. 20115

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios por su bondad y amor con quien logre mis propósitos y oriente mi camino en mi formación personal y profesional

A mis padres, gracias a ustedes por ser testigo de mis esfuerzos y su apoyo incondicional y su inmenso amor para permitirme lograr mis sueños y objetivos.

A mi hermana que con ánimo y aliento siempre me brinda su apoyo moral a lo largo de este camino.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que este trabajo se concluya con éxito especialmente a todos los que me abrieron las puertas y compartieron sus grandes conocimientos.

AGRADECIMIENTO

A la universidad católica de Trujillo por haberme acogido y brindado conocimientos en sus instalaciones

A los docentes del programa de la maestría en seguridad e higiene industrial en salud ocupacional.

A los trabajadores del centro médico Cima S.A.C por el apoyo y espacio para desarrollar la aplicación de esta tesis.

A mi asesora por compartir su valioso conocimiento y brindarme su apoyo ilimitado y paciencia en cada paso para lograr esta meta.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Karem Lucero Luna Espinoza con DNI 72641944, egresada de la Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Salud Ocupacional de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA EL CONTROL DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO MÉDICO CIMA S.A.C. - 2022, el cual consta de un total de 111 páginas, en las que se incluye 17 tablas, 12 figuras y 36 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declara bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

La autora.



Bach.Karem Lucero Luna Espinoza

DNI 72641944

ÍNDICE DE CONTENIDO

Declaratoria de originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de legitimidad de autoría	vi
RESUMEN	xi
ABSTRAC.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. METODOLOGÍA	30
2.1 Enfoque, tipo.....	30
2.2 Diseño de investigación.....	30
2.3 Población muestra y muestreo.....	30
2.4 Técnica e instrumento de recojo de datos /equipos de laboratorio/informe de laboratorio especializado, de ser utilizados.....	30
2.5 Técnica de procesamiento y análisis de la información.....	31
2.6 Aspectos éticos de la investigación.....	31
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES	63
VI. RECOMENDACIONES	64
VII. REFERENCIAS	65
ANEXOS.....	76
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de información.....	76
ANEXO 2: Ficha técnica.....	77
ANEXO 3: Operacionalización de variables	78
ANEXO 4: Carta de presentación.....	81
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	82
ANEXO 6: Consentimiento informado	83
ANEXO 7: Matriz de consistencia	88
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	91
ANEXO 9: Constancia de aplicación de prueba piloto.....	103

ANEXO 10: Evidencia fotográfica de la aplicación de la prueba piloto.....	104
ANEXO 11: Registro de pausas activas en el centro médico Cima 10....	105
ANEXO 12: Evidencia fotográfica de la aplicación de pausas activas en el centro medico Cima.....	109
ANEXO 13: Guía de pausas activas.....	110
ANEXO 14: Porcentaje de turnirin.....	111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de la edad	33
Tabla 2.	Distribución del género.....	34
Tabla 3.	Distribución según el puesto laboral.....	35
Tabla 4.	Variable 1 estrés laboral	36
Tabla 5.	Dimensión 1: reacción fisiológica por dolor muscular	37
Tabla 6.	Dimensión 1: reacción fisiológica por agotamiento	38
Tabla 7.	Dimensión 1: reacción fisiológica por lesiones disergonómicas	40
Tabla 8.	Dimensión 2: Reacción psicológica por la función cognitiva	41
Tabla 9.	Dimensión 2: Reacción psicológica por el estado de ánimo.....	43
Tabla 10.	Dimensión 2: Reacción psicológica para las enfermedades psicológicas por estrés	44
Tabla 11.	Dimensión 3: Reacción operativa laboral para las relaciones interpersonales	45
Tabla 12.	Dimensión 3: Reacción operativa laboral para la actitud laboral organizativa	47
Tabla 13.	Pruebas de normalidad.....	49
Tabla 14.	Prueba de wilcoxon.....	50
Tabla 15.	Estrés laboral pre test.....	51
Tabla 16.	Estrés laboral post test	51
Tabla 17.	Estadísticos descriptivos y medias calculadas	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Gráfico de la edad del encuestado.....	33
Figura 2.	Gráfico del género del encuestado.....	34
Figura 3.	Gráfico de la distribución según el puesto laboral.....	35
Figura 4.	Gráfico de la variable estrés laboral.....	36
Figura 5.	Gráfico del pre y post test del indicador dolor muscular.....	37
Figura 6.	Gráfico del pre y post test del indicador agotamiento.....	39
Figura 7.	Gráfico del pre y post test del indicador lesiones disergonómicas.....	40
Figura 8.	Gráfico del pre y post test del indicador función cognitiva.....	42
Figura 9.	Gráfico del pre y post test del indicador estado de ánimo.....,,.....	43
Figura 10	Gráfico del pres y post test del indicador enfermedades psicológicas por estrés	44
Figura 11	Gráfico del pres y post test del indicador relaciones interpersonales.....	46
Figura 12	Gráfico del pres y post test del indicador actitud laboral organizativa.....	48

RESUMEN

Los trabajadores de las distintas empresas en el país durante el desarrollo de su trabajo han estado expuestos a estrés, fatiga, cansancio y posibles enfermedades producidas por la inactividad física, mientras que la tecnología avanza va cambiando la naturaleza del trabajo con nuevas exigencias generadas respuestas físicas y emocionales a un desequilibrio entre exigencia y rendimiento percibidos por el trabajador, quien se enfrentará a la demanda laboral; una excelente alternativa es la implantación de las pausas activas realizadas con la finalidad de aminorar todos los aspectos desventajosos que produce una jornada de trabajo y en especial el estrés laboral que se vio reflejado como estrés físico, estrés psicológico, estrés operativo conductual; La presente investigación tuvo como propósito determinar los efectos del programa de pausas activas para controlar el estrés laboral en el personal del centro médico Cima S.A.C. El estudio es aplicado- cuantitativo -cuasiexperimental la unidad de análisis lo conformaron 59 trabajadores del centro médico cima S.A.C; el instrumento fue el pre y post test que consta de 24 ítems siendo confiable con una validez total de 837. Los resultados de la investigación permitieron determinar que las pausas activas tienen un efecto positivo en el control del estrés laboral de los trabajadores del Centro Médico Cima S.A.C, por lo que se recomienda continuar con el programa de pausas activas por ser eficaz para la disminución y control del estrés laboral.

Palabras clave: estrés laboral, estrés físico, estrés psicológico, estrés operativo conductual, Pausas activas.

ABSTRAC

The workers of the different companies in the country during the development of their work are exposed to stress, fatigue, tiredness and possible diseases caused by physical inactivity while technology advances is changing the nature of work with new demands generating physical and emotional responses to an imbalance between the demand and performance perceived by the worker to face the labor demand; An excellent alternative is the implementation of active breaks in order to reduce all the disadvantageous aspects that a working day produces and especially work stress that is reflected as physical stress, psychological stress, behavioral operational stress; The purpose of this research work was to determine the effects of the active break program to control work stress in the personnel of the Cima S.A.C. The study is applied-quantitative-quasi-experimental, the analysis unit was made up of 59 workers from the Cima S.A.C medical center; The test instrument, consisting of 24 items, is reliable, with a total validity of .837. The results of the investigation allowed us to determine that active breaks have a positive effect on the reduction of work stress in the workers of the Cima S.A.C Medical Center, so it is recommended to continue with the active breaks program because they are effective for reducing of work stress.

Keywords: work stress, physical stress, psychological stress, behavioral operational stress, active brea

I. INTRODUCCION

En el mundo se registró que un 65% de trabajadores de distintos puestos laborales sufrieron en algún momento de su vida lesiones musculoesqueléticas. Las investigaciones demostraron que los trabajadores inician su jornada con una postura correcta, pero en el momento en el que empiezan a transcurrir las horas, los trabajadores adoptan una postura incorrecta, ellos están expuestos generalmente al poco movimiento físico debido a la postura forzada de permanecer sentado o parado por varias horas para realizar sus tareas .¹

Un estudio relacionado con el agotamiento laboral en Colombia mostro que 4 de cada 10 colombianos admitieron sentirse muy agotados con sus trabajos y 7 de cada 10 estarían dispuestos a cambiar de trabajo si sería posible, pero el estar desgastado, no sentirse a gusto o estar insatisfecho en el empleo actual influye directamente en indicadores de productividad, eficiencia y calidad que afecta enormemente el desempeño de las organizaciones empresariales.²

En un estudio en Eslovaquia en el 2014 en la Universidad técnica de Kosice, informo que el estrés laboral es un problema global en las empresas eslovacas, el estrés laboral afecto a uno de cada cuatro trabajadores según las estadísticas y también a la gestión de la empresa.³

En Holanda Meridional 2015 Casi el 50% de los anestesiólogos que trabajaron en áreas estresantes como hospitales obtuvieron resultados altos en los dominios de agotamiento en diferentes encuestas, La gestión de este problema no solo necesita un enfoque institucional sino también individual.⁴

En 11 provincias occidentales de China (2019) se realizó un estudio a los trabajadores de la salud, especialmente en China central, donde tienen la mayor cantidad de pacientes potenciales en el mundo, donde el estrés laboral general fue de 64,5%. Estos trabajadores Presentaron también carga de trabajo con un 67,8%, seguido de una percepción de emoción negativa del 61,4% .⁵

Un estudio en Italia (2019) evaluó a 42 sujetos de la Universidad de Nápoles Federico **II**. Indicaron que con el estrés mental hay una activación del sistema nervioso simpático y estas señales fisiológicas fueron detectadas por la frecuencia cardiaca. El estudio actual mostró que fue capaz de detectar sujetos estresados representando un 94 %.⁶

En el Reino Unido (2020) un asombroso 79 % experimento estrés laboral, Los hallazgos revelaron que, semanalmente, las personas de 25 a 34 años abarcan el 31% de

estrés relacionado con el trabajo. Un gran motivo de preocupación. Dado que este grupo de edad generalmente se encontraba en un punto de su vida laboral en el que había elegido una carrera y estaba trabajando para su desarrollo, es importante que no se llegue al punto de agotamiento.⁷

En México 2021, se realizó un estudio al capital humano, entre los resultados más importantes resalta que el 63% de los participantes de la encuesta han sufrido estrés laboral en los últimos 24 meses; de éstos, el 23% fueron expuestos al estrés laboral todo el tiempo, El 47% lo percibía de manera ocasional y el 30% pocas veces. También se reflejó el estrés laboral más en el género femenino con un 65%, así como en el grupo de edad que está entre los 30 y los 49 años con un 70%, y los que cuentan con estudios de posgrado con un 73%.⁸

En Gran Bretaña (2021) hubo un estimado de 914,000 trabajadores afectados por problemas relacionados con el trabajo. Como resultado se vio una pérdida estimada de 17 millones de días laborales. Representaron el 51% de todos los problemas de salud asociados con el trabajo y el 55% son días perdidos por problemas de salud vinculados con el trabajo.⁹

Kermit Davis y Susan Kotowski. (2022) realizaron una investigación a la oficina cooperativa. de la provincia de Java Central en Semarang, Indonesia. Como resultado el efecto del estrés laboral tuvo una influencia del 5,3 % en el desempeño de los empleados en la prueba de la hipótesis por prueba t resultó con -0,255, lo que indicó un efecto negativo, Entonces el estrés laboral tuvo un efecto negativo y significativo en el desempeño de los empleados.¹⁰

The Harris Poll Asociación Estadounidense de Psicología (2021) Realizó una encuesta de trabajo y bienestar en una población empleada de EE. UU. Donde 59% han experimentado impactos perjudiciales del estrés relacionado con el trabajo, incluida la falta de interés, motivación o energía 26 %, dificultad para concentrarse 21% y falta de esfuerzo al trabajar con un 19%. Los trabajadores adultos que trabajan en administración, gerencia o trabajos de escritorio han experimentado síntomas de fatiga física entre 51% y 53 %, cansancio cognitivo 41 % y agotamiento emocional 41% .¹¹

El Instituto Estadounidense del estrés reportó que en el 2022 el 83 % de los trabajadores estadounidenses sufrían de estrés relacionado con el trabajo, y el 25 % dijo que su trabajo fue el factor estresante número uno en sus vidas. Alrededor de un millón de estadounidenses faltaban al trabajo todos los días debido al estrés. El 76 % de los trabajadores estadounidenses informaron que el estrés laboral afectó sus relaciones personales.¹²

Rojas, en el 2019 destacó que, según los informes de salud de los peruanos, aproximadamente el 60 por ciento de la población sufría de estrés y el 70 por ciento de los trabajadores peruanos sufrió estrés de tipo laboral; Los niveles altos pueden afectar las funciones cognitivas en la capacidad de prestar atención, analizar, conectar ideas y la eficacia y eficiencia de su trabajo. Esta enfermedad puede causar problemas de salud.¹³

Según datos de la Universidad de Esan, en 2021 se reveló que siete de cada diez trabajadores sufrían de estrés laboral; No obstante, este trastorno mental no solo afectó a las personas, sino también a las empresas; Los trabajadores con un estrés difícil de manejar percibieron depresión, ansiedad, y dolencias físicas estos factores influyeron en la concentración conduciendo a errores que afectaron la productividad, estadísticamente un bajo rendimiento de los empleados redujo la productividad en un 41 % además que los empleados estresados se ausentan del trabajo debido a la fatiga crónica, indigestión o insomnio. según el Instituto Americano del Estrés (AIS), el 60 por ciento del ausentismo fue por estrés como tal.¹⁴

Salazar, 2017 definió los factores psicosociales del trabajo que llevaron a un aumento del estrés que afectó la productividad de los trabajadores judiciales en la región Cusco, las exigencias laborales afectaron la productividad del 32 por ciento de la fuerza laboral. El 61% de los trabajadores también presentaron signos como dolor de cuello y espalda o tensión muscular por estrés laboral, esto los llevó al consumo de alcohol, café y cigarrillos.¹⁵

Esta investigación se realizó porque existió la necesidad de controlar el estrés laboral identificado previamente en reacciones fisiológicas, reacciones psicológicas y reacciones operativas laborales, aspectos que influyeron en el trabajador. De esta forma se ha demostrado la utilidad de las pausas activas en el control del estrés laboral, se brindó información confiable a los directivos de la institución para que el equipo de dirección promueva su práctica para disminuir el problema identificado ya que resultó beneficioso para todos los integrantes de la institución, para la sociedad el presente trabajo genera nuevos panoramas para identificar estrés laboral en las diferentes empresas e instituciones y permitirá planificar y ejecutar actividades preventivas como el empleo del programa de pausas activas.

A nivel teórico la presente investigación tuvo sustentó en los aportes de la teoría desarrollada por medio de un proceso de revisión bibliográfica que permitió conocer los fundamentos científicos encontrados en definiciones, conceptos y estudios previos que manifestaron el estrés laboral en los trabajadores, así mismo el presente trabajo académico

Se apoyó en estudios tomados como referencia para investigar la reducción del estrés laboral, de este modo se espera que las conclusiones del estudio generen referencias y antecedentes de aporte a la comunidad científica.

A nivel metodológico este estudio tuvo relevancia por que el instrumento utilizado fue validado por 03 expertos profesionales con grado de maestros, así mismo el instrumento fue confiable ya que se utilizó una herramienta estadística que determino su confiabilidad, la identificación del estrés laboral se aplicó por medio de un test de estrés laboral que sirvió para medir la variable antes y después de la aplicación de las pausas activas.

Estrés laboral

Las personas experimentan el estrés laboral en respuesta a desencadenantes que varían según los factores estresantes por un desequilibrio entre la necesidad de trabajo y los medios que dispone una empresa esto resulta en una afección física o emocional.¹⁶

El estrés laboral puede desencadenar muchas patologías que se presentan de forma física, psicológica y conductual su control se basa en que las empresas busquen equilibrar a los trabajadores y sus actividades laborales con programas saludables para garantizar un desempeño laboral óptimo.

En los últimos años se acumuló evidencia empírica sobre como el trabajo genero impacto en los trabajadores desarrollando estrés laboral. una gran proporción de trabajadores japoneses ilustran puntos de estrés con tendencia creciente en los últimos años, 2017, 2019, los trabajadores tienen el riesgo de convertirse en empleados de alto riesgo.¹⁷

Reacción fisiológica

La respuesta fisiológica está reflejada en el organismo ante estímulos estresantes. Cuando el cuerpo esta frente a una situación de estrés, se producen una serie de reacciones fisiológicas que van acompañadas de la activación del sistema nervioso y la liberación de hormonas. Esta respuesta fisiológica continua provoca manifestaciones físicas como:

1. Dolor muscular

La influencia fisiopatológica musculoesquelética evidencia que el estrés induce al agravamiento del dolor muscular. Los estudios epidemiológicos han manifestado una estrecha relación entre el estrés y el dolor musculoesquelético en diversas poblaciones.¹⁸ El dolor muscular laboral deriva de las posturas forzadas o repetitivas en zonas comunes como cuello, hombros, espalda estas molestias generan desgaste de articulaciones, torciones o inflamaciones.¹⁹

- Dolor de cuello: Es influenciado por la columna vertebral y los músculos del cuello por jugar un papel importante en la posición de la columna cervical, el control motor de la cabeza, músculos de los ojos y estabilidad postural, numerosos estudios corroboran la eficacia del ejercicio terapéutico como alternativa para disminuir este problema.²⁰
El estrés laboral y las malas posturas son algunas de las causas del dolor de cuello hacer pausas frecuentes mejoran la activación de todos los músculos del cuello aliviando el dolor, estos entrenamientos constantes resultan positiva y significativamente mejorando la neuro musculatura .²¹
- Dolor de hombros: Las demandas posturales durante el ciclo de trabajo producen trastornos en el hombro generando dolor, inicia con el desgaste de las articulaciones y músculos que comprenden al manguito rodador que es responsable del movimiento de hombros.
- El dolor de espalda: En la mayoría de los casos aparece debido al estilo de vida del trabajador, a una estructura de músculos débiles, a comportamientos repetitivos y puede resultar por posturas incorrectas adoptadas por el trabajador en las actividades laborales. Pero cuando el dolor se vuelve crónico es indicio de una probable lumbalgia en estos casos los cambios en el estilo de vida como hacer ejercicio y estiramientos en forma regular pueden ayudar a aliviar el dolor y prevenir una patología establecida.

2. Agotamiento

Esta evidenciado en la carencia de energía que aparece después de ejecutar las tareas y funciones de las jornadas laborales. El trabajador empieza a presentar somnolencia durante sus actividades, y finalmente adquiere un desgaste que lo lleva a una fatiga laboral que hace que el trabajador se sienta cansado antes de culminar su semana laboral. Sin embargo, el agotamiento refleja cansancio extremo y eso le impedirá continuar con el trabajo de forma productiva.²⁴

- Falta de energía: Cuando se tiene una rutina laboral constante se lleva hasta el límite el cuerpo y cerebro día tras día esto influye directamente en el nivel de energía, por lo que mantener el equilibrio es esencial para poder trabajar.²⁵
- Somnolencia: Es la predisposición de un individuo a quedarse dormido, La presencia de este factor se da por un trastorno de sueño que fácilmente es interrumpido y la cantidad de horas que se duerme son muy escasas.

Actualmente la evaluación y tratamiento ocupa alta consideración en el área de la salud laboral.

- **Fatiga:** Los trabajadores enfrentan una combinación de presión de tiempo, sobrecarga de tareas y exposición a otras situaciones estresantes como las largas jornadas y actividades monótonas, esto le contribuye al deterioro de su bienestar debilitando negativamente la vida laboral

3. Lesiones disergonómicas por estrés

- **Lumbalgia:** Afección relacionada a la degeneración del disco intervertebral la aparición del dolor es crónico y está localizado en el área lumbar hacia la cintura baja, originado por un desorden musculoesquelético generalmente por enfermedades relacionadas con el trabajo como la manipulación manual de cargas, estar sentado o parado por mucho tiempo, y como un factor de característica personal sufrir de obesidad también es una causa, la afección es en las vértebras lumbares y las estructuras de los tejidos blandos a nivel de la columna.²⁸

El ejercicio puede aumentar la fuerza de extensión de la espalda, su movilidad, resistencia y funcionabilidad el ejercicio logra mitigar el dolor lumbar.

- **Cervicalgia:** Aparece por la postura incorrecta del cuello es decir por la posición forzada o mantenida durante mucho tiempo e incluso se da cuando los movimientos se repiten. La cervicalgia inicia con un dolor en la zona posterior del cuello puede ser causado por trabajar con computadoras o laptops que no están a la altura de los ojos, lectura de papeles o celulares con un ángulo de inclinación del cuello hacia abajo entre otras actividades.
- **Síndrome del túnel carpiano:** Es una neuropatía que afecta la calidad de vida de las personas causado por la inflamación del nervio mediano unido a un ligamento llamado túnel carpiano, las actividades repetitivas que involucran el movimiento constante de manos generan la acumulación del líquido en los tendones y en el túnel carpiano generando una inflamación.

En el caso de trabajadores de oficina la postura inapropiada de la mano durante el trabajo por la digitación del computador genera esta patología; El personal de salud por la demanda de movimientos manuales presentan molestias en la muñeca y la mano esto está asociado con factores físicos como usar las manos

para escribir historias clínicas, canalización de vías, aplicación de tratamientos, examen manual de pacientes.³¹

Los trabajadores del área de limpieza y conducción también están expuestos a la inflamación del nervio mediano por el uso constante de manos como parte de sus tareas diarias. Todos los trabajadores utilizan las manos para realizar sus actividades laborales y la mayoría no aplica una pausa para recuperar el movimiento articular.

2.2.3 Reacción psicológica.

Sus síntomas son más perceptibles el trabajador experimenta insomnio, angustia. Si los síntomas son frecuentes y duran mucho tiempo, es necesario actuar prontamente para disminuir o eliminar el estrés.³² Las reacciones psicológicas pueden afectar también los cambios de ánimo generando desmotivación, molestia, intolerancia entre otros.

Función cognitiva

La mente genera un procesamiento de conocimientos en sus estructuras cognitivas y genera construcción de habilidades, la reacción psicológica del estrés genera cambios en la percepción, la atención y el pensamiento estos factores modifican las capacidades provocando desequilibrio en la ejecución mental.³³

- Dificultad para concertarse: El estrés en el trabajo en muchas ocasiones genera desconcentración esto hace que se desvíe la capacidad mental y no logre enfocar las tareas y objetivos que tienen que ser concretados en el día laboral.³⁴ La dificultad de concentración impide cumplir con los objetivos de una empresa y está reflejada cuando no se logra tener un enfoque exclusivo en las actividades laborales.
- Dificultad para tomar decisiones: La aparición del estrés durante la toma de decisiones en el trabajo es habitual se intenta predecir las consecuencias futuras con la presión laboral y la lucha contra la autoconfianza para decidir.
En caso del personal asistencial en una empresa de salud es muy importante que cuenten con la habilidad tomar decisiones ya que determinan la recuperación y la vida del paciente, lo mismo sucede con los trabajadores administrativos su toma de decisiones determinara la agilización de procedimientos como la programación de citas, los controles o la coordinación de atenciones de emergencias.
- Dificultad para memorizar tareas: La dificultad de memorización de tareas laborales, como realizar la lectura o redacción de los correos, informes administrativos o las indicaciones de las historias clínicas y los procedimientos a realizar a los pacientes

podrían verse alteradas y afectadas cuando el proceso de comprensión está involucrado con estrés mental.

Estado anímico

El estrés puede afectar el estado anímico de los trabajadores y genera en ellos estados como, sentirse motivado por una situación, Feliz por la satisfacción laboral, irritable por problemas o conflictos personales e interpersonales reflejando un comportamiento desagradable. El estado anímico de un trabajador afecta en la forma en como el piensa, siente o actúa.³⁶

- Sentirse motivado: La motivación en el trabajo es esencial por que incide en la conducta y predisposición del trabajador reflejando en el positiva y eficazmente la ejecución de sus tareas laborales, esto tiene un impacto significativo en su satisfacción laboral, desempeño y crecimiento empresarial.
- Sentirse feliz: Un trabajador se siente feliz porque refleja su vínculo emocional con la organización, satisfacción profesional y reconocimiento, este resultado proporciona evidencia de la calidad de ambiente de trabajo creado por los líderes quienes juegan un papel importante en el desarrollo del vínculo.
- Sentirse Irritable: Hay situaciones insignificantes que sacan de quicio hasta perder incluso el control de las emociones estos micro desafíos pueden acumularse hasta convertirse en una montaña de frustraciones alterando la paz mental y generando la irritabilidad en el trabajador³⁹

Enfermedades psicológicas por estrés

- Burnout: Conocido como el agotamiento ocupacional, mental, emocional y físico causado por demandas agotadoras, estrés crónico, insatisfacción laboral. Si el trabajador experimenta síntomas del síndrome de burnout puede reflejar mostrándose agotado todos los días, con una actitud cínica, desmotivada y se siente insatisfecho con su trabajo.⁴⁰ El síndrome de burnout no aparece repentinamente sino aumenta gradualmente a niveles altos
- Ansiedad: Es la respuesta fisiológica de alarma que se presenta en el ámbito laboral, la excesiva preocupación provoca una elevada autoexigencia, el perfeccionismo, el temor a una valoración negativa de su trabajo y el miedo de errores pueden crear cuadros de ansiedad, el empleado puede experimentar insomnio, trastornos del sueño o despertarse varias veces pensando en el trabajo, se siente inseguro por mucho que se intente convencerlo de que es buen trabajador.

- Depresión: Es una tendencia en todo el mundo y tiene un impacto significativo en el trabajador, la identificación está en los empleados que reportan falta de libertad, decisión, tensión laboral, tristeza continua, estos síntomas ameritan intervenciones organizacionales ⁴³ La depresión en el lugar de trabajo genera desventajas debido a que se desarrolla en un ambiente estresante que deteriora el bienestar psicológico de los trabajadores y la productividad empresarial.

Cuando la depresión y la ansiedad están presentados al mismo tiempo crean un cuadro combinado con efectos perjudiciales en el trabajador ocasionando en su salud un efecto desgastador esta vinculación podría desarrollar negativamente la salud mental y mostrarse de forma más compleja. ⁴⁵ Cada año, el número de enfermedades psicológicas debido a la depresión parece aumentar. El estrés diario, la precariedad laboral y el miedo a la inestabilidad laboral son solo algunos de los factores que aceleran este crecimiento, largas jornadas laborales, un cuarto oscuro u oficina sin ventilación, un salario muy bajo son algunas de las condiciones que pueden llevar a la depresión. ⁴⁶

Reacción operativa-laboral

Existen diversas variables en el ambiente de trabajo que pueden afectar el desempeño del trabajador y su ambiente de trabajo el cual debe tener las mejores condiciones para el nacimiento de una empresa y al mismo tiempo para su puesta en marcha en conseguir las metas que hacen que la empresa se expanda, y de igual manera cada empleado logre el éxito personal.

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales de los empleados afectan en gran medida su estado de ánimo y percepción del estrés. Si el empleado tiene momentos inestables en otras áreas de su vida, esto también afectara a su estrés laboral, las malas relaciones con sus colegas cercanos también causan estrés. los trabajadores deben de tener la capacidad de controlar sus emociones y reacciones ante el entorno laboral, además poder empatizar con ellos. Esto promueve las buenas relaciones y brinda al trabajador "apoyo social" en la organización. El apoyo social se asocia consistentemente con menos estrés.

- Trato cordial con compañeros: Mantener una buena relación con los compañeros de trabajo ayudan a desarrollar la jornada laboral de mejor forma, la cordialidad se basa en fomentar el respeto y practicar la empatía, el estrés laboral podría generar malas reacciones con los compañeros de trabajo.

- Presencia de adecuado clima laboral: Un buen clima laboral genera que los trabajadores tengan deseos de trabajar y asistir a las oficinas o instituciones, depende de los líderes proporcionar ambientes psicológicos adecuados.
- Presencia de conflicto laboral: En la semana de trabajo la gente a menudo pasa terminando mucho tiempo con sus compañeros quienes trabajan de forma diversa con diferentes habilidades, experiencias y valores estas menciones pueden ser para el trabajador una fuente de conflicto y la situación puede complicarse más si se permite un clima de estrés.

Actitud laboral organizativa

Los hábitos negativos en el trabajo se muestran a diario en todo tipo de empresas, constituyendo así la cultura organizativa de las mismas por ese motivo es importante detectar y corregir las malas prácticas, ya que éstas repercuten en la productividad y visión de la empresa, no tener un comportamiento proactivo en el trabajo perjudica al trabajador y al ambiente laboral.⁵⁰

- Trabajo en equipo: El estrés afecta la calidad del trabajo porque es percibido por los propios trabajadores, las organizaciones corporativas deben enfatizar el trabajo en equipo y desempeño social, así como logros corporativos generando un entorno de trabajo eficaz.

El trabajo en equipo suma las fuerzas, actitudes y aptitudes de todos los trabajadores de una institución con el fin de potenciar un resultado eficaz para la empresa donde por medio de la cooperación continua se logran objetivos.

- Solicita ayuda a un compañero: Pedir ayuda entre los compañeros es un aprendizaje óptimo y eficiente, su práctica demuestra que existen buenas relaciones laborales y que los trabajadores interactúan en un ambiente adecuado.
- La participación en actividades recreacionales o culturales: Los trabajadores que se encuentran felices con la institución participan en las actividades que organiza la empresa por que se sienten identificados con su trabajo y tiene buenas relaciones con sus compañeros, pero el estrés laboral puede alejar a muchos de estas actividades que ayudan a los trabajadores en su interacción social y liberación mental.

Programa de pausas activas

1. Pausas activas de introducción:

Se realiza previamente al inicio de la jornada laboral para preparar, oxigenar y despertar las estructuras musculares, así como la activación mental tales

indicadores son necesarios para el desempeño de las tareas laborales, mejorar la actitud dentro de la empresa y ayuda en el actuar de forma proactiva y terapéutica. Esta sección utiliza ejercicios de respiración durante 34 segundos.

Los ejercicios de respiración son estratégicos y sencillos para afrontar situaciones estresantes, ayuda a sostener la armonía de los órganos vitales más importantes, aumentando la resistencia del cuerpo y ayuda en prevenir posibles síntomas como el insomnio, la ansiedad y el estrés.

2. Pausas activas a media jornada laboral:

Es una actividad extenuante destinada a neutralizar las estructuras que pueden sobrecargarse durante las tareas laborales. Tiene una duración de 8 minutos, ayuda a romper la monotonía de la actividad laboral que se ha acumulado hasta el mediodía, El objetivo de este tipo de actividad es reducir las tensiones del entorno laboral, los errores posturales y compensar los esfuerzos repetitivos y la estabilización funcional, así como la recuperación activa de esta forma los descansos regulares durante la jornada laboral puedan servir para relajar los músculos que se contraen durante el trabajo. Esta sección utiliza ejercicios de movilidad articular.

La movilidad articular se basa en ejercicios de rotación para las articulaciones importantes como el cuello y las muñecas. Su finalidad es restablecer la distancia entre las articulaciones perdidas y retardar la aparición de la fatiga por el trabajo prolongado en la misma posición, esto relaja los músculos y previene las lesiones y el estrés físico.

3. Pausas activas al finalizar la jornada laboral:

Una pausa de descanso activo practicada al final de la jornada laboral fomenta la relajación muscular y mental de los trabajadores, mitiga la sensación de fatiga y tensión muscular que es acumulada durante el día. Por lo que se recomienda realizar una pausa de 60 segundos al final de la jornada laboral. Esta sección utiliza ejercicios para la flexibilidad

La flexibilidad es la capacidad de los músculos para estirar y extender al máximo el rango de movimientos de la cintura, la columna vertebral y los brazos. La ventaja de este tipo de ejercicio es que mejora las funciones articulares y musculares y reduce el estrés. Los beneficios de crear el programa de descanso activo en las empresas es un instrumento importante para mejorar la calidad de vida y salud de los

colaboradores, reduciendo la probabilidad de enfermedades disergonómicas y estrés, resultando beneficios a nivel fisiológico, psicológico y comportamental.

Estos términos son importantes para conocer el estrés laboral manifestado en las reacciones de los trabajadores ya sea de forma fisiológica generando dolor, agotamiento y lesiones disergonómicas, de forma psicológica influyendo en su función cognitiva en su estado de ánimo y el desencadenamiento de posibles patologías por estrés psicológico, manifestándose en sus relaciones interpersonales, en la actitud laboral organizativa.

El estrés se manifestó en los factores mencionados, por este motivo se investigó el nivel de estrés laboral de los trabajadores del centro médico Cima y se les aplicó 12 sesiones de pausas activas para poder demostrar el control del estrés laboral.

El objetivo de la presente investigación fue determinar los efectos del programa de pausas activas para controlar el estrés laboral en el personal del centro médico Cima S.A.C. así mismo evaluar y comparar el nivel de estrés antes y después de la aplicación del programa de pausas activas, la hipótesis se planteó de la siguiente manera:

Hi: La aplicación del programa de pausas activas tiene efectos significativos sobre el control del estrés laboral del personal del centro médico Cima S.A.C.

Ho: La aplicación del programa de pausas activas no tiene efectos significativos sobre el control del estrés laboral del personal del centro médico Cima S.A.C.

Según la investigación de la presente tesis se encontraron antecedentes a nivel internacional, nacional y local.

A nivel internacional

(Lacosta, 2018, pág. 133) en su tesis doctoral “estudio del estrés laboral en las pymes en la provincia de Zaragoza , diseño de un programa preventivo de estrés laboral”, concluye: “... En la provincia de Zaragoza se encuentra el mayor nivel de estrés laboral que aparece en aéreas donde influía el líder y áreas con falta de respaldo del grupo de trabajadores , estos hallazgos se abordaron aplicando planes de prevención frente al estrés laboral con la cooperación de la administración y de los propios empresarios...”⁵³ El estudio refiere que se encontró estrés laboral desencadenado por la mala actitud laboral organizativa y sugiere que para disminuir las afecciones se cuente con el apoyo y gestión de la administración de la empresa, cabe resaltar que en la mayoría muchas empresas no cuentan con programas que puedan reducir o controlar el estrés en los trabajadores, queda considerar que la aplicación de los planes de prevención en las empresas como las pausas activas pueden reducir el estrés laboral.

(Calderon, 2019, pág. 43) en su tesis maestrante “Percepción sobre riesgos ergonómicos del personal de salud de la consulta externa del Hospital General Esmeraldas Sur - Delfina Torres de Concha en el año 2019.”, concluye: “... El personal de salud del área de consulta externa indicó que las principales alteraciones ergonómicas por exposición al estrés físico por la actividad laboral fueron la lumbalgia y la fatiga. También atribuyeron un nivel de ansiedad y estrés elevado”⁵⁴. El estudio muestra que el personal de salud presentó estrés reflejado en la reacción fisiológica de los trabajadores y que estas reacciones son catalogadas como enfermedades disergonómicas tales como la lumbalgia y fatiga, también se aprecia la afección del estrés manifestado en la reacción psicológica por la presencia de la ansiedad en los trabajadores.

(Li, 2020) en su tesis doctoral “*Stress Management at the Workplace: A Comparative Study between Chinese and German Companies*” concluye... “Los empleados chinos informaron que usaron el pensamiento positivo como una forma de lidiar con el estrés. Los empleados alemanes informaron que hacían ejercicios físicos como una forma de lidiar con el estrés con mucha más frecuencia que sus contrapartes chinas.” El estudio refiere que el ejercicio físico y la relajación lidian con el estrés laboral tal comentario acredita que desligarse unos minutos de la rutina laboral logra controlarlo.

(Obidiegwu, 2020) en su tesis maestrante “*The impact of job stress on employee performance: Evidence from female academics at the University of KwaZulu-Natal*”, Un estudio sobre el impacto del estrés laboral en el desempeño en mujeres académicas de la Universidad de KwaZulu-Natal, concluye... “El hallazgo general del estudio mostró que la mayoría de los trabajadores del campus experimentaron estrés laboral debido a la naturaleza de sus trabajos y las tareas. El estudio también reveló que el estrés laboral ha tenido un impacto negativo en el trabajo, la salud, la vida personal y la motivación. Esto ha conducido al ausentismo y la baja productividad en el trabajo. implica que, en consecuencia, el estrés laboral impacta negativamente en el empleador, los hallazgos del estudio mostraron que la mayoría de estas académicas todavía aman sus trabajos y carreras y tienen poca o ninguna intención de cambiar de trabajo o carrera”⁵⁶

(Michels, 2020) en su tesis maestrante “*Break Interrupted: The Role of Interruptions to Work Breaks in Momentary Recovery Outcomes*” Un estudio que habla sobre el descanso interrumpido, concluye... “El presente estudio encontró que las pausas laborales en el trabajo son un medio eficaz en la disminución del estrés entre el tiempo 1 (antes del descanso) y el tiempo 2 (posterior al descanso). En conjunto, estos resultados sugieren que

los supervisores deben alentar a los empleados a tomar descansos ya que es especialmente importante porque mientras se ha comenzado a establecer la recuperación del trabajador este continúa laborando y mejorando su desempeño, compromiso y bienestar de esta manera fue factible reducir los síntomas somáticos del estrés.

(Julián, Muñoz, Belando, Manzano, & Valero, 2021) en su investigación “*The Effect of an Active Breaks Program on Primary School Students’ Executive Functions and Emotional Intelligence*” una investigación que habla del efecto de un programa de pausas activas en las funciones ejecutivas de estudiantes de Primaria, concluye: ... “Con respecto a la comparación de las puntuaciones entre el pre y post test, se demostró resultados significativos en el grupo experimental con respecto a las variables estado de ánimo y manejo del estrés. Finalmente, los resultados del estudio indicaron que las pausas activas pueden ser una herramienta metodológica y didáctica y eficaz, porque lograron una influencia positiva en los procesos cognitivos y emocionales” ...

(Tunja, 2021, pág. 94) en su tesis maestrante “Pausas activas para la disminución del estrés laboral”, concluye: “...Es evidente que existió una problemática en la a Federación Deportiva de Cotopaxi con respecto al estrés laboral, demostrada en los resultados. Donde el 36% afirmo que siempre ha sufrido afectaciones por el estrés como agotamiento físico, dolores de cabeza, dolores musculares, tales que han ocasionado incluso su ausencia del trabajo, el 34% afirmo que casi siempre ha sufrido estas afectaciones y que ha influido en su salud. Sin dudas, se requieren alternativas de solución que contrarresten esta problemática...”⁵⁹ .El estudio indica que los trabajadores desarrollaron estrés laboral que se reflejó en la reacción fisiológica considerando el dolor físico y que este ya estaba influenciando en la salud del trabajador por lo que este estudio requiere de una solución el cual sería el programa preventivo de pausas activas para controlar el dolor físico y disminuir a futuro el riesgo de padecer enfermedades disergonómicas .

(Veloz, 2021, pág. 49) en su tesis de grado “Efecto de la implementación de un programa de pausas activas en el nivel de satisfacción laboral en la empresa cremoda”, concluye que anteriormente a la aplicación del programa de pausa activa en la dimensión área y ambiente de trabajo un 68% se halló en un nivel satisfecho y luego de la aplicación del programa el 44% se manifestó muy satisfecho, por último según el grado de satisfacción laboral a nivel general se encontró un incremento de 1.33% de la media luego de haber sido aplicado el programa de pausas activas”⁶⁰ ,la investigación muestra que se encontró estrés

reflejado en la reacción operativa laboral afectando la satisfacción laboral y que el programa de pausas activas mejoro el indicador.

(Maija, 2022) en su tesis *“The Effect of active breaks for wellbeing at work”* un estudio que refiere el efecto de las pausas activas para el bienestar en el trabajo., concluye: “estos resultados fueron alentadores mostraron que tener un descanso activo como parte de la jornada laboral condujo a un mejoramiento en la actividad física y del sueño generando un impacto en su bienestar. los efectos de mejora en la variable actividad física fue del 58%. y en la variable sueño se apreció un efecto restaurador con del 7%. esto fue merecido simplemente por las pausas activas”

(Jiménez, 2022) en su investigación *“Improve physical activity in the classroom with active breaks: a mixed method study”*, Una tesis sobre mejorar la actividad física en el aula con pausas activas: un estudio de método mixto., concluye: “En línea con los objetivos propuestos para este estudio, se concluyó que el docente, durante la aplicación del programa de pausas activas, utilizo principalmente ejercicios de movimientos motores y variaciones en la postura resultando ser muy eficaz para los participantes. Los resultados muestran que la docente aplicó, de manera progresiva y adecuada, ejercicios estratégicos que caracterizan a las pausas activas, favorecieron la participación y motivación de los alumnos, Estas pausas activas lograron predisponer a los estudiantes a una mayor atención y los condujo a una resolución cognitiva que promovió la plena participación e interacción del grupo.

A nivel nacional.

(Gutierrez & Pando, 2018, pág. 62) en su tesis maestrante “Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca”, concluye: “...El Síndrome de burnout del personal docente de la I.E “San Ramón” de Cajamarca, obtuvo un nivel de agotamiento emocional resultando el 55%, reflejado en los niveles del grado de despersonalización, las actitudes como frialdad y distanciamiento mostraron un nivel que representa el 48%..

El estudio refiere que se encontró el inicio del síndrome de burnout el cual se mostró por la afección del estrés reflejando en la reacción psicológica, esta enfermedad psicológica genero agotamiento emocional, así como la despersonalización si a esto se sumamos las nuevas exigencias laborales estarían en niveles más altos a futuro afectando la salud psicológica del trabajador.

(Teves, 2020, pág. 84) en su tesis maestrante “Influencia del Estrés laboral en la actitud de los trabajadores de una universidad privada, 2020” ,concluye:“ El desarrollo de

un plan de trabajo en pausas activas logró reducir la sobrecarga de trabajo en un 27%, en los trabajadores administrativos de una universidad privada de Lima, logrando mejorar la actitud de los trabajadores”⁶⁴. El estudio muestra que luego de haber ejecutado un programa de pausas activas se logró reducir la sobrecarga laboral y que el resultado de esta intervención preventiva mejoró el desempeño de los trabajadores .

(Aguirre, 2021, pág. 202) en su tesis de maestría “Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021”, concluye: “...La relación entre pausas activas compensatorias y la productividad laboral sobre los 40 funcionarios encuestados, pertenecientes a una Municipalidad (Piura, 2021) sí existió ; y con un grado alto de significancia: evidenciando que la recarga energética de la jornada laboral está enfocada en sus labores cotidianas, y por lo evidenciado en estudios realizados con anterioridad en diferentes realidades, corrobora que las pausas activas compensatorias se vincularon positivamente con la reducción del estrés y agotamiento, además recobro las ganas de seguir brindando un desempeño que resultó productivo para la institución

El estudio muestra que el estrés laboral está reflejado en las actividades laborales y que ha tenido mucha influencia en la productividad de la empresa y que las pausas activas lograron una influencia positiva que mejoró la productividad de la institución reduciendo el estrés operativo laboral.

A nivel local.

(Medina, 2018, pág. 32) en su tesis maestrante “Factores de riesgo ergonómicos asociados a síntomas musculotendinosos en trabajadores de la clínica Mac salud. Cusco 2018”, concluye: “Se pudo determinar que el estrés físico influyó en los factores de riesgo asociados con molestias de cuello, manos y muñecas y de espalda baja. Donde la molestia en espalda baja estaban relacionadas con la postura al momento de realizar la actividad laboral, la molestia en cuello está fue relacionado con el tipo de trabajo y postura , la de manos y muñecas con postura y manejo de cargas.”⁶⁶. El estudio muestra que el estrés físico repercute en adaptar posturas forzadas que los trabajadores adoptan por la necesidad de cumplir con las tareas laborales, se recomienda incluir un programa de pausas antes de realizar las actividades laborales, así como pausas activas durante el desarrollo de las actividades y al finalizar la jornada laboral, con la aplicación de las pausas activas se reduce la tensión muscular por las posturas forzadas y el riesgo ergonómico, los ejercicios lubrican los tendones y músculos del organismo .

(Sarmiento, 2019) tesis maestrante “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017.”,concluye: “El síndrome de burnout se presentó en uno de cada 10 trabajadores, cifra alarmante que afectó seriamente el desempeño del servicio de emergencia y la calidad de atención en los pacientes del servicio de emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco, En cuanto a la satisfacción laboral y la indiferencia, fueron los grados de satisfacción observados en forma más frecuente” ⁶⁷ .El estudio muestro que uno de cada 10 trabajadores sufrió del síndrome de Burnout y que presentaron también indiferencia e insatisfacción laboral lo que mostro un panorama de un personal con patología por estrés psicológico y su afección estuvo directamente en las relaciones personales e interpersonales dato que evidencio un mal clima laboral , las medidas a tomar se tienen que centrar en programas preventivos de salud como las pausas activas que liberan el estrés laboral .

II. METODOLOGIA

2.1 Enfoque, tipo

El enfoque fue cuantitativo y del tipo descriptivo porque explico los datos y características de la población estableciendo su estructura y su comportamiento.⁶⁸

2.2 Diseño de investigación

El diseño fue pre experimental.

GE: $O_1 \times O_2$

Donde:

GE= Grupo de estudios

O_1 = pre test

X = estimulo

O_2 =post test

2.3 Población, muestra y muestreo

La población fue constituida por 76 trabajadores del centro médico Cima S.A.C; quienes presentaron las siguientes características; 43 fueron personal de salud asistenciales, 26 fueron personal administrativo, 5 se desempeñaban como conductores y 2 trabajaban de personal de limpieza; Los trabajadores fueron adultos con edad promedio de 23 y 52 años.

Muestra: La muestra estuvo conformada por 59 trabajadores, se trabajó con el 95% siendo una muestra representativa y adecuada a la población.

Muestreo: Fue probabilístico por que los elementos a estudiar han tenido la misma posibilidad de formar parte de la muestra estando todos al alcance de ser seleccionados.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

Se trabajo con la técnica psicométrica del pre test y post test.

El nombre del instrumento fue: Cuestionario 20 Carga de Trabajo su creador año y lugar fue: Moreno Aznar, Luis Morales Blanquez, Carlos; 2018, España.

Descripción del instrumento confiabilidad y validez

Como instrumento se utilizó el pre y pots tets; para la confiabilidad se procesó los datos en SPSS por medio de la estadística de fiabilidad alfa de Cronbach; para la validez el instrumento paso por una validación de 3 juicios de expertos con grado de maestros en psicología.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	59	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	59	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa	de N	de
Cronbach	elementos	
,837	24	

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se utilizó la actividad exploratoria, descriptiva y analítica.; desarrollándose de la siguiente manera:

En la actividad exploratoria se usó estadística descriptiva con tablas y figuras que describieron las características y dimensiones, finalmente en la actividad analítica se trabajó con estadística inferencial con un test que contrastó la hipótesis. Toda la información se procesó bajo el 95% de confiabilidad y 5 % de error, procesada vía SSPSS.V25.

2.6 Aspectos éticos en la investigación.

- Protección de las personas. En el campo de la investigación es el respeto a la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no sólo significa que los participantes de la investigación intervengan voluntariamente en el estudio si no que recibieron información sobre la aplicación del estudio.
- Beneficio y no daño: se garantizó el bienestar de las personas que colaboraron con sus respuestas en la investigación. En este sentido, la táctica del investigador siguió las siguientes normas generales: no hacer daño, minimizar los posibles efectos negativos e incrementar los beneficios.
- Derecho: La igualdad y la justicia se otorgan a todos los participantes de la

investigación y el derecho a conocer sus resultados. El investigador también se vio en la obligación de tratar con equidad a quienes participaron en los procesos, procedimientos y servicios de la investigación.

- Integridad científica: la integridad del investigador fue especialmente importante al estimar y reportar daños, riesgos y beneficios potenciales que han podido afectar a los participantes de la investigación en base a los estándares éticos de su profesión y conflictos de intereses que podían afectar la realización del estudio o el informe de sus resultados.
- Consentimiento informado. El estudio conto con el consentimiento informado, libre, inequívoco y exacto; donde las personas como sujetos de investigación o propietarios de su información dieron su consentimiento para la utilización de datos con fines de investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 1.

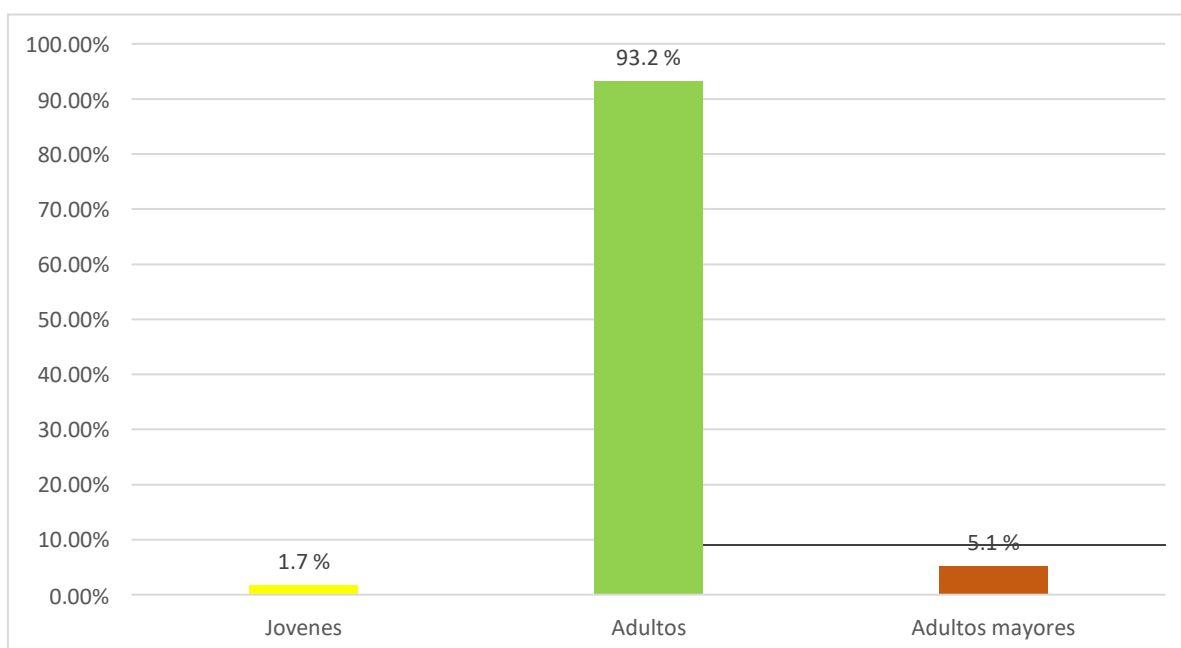
Distribución de la edad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Jóvenes	1	1,7
	Adultos	55	93,2
	Adultos mayores	3	5,1
	Total	59	100,0

Nota: La tabla muestra los resultados de la edad de la población obtenidos por la rubrica.

Figura 1.

Grafico de la edad del encuestado.



Nota: El grafico, muestra la edad de los encuestados el 1.69% son jóvenes, el 99.22% son adultos y el 5,98% son adultos mayores.

Tabla 2.

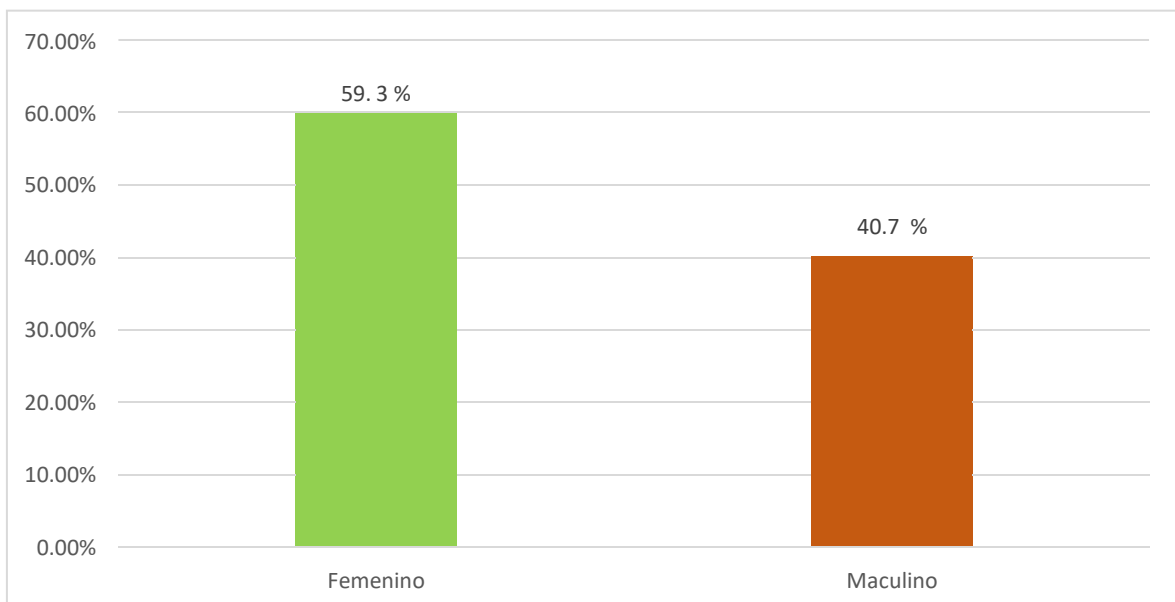
Distribución del genero

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	femenino	35	59,3
	Masculino	24	40,7
	Total	59	100,0

Nota: la tabla muestra los resultados del genero poblacion obtenidos por la rubrica.

Figura 2.

Gráfico del género del encuestado.



Nota: el grafico muestra el género de los encuestados, el 59.32% de los trabajadores son del sexo femenino y el 40,66% son trabajadores son del sexo masculino

Tabla 3.

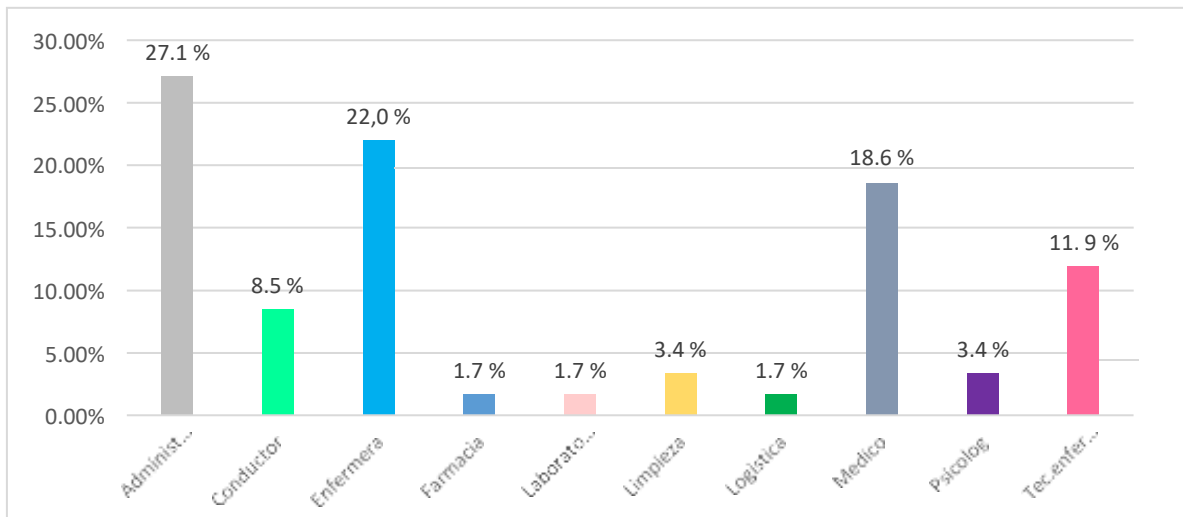
Distribución según el puesto laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Administrador	16	27,1
	Conductor	5	8,5
	Enfermera	13	22,0
	Farmacia	1	1,7
	Laboratorio	1	1,7
	Limpieza	2	3,4
	Logística	1	1,7
	Medico	11	18,6
	Psicólogo	2	3,4
	Tec.enferm	7	11,9
	Total	59	100,0

Nota: La tabla muestra los resultados del puesto laboral de la población obtenidos por la rubrica.

Figura 3.

Gráfico de la distribución según el puesto laboral



Nota: el grafico muestra el puesto laboral de los encuestados, 27.12% son administradores, 8,47% son conductores, 22,03% son enfermeros, el 1,69 % es de farmacia, el 1,69 es de laboratorio, 3,39 % son de limpieza, 1,69 % es de logística, 18,64% son médicos, 3,39% son psicólogos, 11,86% son técnicos en enfermería.

Tabla 4.

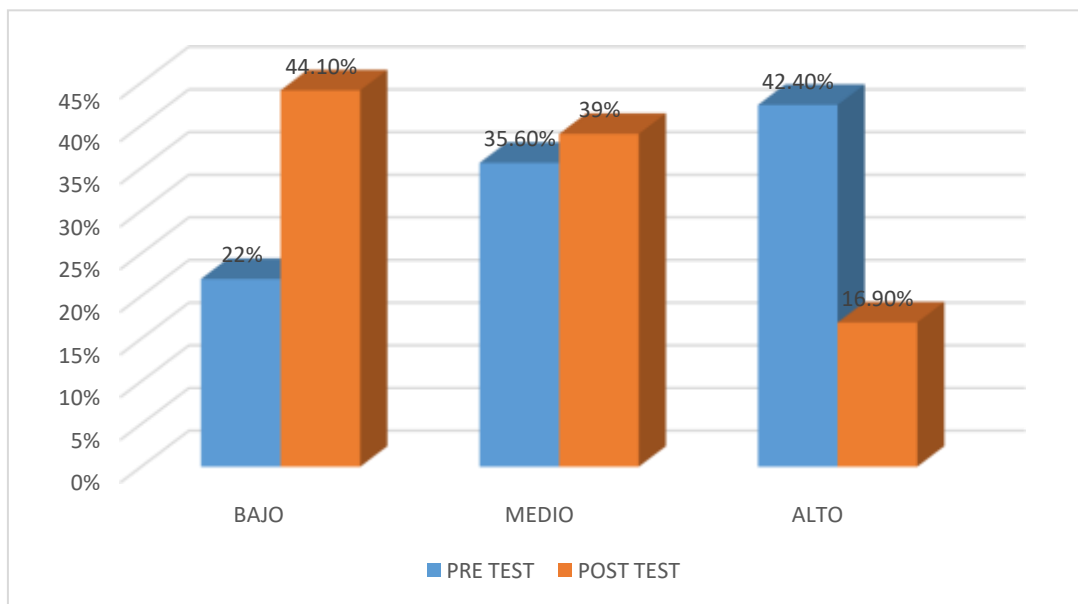
Variable estrés laboral.

Estrés laboral :		Pre test		Post test	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	13	22.0	26	44,1
	MEDIO	21	35.6	23	39,0
	ALTO	25	42.4	10	16,9
	Total	59	100.0	59	100,0

Nota: la tabla muestra los resultados de la variable estrés laboral obtenidos por la rubrica.

Figura 4

Gráfico de la variable estrés laboral.



AZAÑERO REYES JHOSEP PAOLO

Nota: La tabla y el gráfico 4 nos presenta el nivel de estrés laboral antes y después de aplicar el programa de pausas activas, antes de las pausas activas 25 personas presentan nivel alto, después de las pausas activas 10 personas presentan nivel alto, antes de las pausas activas 21 personas presentan nivel medio, después de las pausas activas 23 personas presentan nivel medio, antes de las pausas activas 25 personas presentan nivel alto, después de las pausas activas 10 presentan nivel alto.

Tabla 5.

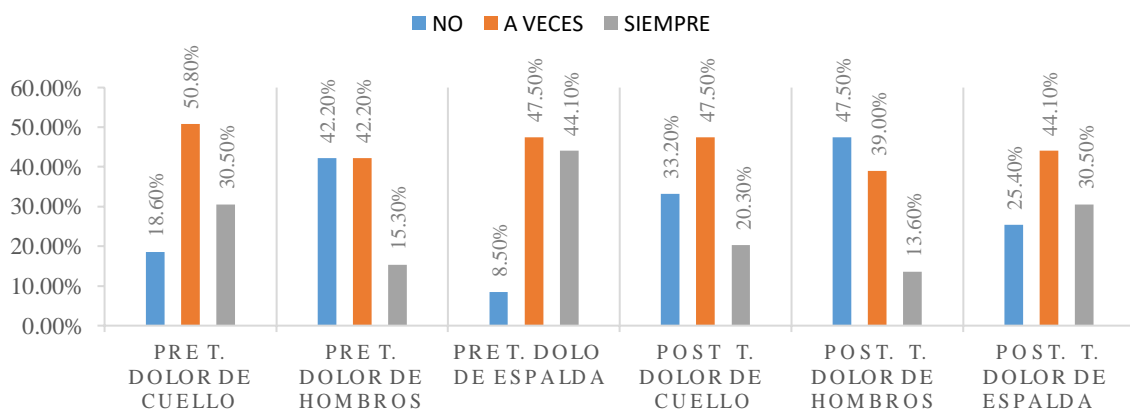
Dimensión 1: reacción fisiológica por dolor muscular

PRE TEST		DOLOR DE CUELLO		DOLOR DE HOMBROS		DOLOR DE ESPALDA	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	NO	11	18.6	25	42.4	5	8.5
	A VECES	30	50.8	25	42.4	28	47.5
	SIEMPRE	18	30.5	9	15.3	26	44.1
	Total	59	100.0	59	100.0	59	100.0
POST TEST		DOLOR DE CUELLO		DOLOR DE HOMBROS		DOLOR DE ESPALDA	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	NO	19	32.2	28	47.5	15	25.4
	A VECES	28	47.5	23	39.0	26	44.1
	SIEMPRE	12	20.3	8	13.6	18	30.5
	Total	59	100.0	59	100.0	59	100.0

Nota: la tabla muestra los resultados del pre y post test del indicador dolor muscular obtenidos por la rubrica.

Figura 5.

Gráfico del pre y post test del indicador dolor muscular.



Nota: La tabla y figura 5 nos presenta la reacción fisiológica manifestada por el dolor muscular en el cuello, hombros y espalda , antes y después de aplicar el programa de pausas

activas, antes de las pausas activas 11 no presentan dolor de cuello , 30 a veces presentan dolor de cuello y 18 siempre presentan dolor de cuello, después de las pausas activas 19 no presentan dolor de cuello, 28 a veces presentan dolor de cuello y 12 siempre presentan dolor de cuello; antes de las pausas activas 25 no presentan dolor de hombros , 25 a veces presentan dolor de hombros y 9 siempre presentan dolor de hombros, después de las pausas activas 28 no presentan dolor de hombros, 23 a veces presentan dolor de hombros y 8 siempre presentan dolor de hombros; antes de las pausas activas 5 no presentan dolor de espalda , 28 a veces presentan dolor de espalda y 28 siempre presentan dolor de espalda, después de las pausas activas 15 no presentan dolor de espalda, 28 a veces presentan dolor de espalda y 18 siempre presentan dolor de espalda.

Tabla 6.

Dimensión 1: reacción fisiológica por agotamiento

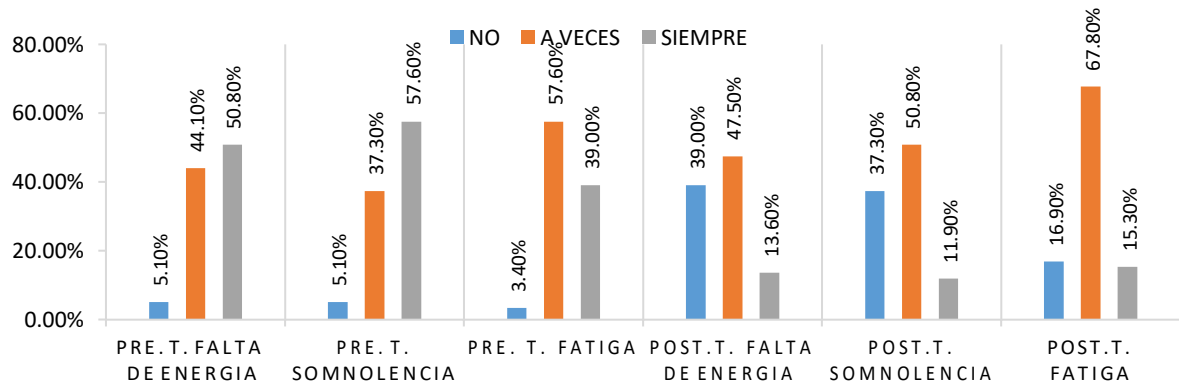
PRE TEST		FALTA DE ENERGIA		SOMNOLENCIA		FATIGA	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	NO	3	5.1	3	5.1	2	3.4
	A VECES	26	44.1	22	37.3	34	57.6
	SIEMPRE	30	50.8	34	57.6	23	39.0
	Total	59	100.0	59	100.0	59	100.0

POST TEST		FALTA DE ENERGIA		SOMNOLENCIA		FATIGA	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	NO	23	39.0	22	37.3	10	16.9
	A VECES	28	47.5	30	50.8	40	67.8
	SIEMPRE	8	13.6	7	11.9	9	15.3
	Total	59	100.0	59	100.0	59	100.0

Nota: la tabla muestra los resultados del pre y post test del indicador agotamiento obtenidos por la rubrica.

Figura 6.

Gráfico del pre y post test del indicador agotamiento.



Nota: la tabla y figura 6 nos presenta la reacción fisiológica manifestada por el agotamiento como la falta de energía ,somnolencia y fatiga , antes y después de aplicar el programa de pausas activas, antes de las pausas activas 3 no presentan falta de energía , 26 a veces presentan falta de energía y 30 siempre presentan falta de energía, después de las pausas activas 23 no presentan falta de energía , 28 a veces presentan falta de energía y 8 siempre presentan falta de energía ; antes de las pausas activas 3 no presentan somnolencia , 22 a veces presentan somnolencia y 34 siempre presentan somnolencia, después de las pausas activas 22 no presentan somnolencia, 30 a veces presentan somnolencia y 7 siempre presentan somnolencia; antes de las pausas activas 2 no presentan fatiga , 34 a veces presentan fatiga y 23 siempre presentan fatiga, después de las pausas activas 10 no presentan fatiga, 40 a veces presentan fatiga y 9 siempre presentan fatiga.

Tabla 7.

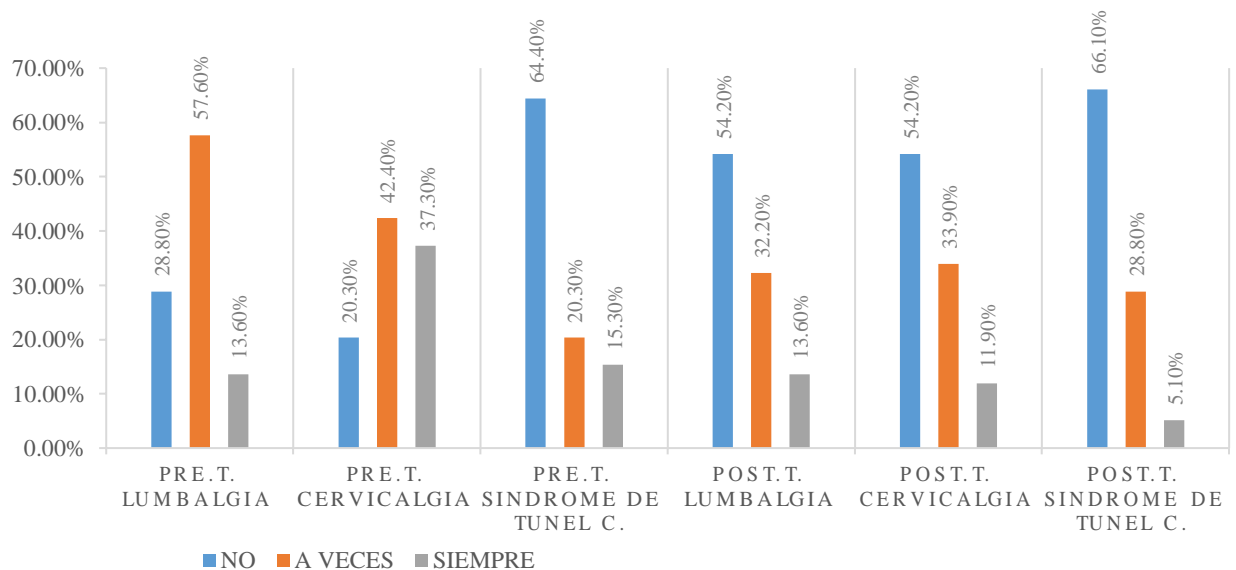
Dimensión 1: reacción fisiológica por lesiones disergonómicas

PRE TEST		LUMBALGIA		CERVICALGIA MECANICA		SINDROME DE TUNEL CARPIANO	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	NO	17	28.8	12	20.3	38	64.4
	A VECES	34	57.6	25	42.4	12	20.3
	SIEMPRE	8	13.6	22	37.3	9	15.3
	Total	59	100	59	100	59	100
POST TEST		LUMBALGIA		CERVICALGIA MECANICA		SINDROME DE TUNEL CARPIANO	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	NO	32	54.2	32	54.2	39	66.1
	A VECES	19	32.2	20	33.9	17	28.8
	SIEMPRE	8	13.6	7	11.9	3	5.1
	Total	59	100	59	100	59	100

Nota: la tabla muestra los resultados del pre y post test del indicador lesiones disergonómicas por la rubrica.

Figura 7.

Gráfico del pre y post test del indicador lesiones disergonómicas.



Nota : la tabla y figura 7 nos presenta la reacción fisiológica manifestada en lesiones disergonómicas como lumbalgia ,cervicalgia y s. de túnel carpiano , antes y después de aplicar el programa de pausas activas, antes de las pausas activas 17 no presentan lumbalgia , 34 a veces presentan lumbalgia y 8 siempre presentan lumbalgia, después de las pausas activas 32 no presentan lumbalgia , 19 a veces presentan lumbalgia y 8 siempre presentan lumbalgia ; antes de las pausas activas 12 no presentan cervicalgia , 25 a veces presentan cervicalgia y 22 siempre presentan cervicalgia, después de las pausas activas 32 no presentan cervicalgia, 20 a veces presentan cervicalgia y 7 siempre presentan cervicalgia; antes de las pausas activas 38 no presentan s. de túnel carpiano , 12 a veces presentan s. de túnel carpiano y 9 siempre presentan s. de túnel carpiano, después de las pausas activas 39 no presentan s. de túnel carpiano, 17 a veces presentan s. de túnel carpiano y 3 siempre presentan s. de túnel carpiano.

Tabla 8.

Dimensión 2: Reacción psicológica por la función cognitiva.

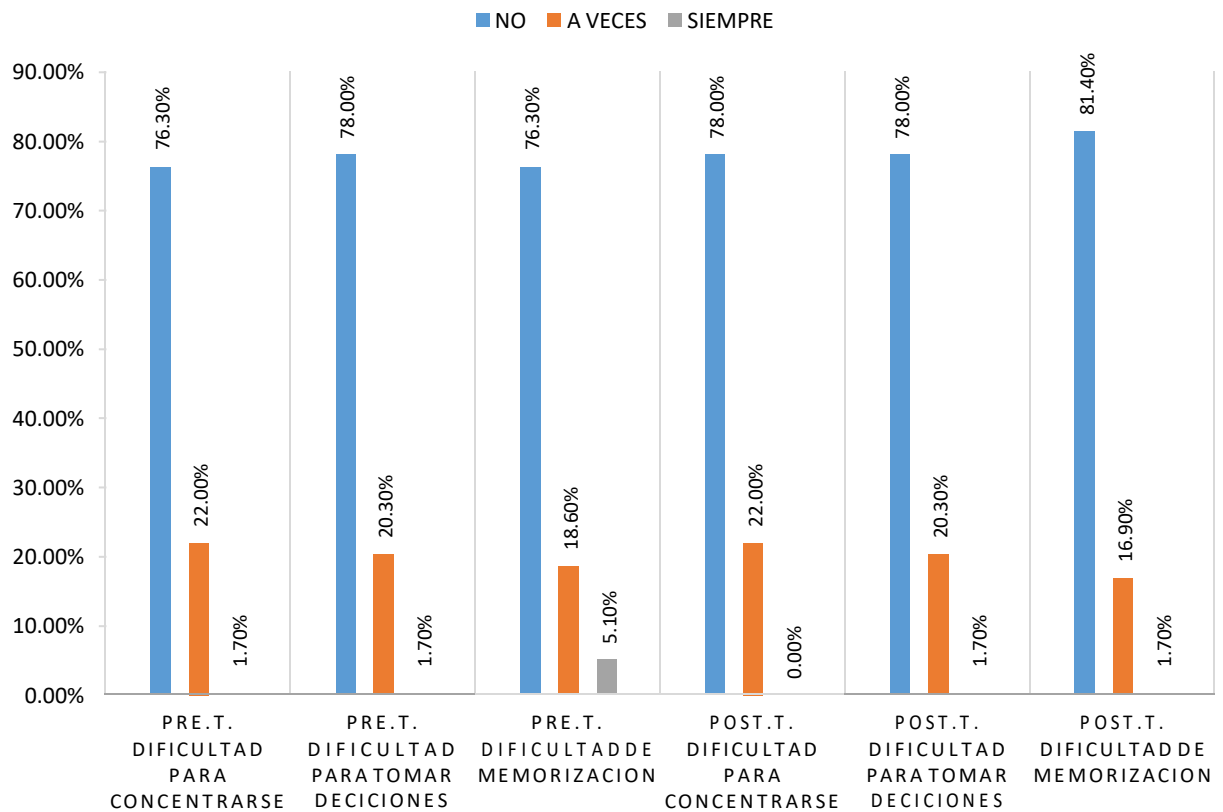
PRE TEST		DIFICULTAD PARA CONCENTRARSE		DIFICULTAD PARA DECISIONES		TOMAR DIFICULTAD DE MEMORIZACION	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	NO	45	76.3	46	78.0	45	76.3
	A VECES	13	22.0	12	20.3	11	18.6
	SIEMPRE	1	1.7	1	1.7	3	5.1
	Total	59	100.0	59	100.0	59	100.0

POST TEST		DIFICULTAD PARA CONCENTRARSE		DIFICULTAD PARA DECISIONES		TOMAR DIFICULTAD DE MEMORIZACION	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	NO	46	78.0	46	78.0	48	81.4
	A VECES	13	22.0	12	20.3	10	16.9
	SIEMPRE	0	0.0	1	1.7	1	1.7
	Total	59	100.0	59	100.0	59	100.0

Nota: la tabla muestra los resultados del pre y post test del indicador función cognitiva obtenidos por la rubrica.

Figura 8.

Gráfico del pre y post test del indicador función cognitiva.



Nota: la tabla y figura 8 nos presenta la función cognitiva antes y después de aplicar el programa de pausas activas, antes de las pausas activas 45 no presentan dificultad para concentrarse , 13 a veces presentan dificultad para concentrarse y 1 siempre presenta dificultad para concentrarse , después de las pausas activas 46 no presentan dificultad para concentrarse , 13 a veces presentan dificultad para concentrarse y 0 siempre presenta dificultad para concentrarse; antes de las pausas activas 46 no presentan dificultad tomar decisiones ,12 a veces presentan dificultad tomar decisiones y1 siempre presenta dificultad tomar decisiones, después de las pausas activas los valores se mantienen iguales; antes de las pausas activas 45 no presentan dificultad en la memorización , 11 a veces presentan dificultad en la memorización y 3 siempre presentan dificultad en la memorización, después de las pausas activas 48 no presentan dificultad en la memorización, 10 a veces presentan dificultad en la memorización y 1 siempre presenta dificultad en la memorización.

Tabla 9.

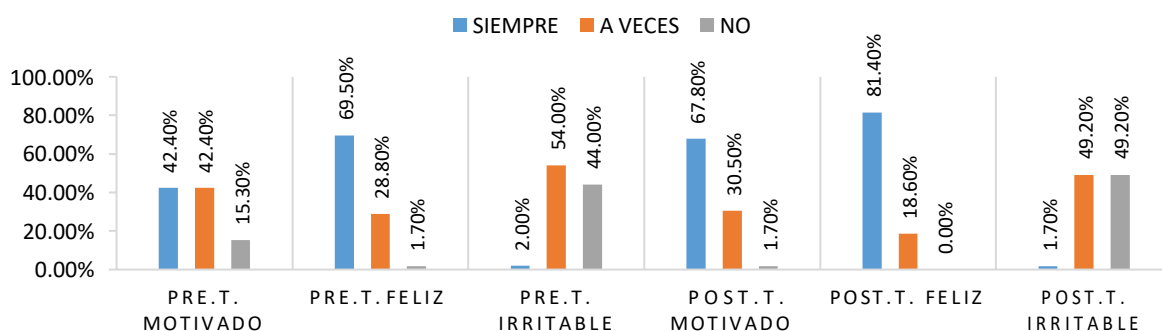
Dimensión 2: Reacción psicológica por el estado de ánimo.

PRE TEST		MOTIVADO		FELIZ		IRRITABLE	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	25	42.4	41	69.5	1	2
	A VECES	25	42.4	17	28.8	32	54
	NO	9	15.3	1	1.7	26	44
	Total	59	100.0	59	100.0	59	100
POST TEST		MOTIVADO		FELIZ		IRRITABLE	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	40	67.8	48	81.4	1	1.7
	A VECES	18	30.5	11	18.6	29	49.2
	NO	1	1.7	0	0.0	29	49.2
	Total	59	100.0	59	100.0	59	100.0

Nota: la tabla muestra los resultados del pre y post test del indicador estado de ánimo obtenidos por la rubrica.

Figura 9.

Gráfico del pre y post test del indicador estado de ánimo.



Nota: La tabla y figura 9 nos presenta el estado de ánimo, antes y después de aplicar el programa de pausas activas, antes de las pausas activas 25 siempre están motivados, 25 a veces están motivados y 9 no están motivados, después de las pausas activas 40 siempre están motivados, 18 a veces están motivados y 1 no está motivado, antes de las pausas

activas 41 siempre están felices ,17 a veces están felices y 1 no está feliz, después de las pausas activas 48 están felices, 11 a veces están felices y 0 no están felices; antes de las pausas activas 1 siempre esta irritable, 32 a veces están irritables y 26 no están irritables, después de las pausas activas 1 siempre esta irritable, 29 a veces están irritables y 29 no están irritables.

Tabla 10.

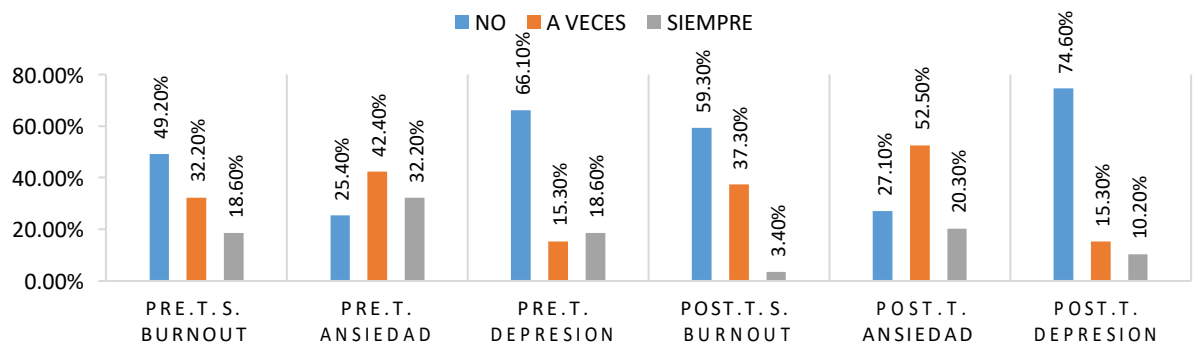
Dimensión 2: Reacción psicológica para las enfermedades psicológicas por estrés

PRE TEST	SINDROME DE BURNOUT		ANSIEDAD		DEPRESION		
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	NO	29	49.2	15	25.4	39	66.1
	A VECES	19	32.2	25	42.4	9	15.3
	SIEMPRE	11	18.6	19	32.2	11	18.6
	Total	59	100.0	59	100.0	59	100.0
POST TESTS	SINDROME DE BURNOUT		ANSIEDAD		DEPRESION		
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	NO	35	59.3	16	27.1	44	74.6
	A VECES	22	37.3	31	52.5	9	15.3
	SIEMPRE	2	3.4	12	20.3	6	10.2
	Total	59	100.0	59	100.0	59	100.0

Nota: la tabla muestra los resultados del pre y post test del indicador enfermedades psicológicas por estrés obtenidos por la rubrica.

Figura 10:

Gráfico del pres y post test del indicador enfermedades psicológicas por estrés.



Nota: la tabla y figura 10 nos presenta enfermedades psicológicas por estrés antes y después de aplicar el programa de pausas activas, antes de las pausas activas 29 no presentan síndrome de burnout, 19 a veces presentan síndrome de burnout y 11 siempre presentan síndrome de burnout, después de las pausas activas 35 no presentan síndrome de burnout, 22 a veces presentan síndrome de burnout y 2 siempre presentan síndrome de burnout, antes de las pausas activas 15 no presentan ansiedad, 25 a veces presentan ansiedad y 19 siempre presentan ansiedad, después de las pausas activas 16 no presentan ansiedad, 31 a veces presentan ansiedad y 12 siempre presentan ansiedad; antes de las pausas activas 39 no presentan depresión, 9 a veces presentan depresión y 11 siempre presentan depresión, después de las pausas activas 44 no presentan depresión, 9 a veces presentan depresión y 6 siempre presentan depresión.

Tabla 11

Dimensión 3: Reacción operativa laboral para las relaciones interpersonales

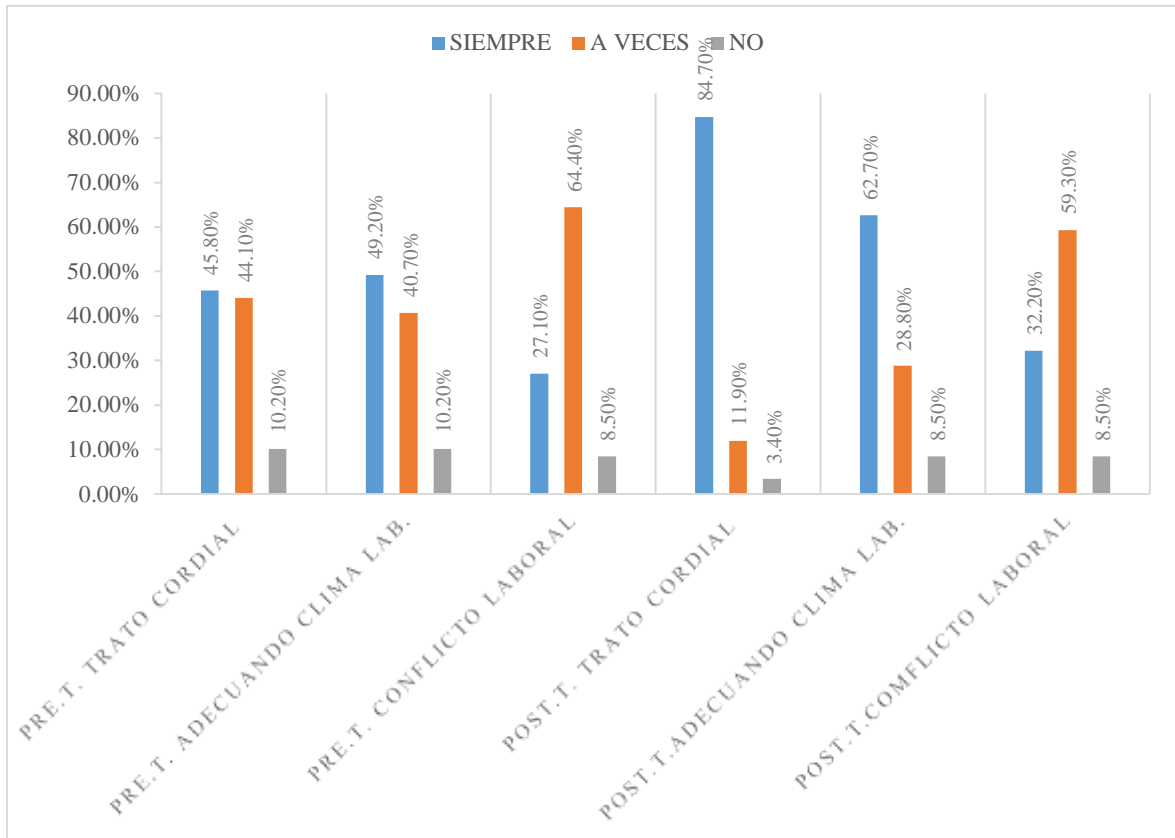
PRE TEST		TRATO CORDIAL CON COMPAÑEROS		PRESENCIA DE ADECUADO CLIMA LABORAL		PRESENCIA DE CONFLICTO LABORAL	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	27	45.8	29	49.2	5	27.1
	A VECES	26	44.1	24	40.7	38	64.4
	N0	6	10.2	6	10.2	16	8.5
	Total	59	100	59	100	59	100

POST TEST		TRATO CORDIAL CON COMPAÑEROS		PRESENCIA DE ADECUADO CLIMA LABORAL		PRESENCIA DE CONFLICTO LABORAL	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	50	84.7	37	62.7	5	32.2
	A VECES	7	11.9	17	28.8	35	59.3
	N0	2	3.4	5	8.5	19	8.5
	Total	59	100	59	100	59	100

Nota: la tabla muestra los resultados del pre y post test del indicador relaciones interpersonales obtenidos por la rubrica.

Figura 11.

Gráfico del pres y post test del indicador relaciones interpersonales.



Nota: la tabla y figura 11 nos presenta las relaciones interpersonales, antes y después de aplicar el programa de pausas activas, antes de las pausas activas 27 siempre presentan cordialidad con sus compañeros, 26 a veces presentan cordialidad con sus compañeros y 6 no presentan cordialidad con sus compañeros, después de las pausas activas 50 siempre presentan cordialidad con sus compañeros, 7 a veces presentan cordialidad con sus compañeros y 2 no presentan cordialidad con sus compañeros, antes de las pausas activas 29 siempre presencian adecuado clima laboral, 24 a veces presencian adecuado clima laboral y 6 no presencian adecuado clima laboral, después de las pausas activas 37 siempre presencian adecuado clima laboral, 17 a veces presencian adecuado clima laboral y 5 no presencian adecuado clima; antes de las pausas activas 5 siempre presentan conflicto laboral, 38 a veces presentan conflicto laboral y 16 no presentan conflicto laboral, después de las pausas activas 5 siempre presentan conflicto laboral, 35 a veces presentan conflicto laboral y 19 no presentan conflicto laboral

Tabla 12.*Dimensión 3: Reacción operativa laboral para la actitud laboral organizativa.*

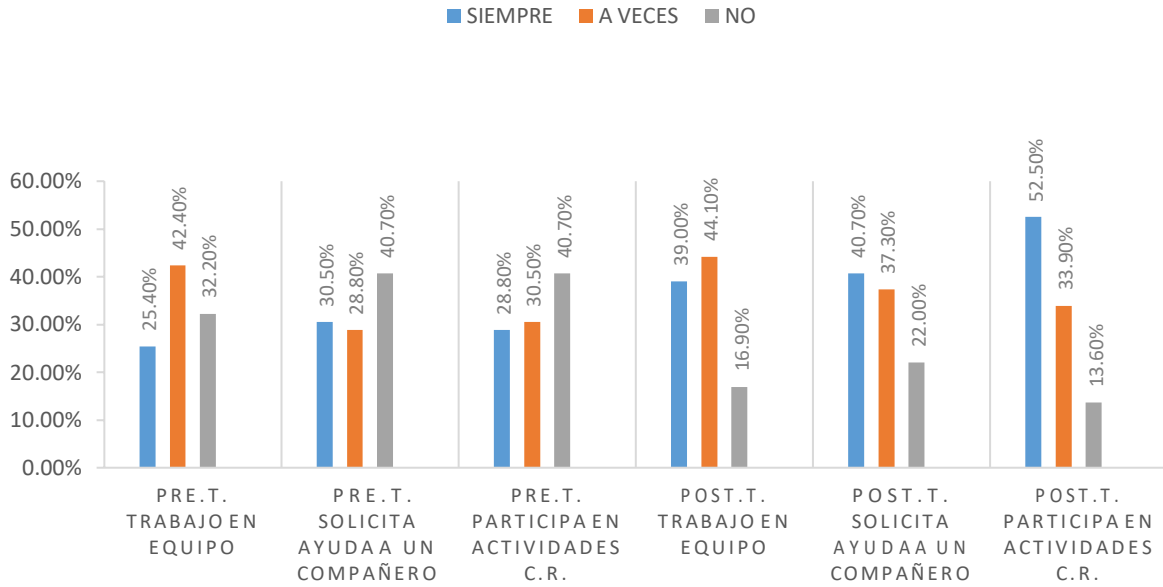
PRE TEST		TRABAJO EN EQUIPO		SOLICITA AYUDA A UN COMPAÑERO		PARTICIPA EN ACTIVIDADES RECREACIONALES O CULTURALES	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	15	25.4	18	30.5	17	28.8
	A VECES	25	42.4	17	28.8	18	30.5
	N0	19	32.2	24	40.7	24	40.7
	Total	59	100.0	59	100.0	59	100.0

POST TEST		TRABAJO EN EQUIPO		SOLICITA AYUDA A UN COMPAÑERO		PARTICIPA EN ACTIVIDADES RECREACIONALES O CULTURALES	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	23	39.0	24	40.7	31	52.5
	A VECES	26	44.1	22	37.3	20	33.9
	N0	10	16.9	13	22.0	8	13.6
	Total	59	100.0	59	100.0	59	100.0

Nota: la tabla muestra los resultados del pre y post test del indicador actitud laboral organizativa obtenidos por la rubrica.

Figura 12

Gráfico del pre y post test del indicador actitud laboral organizativa.



Nota : La tabla y figura 12 nos presenta la actitud laboral organizativa antes y después de aplicar el programa de pausas activas, antes de las pausas activas 15 siempre trabajan en equipo , 25 a veces trabajan en equipo y 19 no trabajan en equipo, después de las pausas activas 23 siempre trabajan en equipo, 26 a veces trabajan en equipo y 10 no trabajan en equipo , antes de las pausas activas 18 siempre solicitan ayuda , 17 a veces solicitan ayuda y 24 no solicitan ayuda, después de las pausas activas 24 siempre solicitan ayuda, 22 a veces solicitan ayuda y 13 no solicitan ayuda; antes de las pausas activas 17 siempre participan en actividades culturales y recreativas , 18 a veces participan en actividades culturales y recreativas y 24 participan en actividades culturales y recreativas, después de las pausas activas 31 siempre participan en actividades culturales y recreativas ,20 a veces participan en actividades culturales y recreativas y 8 no participan en actividades culturales y recreativas

Prueba de hipótesis.

Hipótesis general:

Tabla 13.

Pruebas de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
ESTRES LABORAL PRE T	,211	59	,000	,944	59	,009
ESTRES LABORAL POST TEST	,111	59	,068	,961	59	,055

a. Corrección de significación de Lilliefors

VARIABLE-DIMENSIONES	MOMENTO	ERROR CALCULADO	RESULTADO
Variable dependiente	Pretest	,000	Distribución no normal
	Postest	,068	Distribución normal

Nota: La tabla muestra la prueba de normalidad obtenida por rubrica spss. Como se aprecia, se utilizó la prueba de normalidad de kolmogorov por contar con una muestra mayor a 50.

El nivel de significancia del pre test tuvo una distribución no normal por ser menor a 0.05, y la de post test presento una distribución normal por ser mayor a 0.05. por lo tanto, se utilizó estadística no paramétrica.

En la estadística no paramétrica se aplicó la prueba de wilcoxon ya que la variable dependiente en uno de los casos del pretest o post test cumplía con una distribución diferente a la normal.

Tabla 14.

Prueba de wilcoxon.

Estadísticos de prueba				
	ESTRES LABORAL PRE T - ESTRES LABORAL POST TEST	D1PRE - D1POTS	D2PRE - D2POTS	D3PRE - D3POTS
Z	-6,479 ^b	-6,296 ^b	-4,421 ^b	-5,424 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000	,000	,000	,000
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon				
b. Se basa en rangos negativos.				

Nota: La tabla muestra la prueba de wilcoxon obtenida por rubrica spss.

Hi : La aplicación del programa de pausas activas tiene efectos significativos sobre el control del estrés laboral del personal del centro médico Cima S.A.C..

Ho : La aplicación del programa de pausas activas no tiene efectos significativos sobre el control del estrés laboral del personal del centro médico Cima S.A.C.

Como $p=0 < 0.05$, por lo tanto, se rechazó la Ho y se aceptó la Hi, es decir las medias entre el pre y post test fueron significativamente diferentes, por lo tanto, concluimos que “el programa de pausas activas” redujo significativamente el estrés laboral en el personal del centro médico Cima S.A.C.

Hipótesis específicas:

- El nivel de estrés laboral es alto en los trabajadores antes de aplicar el programa de pausas activas en el centro médico Cima S.A.C.

Tabla 15*Estrés laboral pre test.*

ESTRES LABORAL PRE T					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	13	22,0	22,0	22,0
	MEDIO	21	35,6	35,6	57,6
	ALTO	25	42,4	42,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: La tabla muestra el estrés laboral en el pre test obtenida por rubrica spss.

Los resultados del pre test del estrés laboral, antes de aplicar las pausas activas se encontraba en alto con una frecuencia de 25 y un porcentaje del 42.2 %.

- El nivel de estrés laboral es bajo en los trabajadores después de aplicar el programa de pausas activas en el centro médico Cima S.A.C.

Tabla 16*Estrés laboral post test.*

ESTRÉS LABORAL POST TEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	26	44,1	44,1	44,1
	MEDIO	23	39,0	39,0	83,1
	ALTO	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: La tabla muestra el estrés laboral en el post test obtenida por rubrica spss.

El nivel de estrés laboral después de aplicar las pausas activas se encuentra en bajo con una frecuencia de 26 y un porcentaje de 44.1.

- Hay diferencias significativas entre el nivel de estrés laboral de los trabajadores antes y después de aplicar el programa de pausas activas en el centro médico Cima S.A.C.

Tabla 17

Estadísticos descriptivos y medias calculadas.

Estadísticos descriptivos			
	N	Media	Desv. Desviación
ESTRES LABORAL PRE T	59	20,12	7,377
ESTRES LABORAL POST TEST	59	13,68	7,340
N válido (por lista)	59		

ERROR CALCULADO	MEDIDAS CALCULADAS
,000	Pre test : 20,12
	Post test : 13.68

Nota: la tabla muestra los estadísticos descriptivos y medias calculadas por rubrica spss

El error calculado (,000) fue menor al valor establecido (0.05): ello permitió asumir diferencias significativas entre los resultados del pre test y del post test. Por otro lado, el valor de la media del post test (13.68) fue menor al valor de la media del pre test (20.12): ello permitió determinar que los resultados del post test redujeron significativamente. Por tanto, se puede afirmar que el programa de pausas activas mejoro de forma significativa el nivel de estrés laboral de los trabajadores del centro médico Cima S.A.C.

IV. DISCUSIÓN

Según la variable 1 estrés laboral, los resultados obtenidos en la tabla y figura N°4 nos presenta el estrés laboral en los trabajadores del centro médico cima S.A.C , siendo : 13 (22.0%) con estrés bajo , 21(33.6%) con estrés medio y 25 (42.4%) con estrés alto ; datos que al ser comparados con Hassan,Abu,Elsallamy en su artículo “*Job stress among resident physicians in Tanta University Hospitals, Egypt* ”, Un estudio de estrés laboral en médicos de egipto donde indica 4 (1,4%) con estrés bajo, 169 (60,8%) estrés moderado y 105 (37,8%) estrés alto.⁶⁹

Las personas experimentan el estrés laboral en respuesta a desencadenantes que varían según los factores estresantes por un desequilibrio entre la necesidad de trabajo y los recursos que dispone una empresa esto resulta en una afección física o emocional. (Ahmed & Uscabasaran,2022). El estrés laboral se presenta en ambos estudios en tres niveles bajo, medio y alto ya sea por reacciones físicas, psicologías o conductuales y tiene relevancia en la población de estudio por ser una empresa de salud esto es un indicador que refleja que existe la presencia de estrés ya sea desde lo más bajo hasta lo más alto.

Así mismo la variable 1 estrés laboral en la tabla y figura N°4 se observa el estrés bajo con 22.0% y estrés medio con 33.6% estos datos son comparados con Zeeshan y Ray en su artículo “*a study to assess the level of occupational stress and job satisfaction of staff nurses working in a selected psychiatric hospital*”, un estudio para evaluar el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral, donde 18 % experimentaron estrés bajo y 78 % estrés medio.

70

En los últimos años se acumuló evidencia empírica sobre como el trabajo genero impacto en los trabajadores desarrollando estrés laboral. una gran proporción de trabajadores japoneses ilustran puntos de estrés con tendencia creciente en los últimos años, 2017, 2019, los trabajadores tienen el riesgo de convertirse en empleados de alto riesgo. (Piau & Manaji,2022). Frente a esta similitud de resultados el estrés laboral esta presentado como categoría baja y media, si no se aplican estrategias de mitigación esto podría evolucionar a un estrés alto.

Según la dimensión 1 reacción fisiológica en la tabla y figura N° 5, el dolor se evidencio en el cuello 30.5 % , hombros 15.3% y espalda 44.1% estos resultados son comparados con Acaroz,Kezban y Sinan en su artículo “*The investigation of work-related musculoskeletal disorders among female workers in a hazelnut factory: Prevalence, working*

posture, work-related and psychosocial factors”, una investigación de los trastornos musculoesqueléticos vinculado con el trabajo de una fábrica de avellanas , La prevalencia de la severidad del dolor fue en el cuello (57,9 %), hombro (53,6 %), espalda (61,4 %).⁷¹

El dolor muscular laboral deriva de las posturas forzadas o repetitivas en zonas comunes como cuello, hombros, espalda estas molestias generan desgaste de articulaciones, torciones o inflamaciones (Judy,2019). Analizando las investigaciones el estrés fisiológico se manifestó en la empresa de salud y la fábrica de avellanas, hallando en los trabajadores presencia de dolor en cuello, hombros y espalda. Esto tiene que ser mitigado para que el dolor no genere patologías ergonomicas

Así mismo la dimensión 1 reacción fisiológica, en la tabla y figura N°5 el dolor en cuello es como alto 33.5%; % comparado con Eltayeb,Staal y Kennes en su artículo *“Prevalence of complaints of arm, neck and shoulder among computer office workers and psychometric evaluation of a risk factor questionnaire”* un estudio sobre la prevalencia de quejas de dolor en trabajadores de oficina donde los encuestados reportaron estadística alta en el dolor de cuello con 33%.⁷²

El dolor de cuello es influenciado por la columna vertebral y los músculos del cuello por jugar un papel importante en la posición de la columna cervical, el control motor de la cabeza, músculos de los ojos y estabilidad postural, numerosos estudios corroboran la eficacia del ejercicio terapéutico como alternativa para disminuir este problema. (Bernal,2020). Las investigaciones muestran el dolor de cuello catalogado como alto con un porcentaje similar de ambas en 33 %, las rutinas laborales generan posturas inadecuadas por lo que estirarse o descansar por medio de una pausa modera el dolor.

Según la dimensión 1 reacción fisiológica en el indicador Agotamiento en la tabla y figura 6 presenta la somnolencia en el trabajo con un 57.6% dato comparado con Novelli L. Datri,A. en su artículo *“Not only a Problem of Fatigue and Sleepiness: Changes in Psychomotor Performance in Italian Nurses across 8-h Rapidly Rotating Shifts”* , una investigación sobre fatiga y somnolencia y la influencia del en las enfermeras italianas donde, la somnolencia fue un 64,29 % .⁷³

La somnolencia es la predisposición de un individuo a quedarse dormido, La presencia de este factor se da por un trastorno de sueño que fácilmente es interrumpido y la cantidad de horas que se duerme son muy escasas. Actualmente la evaluación y tratamiento ocupa alta consideración en el área de la salud laboral. (Rosales & Rey,2010). Analizando la dualidad de los estudios mencionados tenemos como población en común el sector salud

y como estadística resaltante la somnolencia presente, cabe resaltar que el personal de salud es una población que por la característica de su trabajo son propensos a padecer de somnolencia esto conlleva a consecuencias laborales, salud y afección directa en la calidad de vida del trabajador asistencial.

Así mismo en la dimensión 1 reacción fisiológica en el indicador Agotamiento en la tabla y figura N°6 muestra la fatiga laboral con una frecuencia de nunca 3.4%, a veces 57.6%, siempre 39.0 % datos similares a la investigación de Changmin, T.Liu, Ch. en su artículo “*Work-Related Accumulated Fatigue among Doctors in Tertiary Hospitals: A Cross-Sectional Survey in Six Provinces of China*”, un artículo sobre la fatiga acumulada relacionada con el trabajo en médicos, los encuestados informaron fatiga aglomerada relacionada con el trabajo con 21.1 % (nunca), 23,4 % (a veces) y el 42,0 % informó un nivel muy alto (siempre).⁷⁴

La fatiga hace que los trabajadores enfrenten una combinación de presión de tiempo, sobrecarga de tareas y exposición a otras situaciones estresantes como las largas jornadas y actividades monótonas, esto le contribuye al deterioro de su bienestar debilitando negativamente la vida laboral. (Cham & Griffin ,2021) la estadística de fatiga laboral en las 2 menciones presenta niveles altos desde a veces y siempre por lo que se deduce que si existe fatiga en la población de trabajadores de la salud.

Como evidencia la dimensión 1 reacción fisiológica según la tabla y figura 5 el dolor de espalda tiene una frecuencia mayor de su padecimiento con 44.11% dato comparado con Castro, E. en su artículo de revista del deporte “Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia”, estudio sobre efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculos-esqueléticos donde la mayor frecuencia de dolor de espalda es de 15.7% .⁷⁵

El dolor de espalda en la mayoría de los casos aparece debido al estilo de vida del trabajador, a una estructura de músculos débiles, a comportamientos repetitivos y puede resultar por posturas incorrectas adoptadas por el trabajador en las actividades laborales. Pero cuando el dolor se vuelve crónico es indicio de una probable lumbalgia en estos casos los cambios en el estilo de vida como hacer ejercicio y estiramientos en forma regular pueden ayudar a aliviar el dolor y prevenir una patología establecida (Pletcher,2020). En las 2 investigaciones se muestra la estadística del dolor de espalda expresada como una alerta

importante para generar acciones para evitar la evolución a una probable patología llamada lumbalgia.

De acuerdo a la dimensión 1 reacción fisiológica según la tabla y figura N°7 muestra al indicador lesiones disergonómicas a la lumbalgia con una frecuencia mayor de 57,6%, dato similar a la investigación de Aguiar,Z. Ghizoni,D y Ceola,I. en su artículo *“prevalence and factors associated with nonspecific low back pain in nursing workers”*, artículo sobre la prevalencia de factores asociados a la lumbalgia en enfermeras , donde la frecuencia mayor de lumbalgia fue de 51,4%.

Lumbalgia una afección relacionada a la degeneración del disco intervertebral la aparición del dolor es crónico y está localizado en el área lumbar hacia la cintura baja, originado por un desorden musculoesquelético generalmente por enfermedades relacionadas con el trabajo como la manipulación manual de cargas, estar sentado o parado por mucho tiempo, y como un factor de característica personal sufrir de obesidad también es una causa, la afección es en las vértebras lumbares y las estructuras de los tejidos blandos a nivel de la columna. (Mohd & Huda,2022) de acuerdo a la estadística de los dos estudios podemos declarar que los trabajadores son del sector salud como primera similitud y que ambos presentan la lumbalgia establecida como patología.

De acuerdo a la dimensión reacción fisiológica la tabla figura N°7 nos muestra en el indicador de lesiones disergonómicas al síndrome de túnel carpiano con un 64,4% sin presencia de síntomas , un 20.3% que veces presento molestias, dato relacionado con Feng,B y Chen,K. en su artículo *“Prevalence and risk factors of self-reported wrist and hand symptoms and clinically confirmed carpal tunnel syndrome among office workers in China: a cross-sectional study”*, estudio sobre la los síntomas en la muñeca y la mano y el síndrome del túnel carpiano en trabajadores de oficina en China, donde los resultados fueron que el 60% no presentan síntomas y el 22% a veces presento molestias (a veces)

El síndrome del túnel carpiano es una neuropatía que afecta la calidad de vida de las personas causado por la inflamación del nervio mediano unido a un ligamento llamado túnel carpiano, las actividades repetitivas que involucran el movimiento constante de manos generan la acumulación del líquido en los tendones y en el túnel carpiano generando una inflamación. (Luca & Cuccagna,2022). Comparando los datos de las estadísticas halladas si bien tenemos el mayor porcentaje sin presencia de síntomas, también nos llama la atención que exista una evidencia de sintomatología presentada de forma relativa esto indica que hay posibilidad de que a futuro pueda generar una mayor inflamación que limite las actividades

laborales , es aquí donde las autoridades empresariales por medio de la aplicación de programas de prevención deben de disminuir cualquier síntoma para evitar el desarrollo de la patología.

Según la dimensión 2 reacción psicológica en el indicador función cognitiva la tabla y figura 8 expone la dificultad en la concentración siendo un 22% con una frecuencia de a veces , dato similar con Albertsen,K. Rugulies,R. en su artículo *“The effect of the work environment and performance-based self-esteem on cognitive stress symptoms among Danish knowledge workers”*, un estudio sobre el efecto del entorno de trabajo y los síntomas de estrés cognitivo en los trabajadores daneses” resultando 20 % con una frecuencia de a veces en la dificultad en la concentración .

La mente genera un procesamiento de conocimientos en sus estructuras cognitivas y genera construcción de habilidades, la reacción psicológica del estrés genera cambios en la percepción, la atención y el pensamiento estos factores modifican las capacidades provocando desequilibrio en la ejecución mental (Riepenhaunse & Wackerhagen). La investigación coincidió con la semejanza en el valor porcentual 22% vs 20% esto muestra que hay una cantidad similar de empleados en ambas empresas que mostraron signos de problemas en la concentración este mínimo porcentual debe ser tomado con táctica puesto que la concentración en el trabajo es un pilar importante para la producción o atención adecuada al cliente.

En constancia de la dimensión 2 reacción psicológica según la tabla y figura 9 presento el indicador estado de ánimo donde sentirse motivado 15.3 % tuvo motivación baja y 42.2% tuvo motivación alta, dato comparado con Albertsen,K en su artículo *“The effect of the work environment and performance-based self-esteem on cognitive stress symptoms among Danish knowledge workers,”* un estudio sobre el efecto del entorno laboral y la autoestima entre los trabajadores daneses" donde 19.20% tuvo motivación baja y el 6.6% tuvo motivación alta .

La motivación en el trabajo es esencial por que incide en la conducta y predisposición del trabajador reflejando en el positiva y eficazmente la ejecución de sus tareas laborales, esto tiene un impacto significativo en su satisfacción laboral, desempeño y crecimiento empresarial. (Hajiali & Kessi,2022). Según lo mencionado la motivación esta afecta por el estrés laboral en 2 frecuencias baja y alta en los 2 escenarios es por esta razón estadística que los directivos empresariales tienen que dominar los valores mencionados para trabajar

en los objetivos individuales de sus empleados y que de esta forma coincidan con los objetivos de la organización.

Correspondiente a la dimensión 2 en la reacción psicológica según la tabla y figura 10 en el indicador enfermedades psicológicas por estrés menciona al síndrome de burnout con una frecuencia de bajo con 34.8%, medio con 32.2 % y alto con 18.6%, estadística relacionada con Mejia,E. Villa,F. en su artículo *“Prevalence of Burnout Syndrome in Mexican Employees in Mexico City”*, artículo que habla sobre la prevalencia del síndrome de burnout en empleadas mexicanas , donde el síndrome de burnout es 34.8% bajo , 15.9% medio, 50.7% alto.

Síndrome de burnout Conocido como el agotamiento ocupacional, mental, emocional y físico causado por demandas agotadoras, estrés crónico, insatisfacción laboral. Si el trabajador experimenta síntomas del síndrome de burnout puede reflejar mostrándose agotado todos los días, con una actitud cínica, desmotivada y se siente insatisfecho con su trabajo. (Equipo de profesionales medicos,2022). como se aprecia en la estadística de las 2 investigaciones tenemos frecuencias porcentuales en bajo, medio y alto esto nos da un panorama de que en las empresas existe esta patología ya sea desde un nivel bajo hasta un nivel alto esto puede ser considerado como una probable enfermedad ya establecida en los empleados por lo que es considerable concentrar el interes en estos signos y darles un tratamiento oportuno.

Acorde a la dimensión 2 en la reacción psicológica según la tabla y figura 9 dentro del indicador enfermedades psicológicas por estrés expuso al síndrome de burnout como alto con 18.6% dato relacionado con Alhaffar,B. Abbas ,G. en su artículo *“The prevalence of burnout syndrome among resident physicians in Syria”*, un artículo sobre la prevalencia del síndrome de agotamiento en médicos de Siria” que evidencio el burnout como nivel alto 19.3%.

El síndrome de burnout no aparece repentinamente sino aumenta gradualmente a niveles altos (Gómez & Casado,2022). Ambas investigaciones fueron desarrolladas en escenario laborales de salud como primer coincidente muestra al personal de salud que por su trabajo arduo, y en turnos nocturnos podría ser una de las poblaciones más afectas por el síndrome de burnout y resalta que en ambas empresas hay un porcentaje en nivel alto es por este motivo que se recomienda a la dirección empresarial identificar las actividades organizativas o laborales que aumentan la probabilidad de sufrir burnout, para poder ajustarlas o minimizarlas.

Segunda dimensión 2 reacción psicológica según la tabla y figura 10 en el indicador enfermedades psicológicas por estrés menciona a la ansiedad con 32.2% con una frecuencia de siempre y 42.4% con una frecuencia de a veces, dato relacionado con

Praveenya,P.Pradeep,S. en su artículo “*Stress, anxiety, work-related burnout among primary health care worker A community based cross sectional study in Kolar*”, un estudio sobre el estrés, ansiedad y agotamiento laboral en trabajadores de salud , donde presentan ansiedad con 9.3% con una frecuencia de siempre y 45.3% con una frecuencia de a veces .⁸¹

La ansiedad es la respuesta fisiológica de alarma que se presenta en el ámbito laboral, la excesiva preocupación provoca una elevada autoexigencia, el perfeccionismo, el temor a una valoración negativa de su trabajo y el miedo de errores pueden crear cuadros de ansiedad, el empleado puede experimentar insomnio, trastornos del sueño o despertarse varias veces pensando en el trabajo, se siente inseguro por mucho que se intente convencerlo de que es buen trabajador. (Arcones, 2019). Se tiene en ambos estudios en el sector salud con una frecuencia porcentual similar de ansiedad entre siempre y a veces estos síntomas presentes pueden afectar no solo el desempeño laboral si no también la salud y calidad de vida del trabajador ya que la ansiedad no solo muestra señales de alteraciones psicológicas si no también alteraciones físicas para mejorar este punto pueden ser útil fomentar estilos de vida saludable en el trabajador y practicar técnicas de relajación.

Según la variable reacción psicológica la tabla y figura 10 muestra el indicador enfermedades psicológicas por estrés a la depresión laboral con la frecuencia de siempre de 18.6 % comparada con Malfa,C. en su artículo “*Psychological Distress and Health-Related Quality of Life in Public Sector Personnel*”, un estudio del malestar psicológico al personal del sector público, donde la depresión laboral con la frecuencia de siempre fue 85,7% .⁸²

La depresión laboral es una tendencia en todo el mundo y tiene un impacto significativo en el trabajador, la identificación está en los empleados que reportan falta de libertad, decisión, tensión laboral, tristeza continua, estos síntomas ameritan intervenciones organizacionales La depresión en el lugar de trabajo genera desventajas debido a que se desarrolla en un ambiente estresante que deteriora el bienestar psicológico de los trabajadores y la productividad empresarial (Tanaka & Hirano,2023). La similitud de los estudios revela signos de depresión laboral con frecuencia de siempre. Esto expone que permanentemente los trabajadores están expresando sentirse deprimidos por esto el papel de la empresa es fundamental para poner soluciones y proponer cambios favorables para el trabajador.

También la variable reacción psicológica en la tabla y figura 10 muestra el indicador enfermedades psicológicas por estrés a la depresión laboral con 18.6 % presentada como siempre, se compara con J.Boshman. en su artículo "*Psychosocial work environment and mental health among construction workers*", artículo que habla sobre el ambiente psicosocial del trabajo entre trabajadores de la construcción, con 18% presentada como siempre.

La depresión en el lugar de trabajo genera desventajas debido a un ambiente estresante que deteriora el bienestar psicológico de los trabajadores y la productividad empresarial (faiz & Samma,2019). En esta similitud porcentual del 18% con 18.6% reconfirmamos con este segundo estudio que la depresión puede estar presente en muchas otras empresas por ello es importante continuar la investigación sobre el estrés laboral, se enfatiza que los empleados son el activo más significativo para cualquier organización, pero para muchas empresas su principal activo es su índice de productividad.

Continuando con la discusión la variable reacción psicológica en la tabla y figura 10 muestra el indicador enfermedades psicológicas por estrés a la depresión laboral y a la ansiedad juntos en 2 estudios similares , se encontró frecuencia de siempre para la ansiedad con 32.2% y frecuente para la depresión con 18.6%, dato relacionado con la similitud del estudio de Goncalves,E.Silveria,P. en su artículo "*stress, anxiety, work-related burnout among primary health care worker a community based cross sectional study in kolarec nursing and healthcare ec nursing and healthcare research article anxiety and depression in the nursing team in the hospital area*", un estudio que habla sobre el estrés y ansiedad relacionado con el trabajo en enfermería y médicos, La estadística resulto ser frecuente en la ansiedad con 44.5% y frecuente en la depresión con 24.4%.

Cuando la depresión y la ansiedad están presentados al mismo tiempo crean un cuadro combinado con efectos perjudiciales en el trabajador ocasionando en su salud un efecto desgastador esta vinculación podría desarrollar negativamente la salud mental y mostrarse de forma más compleja (Adhanom,2022). Estas 2 enfermedades psicológicas mostradas en ambas investigaciones son la respuesta del organismo de los trabajadores a los eventos o tareas estresantes, la depresión y ansiedad están estrechamente relacionadas y se pueden prevenir mediante programas de estilos de vida saludable como realizar actividades físicas y mejorando hábitos de sueño, por parte de la empresa creando pequeñas pausas activas para liberar la tensión en la jornada laboral, de esta forma se puede revertir los síntomas.

Seguidamente mostramos la efectividad de las pausas activas para la dimensión 1 reacción fisiológica en la tabla 5, muestra el indicador dolor de espalda y su reducción luego de las pausas activas es de un 13.6% dato comparado con Jay en su artículo "*Kettlebell training for musculoskeletal and cardiovascular health: a randomized controlled trial*", una investigación sobre el entrenamiento físico para la salud musculoesquelética y cardiovascular, donde resulto una reducción significativa del dolor de espalda después de un entrenamiento deportivo entre varias semanas del 57 %.

El ejercicio puede mejorar la fuerza de extensión de la espalda, su movilidad, resistencia y funcionabilidad el ejercicio logra mitigar el dolor de espalda. (Hyun & Hayoung,2019). En ambos estudios como similitud resaltamos que existe una reducción porcentual del dolor de espalda luego de haber aplicado técnicas de actividad física o pausas con ejercicios, como primera estrategia los líderes de la empresa tienen que intervenir en la vida laboral incluyendo un programa de ejercicios ya que la terapia con ejercicios para el dolor de espalda favorece, restaura y mantiene el control del motor de la columna vertebral.

Según la dimensión 1 reacción fisiológica en la tabla y figura 5 muestra el indicador dolor muscular con la reducción del dolor de cuello luego de aplicar las pausas activas fue de 10.2% dato relacionado con Cáceres. E. en su artículo "Efecto de un programa de pausa activa más en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos" donde la reducción de molestias en el cuello fue del 20%

El estrés laboral y las malas posturas son algunas de las causas del dolor de cuello hacer pausas frecuentes mejoran la activación de todos los músculos del cuello aliviando el dolor, estos entrenamientos constantes resultan positiva y significativamente mejorando la neuro musculatura. (Mehri & Letafatkar,2022). En la mención estadística de las investigaciones vemos que la aplicación de las pausas activas en el primer estudio redujo el dolor un 10.2% y en el segundo un 20%. Esto amerita que las pausas activas en el cuello son efectivas por lo que es recomendable continuar realizándolas para reducir el dolor.

Según la dimensión 3 reacción operativa laboral la tabla y figura 12 expone el indicador actitud laboral organizativa respecto al trabajo en equipo encontrándose siempre con un 25.4%, a veces con 42.4%, y nunca con 32.2 % resultados comparados con Arif,S. en su artículo "*Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City*", estudio sobre la influencia del liderazgo y la cultura organizacional de la escuela de Medan" donde la

cultura organizacional basada en trabajo en equipo es siempre con 63.7% , a veces con 2.22% y nunca con 31.85% .

El estrés afecta la calidad del trabajo porque es percibido por los propios trabajadores, las organizaciones corporativas deben enfatizar el trabajo en equipo y desempeño social, así como logros corporativos generando un entorno de trabajo eficaz (Kim & Sun,2022). Según los estudios mencionados tenemos en similitud estadística del trabajo en equipo en categorías nunca trabaja en equipo, a veces trabaja en equipo, siempre trabaja en equipo, en la categoría nunca y a veces es el punto donde las organizaciones tienen que trabajar para fortalecer las relaciones laborales el apoyo y trabajo en equipo.

Según la tabla y figura 12 en la actitud laboral organizativa vemos el trabajo en equipo con diferencias significativas en el pre y post test ; trabajo en equipo en el pre test con 25.4% y luego del post test trabajo en equipo con 39 % dato relacionado con Benavides.L en su artículo “Influencia de un programa de pausas activas sobre el riesgo psicosocial en los miembros de la Escuela Aurora de Chile”...donde el trabajo en equipo fue en pre test 26.9% y post tes con 48.9%...lo que muestra que las pausas activas favorecen la actitud laboral organizativa.

El trabajo en equipo suma las fuerzas, actitudes y aptitudes de todos los trabajadores de una institución con el fin de potenciar un resultado eficaz para la empresa donde por medio de la cooperación continua se logran objetivos. (Rodríguez & Secin, 2021). En ambos estudios podemos ver que el porcentaje del trabajo en equipo aumento significativamente gracias a la aplicación de pausas activas los trabajadores pueden interactuar y potenciar el clima laboral y organizacional, el trabajo en equipo busca metas y objetivos comunes esto promueve las relaciones interpersonales y permite a las empresas fortalecerse y crecer.

Dentro de las limitaciones en la discusión fueron de no encontrar artículos comparativos y con similitud para la variable 3 operativa laboral en su indicador relaciones interpersonales que incluye el trato cordial con los compañeros, presencia de adecuado clima laboral, presencia de conflicto laboral.

Dentro de las fortalezas en la discusión fueron el de encontrar una similitud de estudio en reducción porcentual gracias a las pausas activas en la dimensión reacción fisiológica para el indicador dolor muscular en dolor de espalda y cuello, así como en la dimensión 3 operativa laboral en el indicador actitud laboral organizativa para el trabajo en equipo.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Como se aprecia en la tabla 15 queda demostrado que los efectos del programa preventivo de pausas activas para controlar el estrés laboral en los trabajadores del centro médico Cima S.A.C. fueron eficaces al registrarse 20,12 puntos al pre test y 13,68 puntos al post test con una diferencia de medias de 6.44 puntos.
- Segunda: Como se aprecia en la tabla 13 queda demostrado que el nivel de estrés laboral en los trabajadores antes de aplicar el programa de pausas activas en el centro médico Cima S.A.C se encontraba en alto con una frecuencia de 25 y un porcentaje del 42.2 %. Mas trabajadores estaban con estrés laboral alto.
- Tercera: Como se aprecia en la tabla 14 queda demostrado que el nivel de estrés laboral después de aplicar las pausas activas se encuentra en bajo con una frecuencia de 26 y un porcentaje de 44.1%. Mas trabajadores tienen estrés laboral bajo.
- Cuarta: Como se aprecia en la tabla 15 queda demostrado asumir que existen diferencias significativas entre los resultados del pre test y del post test. Por otro lado, el valor de la media del post test (13.68) fue menor al valor de la media del pre test (20.12).
- Quinta: Según la tabla 13 Se acepta la hipótesis general propuesta, Como $p=0 < 0.05$, por lo que rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 , es decir las medias entre el pre y post test son significativamente diferentes, por lo tanto, concluimos que “el programa de pausas activas” reduce significativamente el estrés laboral en los trabajadores del centro médico Cima S.A.C.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera: Al área de dirección del talento humano y al área de seguridad y salud en el trabajo pertenecientes al Centro Médico Cima S.A.C gestionar los espacios para el programa preventivo de pausas activas en todos los espacios donde se desempeñan los trabajadores para controlar y seguir reduciendo de manera eficaz el estrés laboral.
- Segunda: A los trabajadores pertenecientes al Centro Médico Cima S.A.C, continuar buscando espacios en su jornada laboral para crear 3 momentos para el programa antes de iniciar la jornada, a media jornada y al finalizar la jornada para hacer que las pausas activas generen un estilo de vida saludable para conservar trabajadores activos mentalmente, físicamente y socialmente.
- Tercera: A los estudiantes de pre o post grado, realizar investigaciones en identificar estrés laboral a las empresas ya que desencadena afecciones físicas, psicológicas y conductuales y proponer un programa de pausas activas para controlar o reducir el estrés laboral.

VII. REFERENCIAS

- Cárdenas,M&Sanchez,D.(2018).*Riesgo disergonómico asociado a posturas en los trabajadores administrativos de la universidad privada del norte san juan de lurigancho agosto 2018*. [Tesis de especialidad, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3831>
- Mutis,D.(25 de enero del 2022).Empleo, síndrome de burnout y curiosidad: la ola laboral que hay que sorfear en 2022.<https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/empleo-sindrome-de-burnout-y-curiosidad-la-ola-laboral-que-hay-que-sorfear-en-2022/202214/>
- Senova, A.y Antosova,M. (2014). Work Stress as a Worldwide Problem in Present Time. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , en cursiva(109), 312-316.<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813050957>
- Rama-Maceiras,P. y Jokinen,J. Y Kranke,Peter.(2015). Stress and burnout in anaesthesia a real world problem?. *Wolters*, en cursiva(2), 151-158.https://journals.lww.com/co-anesthesiology/Abstract/2015/04000/Stress_and_burnout_in_anaesthesia_a_real_world.7.aspx
- Jinlin,L. y Bin,Z.y Jingxian,W.y Ying,M.(2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China, *BMC Primary Care* (20), 2731-4553.<https://bmcprimcare.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12875-019-0904-0#citeas>
- Castaldo,R. y Montesinos,L.y Melillo,P.y James,C. Y Pecchia,L.(2019). Ultra-short term HRV features as surrogates of short term HRV: a case study on mental stress detection in real life, *BMC Medical Informatics and Decision Makin*(19), 12.<https://bmcmedinformdecismak.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12911-019-0742-y>
- Perkbox. (2020). The 2020 UK workplace stress survey.<https://www.perkbox.com/uk/resources/library/2020-workplace-stress-survey>
- Blog OCCMundial(2021).Estudio: Estrés laboral en México 2021.Recuperado el 16 de febrero del 2022,de <https://www.occ.com.mx/blog/estres-laboral-en-mexico/>

- The HSD books website. (2022). Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain, 2022. <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>
- Davis, K. y Kotowski, S. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home, *Ios Press Contene Library* (71), 345-355. <https://content.iospress.com/articles/work/wor210678>
- American psychological association. (2021). The American workforce faces compounding pressure APA's 2021 Work and Well-being Survey results. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/compounding-pressure-2021>
- The American Institute of Stress. (2022). Workplace Stress Are you experiencing workplace stress: *40+ worrisome workplace stress statistics [2022]: facts, causes, and trends*. Workplace Stress. <https://www.stress.org/workplace-stress#:~:text=Highlighted%20statistics%20from%20the%20report,or%20extremely%20stressed%20at%20work>
- Info Capital Humano. (2018). 70 por ciento de los trabajadores peruanos sufren de estrés laboral. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- conexionesan. (2021). ¿cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial ?. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2021/05/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial/>
- Salazar, G. (2017). Revista Científica Investigación Andina: FACTORES PSICOSOCIALES DE TRABAJO FRENTE AL INCREMENTO DEL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO DE LOS MAGISTRADOS, REGIÓN DE CUSCO – 2017, 17(2), 1-1. <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/551>
- Ahmed, A., Uscabasaran, D. y Williams, T. (2022). Sage Journals. Integrating Psychological Resilience, Stress, and Coping in Entrepreneurship: A Critical Review and Research Agenda, 46(3), 2 – 2. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/10422587211046542>
- Piao, X., Shunsuke, M. (2022). BMC Public Health. Evaluation of employee occupational stress by estimating the loss of human capital in Japan, 22(411), 6 – 6. <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-022-12751-7>

- Alvarez, P., Green, P. y Levine, J. (2019). National Library of Medicine. Unpredictable stress delays recovery from exercise-induced muscle pain: contribution of the sympathoadrenal axis, 4(5), 1 – 1. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6882572/>
- Me gusta volar. (2012). La respuesta del estrés : respuesta fisiológica. Lima. <https://megustavolar.iberia.com/2012/07/la-respuesta-del-estres-respuesta-fisiologica/>
- Bernal, U. (2020). Evaluación y tratamiento del dolor, discapacidad y estabilidad postural de pacientes con dolor de cuello crónico inespecífico en función del tratamiento de elección. Rastreator. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=282388>
- Mehri, A., Letafatkar, A. y Khosrokiani, M. (2020). ScienceDirect. Effects of Corrective Exercises on Posture, Pain, and Muscle Activation of Patients With Chronic Neck Pain Exposed to Anterior-Posterior Perturbation, 43(4), 311–324. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0161475420300178>
- Punnett, L., Lawrence, y Monroe, W. (2000). JSTOR. Shoulder disorders and postural stress in automobile assembly work, 26(4), 283–291. <https://www.jstor.org/stable/40967063>
- Pletcher, P. (09 de diciembre de 2020). ¿Cual es la causa de este dolor en mi espalda?. Medical News Today. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/es/dolor-de-espalda>
- El farmaceutico. (2019). Fatiga y cansancio. España. <http://www.elfarmaceutico.es/index.php/profesion/item/10239-fatiga-y-cansancio#.YELPbWhKjIU>
- Nadal, M. (2023). Como tener ENERGIA cuando TRABAJAS MUCHAS HORAS. emorganizer. <https://www.emorganizer.com/blog/2018/9/25/como-tener-energia-cuando-trabajas-muchas-horas>
- Rosales, E., Rey, (2010). ACTA MEDICA PERUANA. Somnolencia: Que es, que la causa y como se mide, 1(1), 137–137. https://www.researchgate.net/publication/260776101_Somnolencia_Que_es_que_la_causa_y_como_se_mide
- Cham, B., Daniela, M., Griffin, M., Grech, M y Neal, A. (2021). Taylor & Francis Online. Investigating the joint effects of overload and underload on chronic fatigue and wellbeing, 35(4), 344–344. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2021.1888822>

- Mohd, I., Lin, S., Huda, Nurul. y Sabural, A. (2022). International Journal of Molecular Sciences. Discogenic Low Back Pain: Anatomy, Pathophysiology and Treatments of Intervertebral Disc Degeneration, 24 (1), 1–6. <https://www.mdpi.com/1422-0067/24/1/208>
- Hyun, J., Hayoung, K. y Gway, P. (2019). National Library of Medicine. The effect of lumbar stabilization and walking exercises on chronic low back pain, 98(26), 1–9. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6616307/>
- Padua, L., Cuccagna, C. y Giovannini, S., Coraci, Daniele., Pelosi, L. y Loreti, C. (2022). THE LANCET NEUROLOGY. Carpal tunnel syndrome: updated evidence and new questions, 22(3), 255–267. [https://www.thelancet.com/journals/laneur/article/PIIS1474-4422\(22\)00432-X/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/laneur/article/PIIS1474-4422(22)00432-X/fulltext)
- Beibei, F., Kedi, CH. y Xiaoxia, CH. (2021). Título del artículo específico. BMX Public Health, 21(57), 4 – 4. https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-10137-1?crsi=662496550&cicada_org_src=healthwebmagazine.com&cicada_org_mdm=direct
- Crecimiento y bienestar emocional. (2007). El estrés psicológico emocional. Mexico. <https://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/estres-psicologico-emocional.html>
- Riepenhause, A., Wackerhagen, C. y Walker, H. (2022). International Society for Research on Emotion. Positive Cognitive Reappraisal in Stress Resilience, Mental Health, and Well-Being: A Comprehensive Systematic Review, 14(4), 310–333. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/17540739221114642>
- concentración en el trabajo consigue alcanzar tu máximo potencial (<https://www.randstad.es/contenidos360/desarrollo-personal/concentracion-en-el-trabajo-consigue-alcanzar-tu-maximo-potencial/>)
- ESTRATEGIAS PARA LA TOMA DE DECISIONES. (<https://www.uigv.edu.pe/wp/estrategias-para-la-toma-de-decisiones/>)
- Más sobre tratamiento y apoyo. (2021). Cambios emocionales, de salud mental y de estado de ánimo. Estados Unidos. <https://www.cancer.org/es/tratamiento/tratamientos-y-efectos-secundarios/efectos-secundarios-fisicos/efectos-secundarios-emocionales.html>

- Hajiali, I., Kessi, F., Prihatin, E. y Sufri, M. (2022). Golden Ratio of Human Resource Management. Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance, 02(01), 56–69. <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/160>
- Suzete, S., Coelho, A. y Ribeiro, N. (2019). Emerald Insight. Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde, 31(3), 337–351. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EBR-01-2018-0034/full/html>
- Transformar la frustración en oportunidad: cómo manejar la irritabilidad en el trabajo (<https://people.acciona.com/es/desarrollo-profesional/irritabilidad-trabajo/>)
- Ada. (2020). Síndrome de burnout o de desgaste profesional. Berlin. <https://ada.com/es/conditions/burnout/#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20desgaste%20profesional,estr%C3%A9s%20cr%C3%B3nico%20o%20insatisfacci%C3%B3n%20laboral.>
- Gomez, P., Martin, A. y Montero, J. (2022). ScienceDirect. Burnout syndrome in dentists: Work-related factors, 121(1), 1–8. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0300571222001993>
- Arcones B. (2019). Ansiedad en el trabajo: causas, prevención y soluciones. IMF Blog de PRL. [https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/ansiedad-trabajo-causas-soluciones/.](https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/ansiedad-trabajo-causas-soluciones/)
- Tanaka, M., Hirano, Y. y Takanashi, R. (2023). BMC Psychiatry. Measurement of work-related psychological injury with depressive symptoms, 23(681), 2–2. <https://bmcp psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-023-05178-w>
- Faiz, S., Maqbool, R. y Samma, M. (2019). Sustainability. Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity, 11(9), 1–18. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/9/2589>
- Adhanom, G. (28 de septiembre 2022). Título del artículo de la página web. Naciones Unidas Noticias ONU mirada global Historias humanas. <https://news.un.org/es/story/2022/09/1515371>
- TherapyChat. (2019). ¿Depresión laboral? Aprende cómo superarla. <https://therapychat.com/es-es/depression-laboral-aprende-como-superarla/>
- Pardo, C. & Garzon, L. (2021). Manejo del estrés laboral desde el enfoque cognitivo conductual. *Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales,*

- Universidad Cooperativa de Colombia – Bogotá*, 1,1-38.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34584/2/2021_estres_laboral.pdf
- Bardón, T.(2021). *Estresores laborales: tipos, clasificación y ejemplos* . Psicología y mente .
<https://psicologiaymente.com/organizaciones/estresores-laborales>
- 10 consejos para ganarte a tus compañeros de trabajo (<https://www.forbes.com.mx/10-consejos-para-ganarte-tus-companeros-de-trabajo/>)
- Escuela de negocios y dirección Business Review.(2019) .hábitos negativos en el trabajo.España.<https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/habitos-negativos-en-el-trabajo/>
- Kim, J.,Sun,H.(2022).International Journal od Environmental Research.The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees’ Perceived Stress for Better Workplace,19(8), 1 – 22.<https://www.mdpi.com/1660-4601/19/8/4428>
- Rodriguez, F.,Secien, R. y Ramirez, J. (2021).SciELO-Scientific Electronic Library Online .El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud,19(4),477–479.https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-72032021000400477&script=sci_arttext
- Lacosta,V(2018) . *estudio del estrés laboral en las pymes en la provincia de zaragoza*. [Tesis doctoral ,Universidad Zaragoza].
<https://zaguan.unizar.es/record/76837/files/TESIS-2019-009.pdf>
- Calderon,R.(2020). *Percepción sobre Riesgos Ergonómicos del personal de salud de la Consulta Externa del Hospital General Esmeraldas Sur - Delfina Torres de Concha en el año 2019*. [Tesis de maestria, Pontificia Universidad Catolica Del Ecuador].
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2104/1/CALDER%c3%93N%20MONTES%20ROMINA.pdf>
- Li, D. (2020). Stress Management at the Workplace: A Comparative Study between Chinese and German Companies [Archivo PDF]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://epub.uni-bayreuth.de/id/eprint/5168/1/Stress%20Management%20at%20the%20Workplace%EF%BC%9AA%20Comparative%20Study%20bUTF-8Qetween_Chinese_and_German_.pdf

- Obidiegwu, CH.(2020).The impact of job stress on employee performance: Evidence from female academics at the University of KwaZulu-Natal[Archivo PDF].chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ukzn-dspace.ukzn.ac.za/bitstream/handle/10413/19789/Obidiegwu_Chinomso_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Michels,A.(2020).Break Interrupted: The Role of Interruptions to Work Breaks in Momentary Recovery Outcomes [Archivo PDF].https://repository.lib.fit.edu/bitstream/handle/11141/3231/MICHELS-THESIS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Julian,A;Muñoz,P;Belando,N;Manzano,D;Valero,A. (2021). The Effect of an Active Breaks Program on Primary School Students' Executive Functions and Emotional Intelligence [Archivo PDF].https://www.psicothema.com/pdf/4693.pdf
- Tunja,D.(2021). *pausas activas para disminuir el estrés laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnica De Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/32478/1/Diana%20Teresa%20Tunja%20Castro%20c.c.%201804650073.pdf
- Veloz,R(2021).*Efecto de la implementación de un programa de pausas activas en el nivel de satisfacción laboral en la empresa cremoda*. [Tesis de licenciado en terapia física , Tesis de maestría, Pontificia Universidad Catolica Del Ecuador]. http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18910/TESIS%20RONALD%20VELOZ%20PASTRANO%202020%20%2802%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maija,P. (2022). The Effect of active breaks for wellbeing at work [Archivo PDF].https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/749320/pietila_maija.pdf?sequence=2
- Jiménez, P.Manzano,D.Camerino,O. Castañer2,M.Valero,A.(2022).Enhancing physical activity in the classroom with active breaks: a mixed methods study[Archivo PDF].https://revista-apunts.com/wp-content/uploads/2021/10/84-94-147-ENG-1.pdf
- Gutierrez,D&Pando,J.(2018). *sindrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institucion educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca*. [Tesis de maestría , Universidad privada Antonio Guillermo Urrelol]. http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/897/TESIS%20SINDRO

- ME%20DE%20BURNOUT%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Teves,P.(2021). *Influencia del Estrés laboral en la actitud de los trabajadores de una universidad privada, 2020*. [Tesis de maestría , Univerisdad Ricardo Palma].
http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4109/M-COMP-T030_45144768_M%20%20%20TEVES%20%20GUTIERREZ%20PAOLO%20SALVADOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguirre,M.(2021). *Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021*.. [Tesis de maestría , Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66219/Aguirre_BMDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina,J(2018). *Factores de riesgo ergonomicos asociados a sintomas musculo tendinosos en trabajadores de la clinica mac salud. cusco, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Catolica de Santa Maria]. file:///C:/Users/New/Downloads/K4.1732.MG.pdf
- Sarmiento,G.(2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional De San Marcos].
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Sarmiento_vg.pdf
- Marroqui,R.(2012).metodologia de la investigacion.http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Hassan,N.Abu,E.y Elsallamy, R. (2020).Job stress among resident physicians in Tanta University Hospitals, Egypt, Springer link Environmental Science and Pollution Research (27)37557-37564.<https://link.springer.com/article/10.1007/s11356-020-08271-9>
- Zeeshan P.y Ray,S(2022).a study to assess the level of occupational stress and job satisfaction of staff nurses working in a selected psychiatric hospital,article history(1),1539-1541.<https://www.eurchembull.com/uploads/paper/cb66b2bf17176206781cfaed62cbcbc6.pdf>
- Sevim,A. Kotowski,U.Sahinb,S.(2019). The investigation of work-related musculoskeletal disorders among female workers in a hazelnut factory: Prevalence, working posture, work-related and psychosocial factors, International Journal of Industrial

Ergonomics

(74).<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0169814119301404>

Eltayeb,S.Staal,B.Lamberts,P.Bie,R.Prevalence of complaints of arm, neck and shoulder among computer office workers and psychometric evaluation of a risk factor questionnaire,National Library of Medicine(1).<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17629925/>

Noveli,N.Datri,A.Giannini,A.De Genaro,E.(2019). Not only a Problem of Fatigue and Sleepiness: Changes in Psychomotor Performance in Italian Nurses across 8-h Rapidly Rotating Shifts,Journal of Clinical Medicine (1),48.<https://www.mdpi.com/2077-0383/8/1/47>

Changmin,T. Liu,CH.Pengqian,C.Min,R.(2019). Work-Related Accumulated Fatigue among Doctors in Tertiary Hospitals: A Cross-Sectional Survey in Six Provinces of China, International Journal of Environmental Research and Public Health (16),3049.<https://www.mdpi.com/1660-4601/16/17/3049>

Aguiar,Z. Ghizoni,D. y Ceola,I. (2020). prevalence and factors associated with nonspecific low back pain in nursing workers, SciELO - Scientific Electronic Library Online(1).<https://www.scielo.br/j/tce/a/fbDvmxXGPmrMB8bh7d9NWWn/abstract/?lang=en>

Castro,E.Munera,J.Sanmartin,M.Valencia,N.Valencia,D. y Gonzales,E .(2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia, Repositorio Institucional Universidad de Antioquia (1), 389-399.<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/6317>

Feng,B.Chen,K. Zhu,X. y Andersen,L.(2022;1). syndrome among office workers in China: a cross-sectional study, BMC Public Health (57).https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-10137-1?crsi=662496550&cicada_org_src=healthwebmagazine.com&cicada_org_mdm=direct

Albertsen,K. Rugulies,R.Garde,A. Y Burr,H.(2010). The effect of the work environment and performance-based self-esteem on cognitive stress symptoms among Danish knowledge workers, Scandinaviam journal of public health (3), 81-89.<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1403494809352104>

- Alhaffar, B. Abbas, G. y Aldin, A. (2019). The prevalence of burnout syndrome among resident physicians in Syria, *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* (1). <https://occup-med.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12995-019-0250-0?fbclid=IwAR19jpCGftxmqrRH586y8hOVtMF7-G5uOBkURXbNUP5EhqAAJ8E9CVJq5cM>
- Mejia, E. Villa, F. y Martinez, J. (2020). Prevalence of Burnout Syndrome in Mexican Employees in Mexico City, *Journal of Basic and Applied Psychology Research* (2), 23-33. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/jbapr/article/view/5912/7253>
- Praveenya, P. Pradeep, S. (2021). Stress, anxiety, work-related burnout among primary health care worker A community based cross sectional study in Kolar, *Journal of family medicine and primary care* (1). https://journals.lww.com/jfmpc/Fulltext/2021/10050/Stress,_anxiety,_work_related_burnout_among.10.aspx.
- Goncalves, E. Silveria, P. (2021). Stress, anxiety, work-related burnout among primary health care worker A community based cross sectional study in Kolar ec nursing and healthcare research article anxiety and depression in the nursing team in the hospital area, *Journal of Nursing and Healthcare Research* (1). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.researchgate.net/profile/Renata-Silveira/publication/350727521_EC_NURSING_AND_HEALTHCARE_EC_NURSING_AND_HEALTHCARE_Research_Article_Anxiety_and_Depression_in_the_Nursing_Team_in_the_Hospital_Area/links/606eebc74585150fe9907d54/EC-NURSING-AND-HEALTHCARE-EC-NURSING-AND-HEALTHCARE-Research-Article-Anxiety-and-Depression-in-the-Nursing-Team-in-the-Hospital-Area.pdf
- Davis, K. Karaivazoglou, K. Assimakopoulos, K. Gourzis P. (2021). Psychological Distress and Health-Related Quality of Life in Public Sector Personnel, *Environmental research and public health* (1). <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/4/1865>

- J,Boshman.H,Molen.J,Sluiter.M,Dresen.(2013). Psychosocial work environment and mental health among construction workers,ScienceDirect (44),748-755.<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0003687013000173>
- Jay,K.Frisch,D.Hansen,K.Zebis,M.Andersen,C.Mortensen ,L.Andersen,L.(2011).Kettlebell training for musculoskeletal and cardiovascular health: a randomized controlled trial, JSTOR (37),196-203.<https://www.jstor.org/stable/41151543>
- Caceres,E.Magallanes,A.Torres,D.Copara,M.Escobar,M.Mayta ,P.(2017).Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos, Artículo original Rev Peru Med Exp Salud Publica (34).<https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2017.v34n4/611-618/>
- Arif,S.Zainudin.Hamid,A.(2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City, Budapest international research and crutucs institute- Journal(BIRCI-Journal). (2).chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://pdfs.semanticscholar.org/bdfa/9db0ca6f634d11f089a068afec637f2e9ce5.pdf>.
- Benavides,L.Santos,P.Rivas,A.(2016).Influencia de un programa de pausas activas sobre el riesgo psicosocial en los miembros de la Escuela Aurora de Chile,Articulo psicologia del deporte(1).<https://www.efdeportes.com/efd216/influencia-de-un-programa-de-pausas-activas.ht>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de información

TEST DE ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIONES

De las siguientes reacciones, marque lo experimentado actualmente.

	NO	A VECES	SIEMPRE
DOLOR MUSCULAR			
1.- ¿Siente dolor de cuello?			
2.- ¿Siente dolor de hombros?			
3.- ¿Siente dolor de espalda?			
AGOTAMIENTO			
4.-¿Durante su jornada laboral siente falta de energía?			
5.- ¿Durante su jornada laboral siente somnolencia?			
6.- ¿Antes de terminar la semana laboral ya se siente cansado?			
LESIONES DISERGONOMICAS			
7.- ¿Cuándo levanta cosas ligeras siente dolores en la espalda baja?			
8.- ¿Siente dolor al movilizar el cuello?			
9.- ¿Siente hormigueo en las manos?			
FUNCION COGNITIVA			
10.- ¿En su jornada laboral tiene dificultad para concentrarse?			
11.- ¿En su jornada laboral tiene dificultad para tomar decisiones?			
12.- ¿En su jornada laboral tiene dificultad para memorizar tareas asignadas?			
ESTADO DE ANIMO			
13.-¿Se siente motivado para trabajar?			
14.-¿Se siente feliz al trabajar?			
15.-¿Se siente irritable al trabajar?			
ENFERMEDADES PSICOLOGICAS POR ESTRÉS			
16.-¿Se siente “quemado” por su trabajo?			
17.- ¿Siente dificultad para conciliar el sueño?			
18.-¿Siente que ha perdido el interés en las cosas que hace?			
RELACIONES INTERPERSONALES			
19.-¿Es cordial con sus compañeros de trabajo ?			
20.-¿Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo ?			
21.-¿surgen conflictos y desacuerdos con sus colegas?			
ACTITUD LABORAL ORGANIZATIVA			
22.- ¿Ante la sobrecarga laboral ¿existe cooperación entre compañeros(as)?			
23.-¿Pides ayuda a tus colegas cuando tienes dudas ?			
24.- ¿Le gusta participar en las actividades recreacionales y culturales que organiza la clínica?			

Anexo 2: Ficha técnica.

Nombre original del instrumento:	Cuestionario 20 Carga de Trabajo
Autor y año	Original: Moreno Aznar, Luis Morales Blanquez, Carlos; 2018.
	Adaptación: Karem Lucero Luna Espinoza;2021: TETS PARA MEDIR ESTRÉS LABORAL
Objetivo del instrumento	Recolectar información sobre estrés laboral subdividas en: estrés físico, psicológico y conductual en los trabajadores del centro médico Cima S.A.C.
Usuarios	trabajadores del centro médico Cima S.A.C.
Forma de administración o modo de aplicación	Aplicación de pre y pots tets por material impreso
Validez: (presentar constancia de validez de expertos)	Se aplico a 05 especialistas con grado de magister
Confabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	Se realizo el análisis estadístico.

Anexo 3: Operacionalización de variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	instrumento	Escala de medición
ESTRÉS LABORAL	<p>El estrés laboral es una situación que se produce cuando las exigencias del ambiente laboral son superiores a las capacidades de los trabajadores para poder responder y cumplir de manera eficiente.</p> <p>El estrés laboral puede provocar en los trabajadores trastornos físicos o psicológicos que afectan salud y la</p>		<ul style="list-style-type: none"> • REACCION FISIOLOGICA 	<ul style="list-style-type: none"> • Dolor muscular • Agotamiento • Lesiones disergonómicas 	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6</p> <p>7,8,9</p>	<p>Test: hace referencia a una prueba destinada a evaluar conocimientos, aptitudes o funciones para obtener datos de una población en estudio (Florencia 2009)</p>	Nominal

	deterioran al grado de perjudicar el desarrollo y el desempeño de la persona. (Quiroa, 2020)						
			<ul style="list-style-type: none"> • REACCION PSICOLÓGICA 	<ul style="list-style-type: none"> • Función cognitiva • Estado anímico • Enfermedades psicológicas por estrés 	<p>10,11,12</p> <p>13,14,15</p> <p>16,17,18</p>		

			<ul style="list-style-type: none"> • OPERATIVOS LABORALES 	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Actitud laboral Organizativa 	19,20,21 22.23.24 .		
--	--	--	--	--	-----------------------------------	--	--

Anexo 4: carta de presentación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cusco, 04 de octubre del 2022.

Señor : Dr. Dante Valdivia Passano.
Gerente General.

Atención : Dra. Amparo Espellivar.
Gerente administrativo.

Asunto : Solicito autorización para realizar trabajo de investigación en el Centro médico Cima S.A.C-Cusco.

Yo, **KAREM LUCERO LUNA ESPINOZA** identificada con DNI:72641944 de profesión licenciada en enfermería con domicilio: Asoc.Pro.Viv.Ayuda Mutua N-2, Cusco, me presento y expongo que:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente, y a su vez solicitar su autorización para desarrollar el trabajo de investigación "**programa de pausas activas para el control del estrés laboral en el personal del centro médico cima S.A.C.-2022.**" para obtener el grado académico de maestro en seguridad e higiene industrial y salud ocupacional en la universidad católica de Trujillo.

Agradezco anticipadamente su atención, me despido reiterándole los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente:



KAREM LUCERO LUNA ESPINOZA
D.N.I. 72641944

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Dante Orlando Valdivia Passano, identificado con DNI 23948206, en mi calidad de Gerente General de la institución Centro Médico Internacional de Servicios e Investigación de Medicina de Altitud SAC con R.U.C N°20510012900, ubicada en la ciudad de Cusco

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Sr(a) Karem Lucero Luna Espinoza, Identificada con DNI N°72641944, del Programa de Maestría en seguridad e higiene industrial y salud ocupacional, para que utilice la siguiente información de la empresa: Datos de los trabajadores como edad, sexo, profesión, Test de estrés laboral, aplicación de sesiones de pausas activas.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o () Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 23948206

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 72641944

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karen Lucero Luna Espinoza ; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con test para medir estrés laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Enf. PISO.

FIRMA: 

Fecha: 9 / 11 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karen Lucero Luna Espinoza ; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con test para medir estrés laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Logueta

FIRMA:



Fecha: 07 / 11 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karem Lucero Luna Espinoza ; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con test para medir estrés laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Opema B

FIRMA:

[Firma manuscrita]

Fecha: 06 / 10 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karem Lucero Luna Espinoza ; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con test para medir estrés laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

personal disidencal .

FIRMA:



Fecha: 24 / 10 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Karem Lucero Luna Espinoza ; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con test para medir estrés laboral.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Alicia SST

FIRMA:



Fecha: 18 / 10 / 2022

Anexo 7: Matriz de consistencia.

TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA EL CONTROL DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO MEDICO CIMA S.A.C.-2022.	<p>PROBLEMAS GENERAL</p> <p>¿Qué efectos tiene el programa de pausas activas en el control del estrés laboral del personal del centro médico Cima S.A.C.2022?</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Hi: La aplicación del programa de pausas activas tiene efectos significativos sobre el control del estrés laboral del personal del centro médico Cima S.A.C.2022</p> <p>Ho: La aplicación del programa de pausas activas no tiene efectos</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>¿Qué efectos tiene el programa de pausas activas en el control del estrés laboral del personal del centro médico Cima S.A.C.2022?</p>	<p>V1 PAUSAS ACTIVAS</p>		<p>Tipo: Aplicada-descriptiva</p> <p>Método: Es cuantitativa</p> <p>Diseño: se Utilizará diseño pre experimental</p> <p>GE: $O_1 \times O_2$; donde GE= Grupo de estudios; O_1= pre test; X = estimulo; O_2 =post test.</p>

	<p>significativos sobre el control del estrés laboral del personal del centro médico Cima S.A.C.2022.</p>					<p>Población y muestra: La población estará constituida por 76 trabajadores y la muestra serán 59.</p> <p>Técnicas e instrumentos para la recolección de datos: Se utilizo la técnica gabinete, cuyo instrumento corresponde al test.</p> <p>Métodos de análisis de investigación se utilizaron: actividad exploratoria,</p>
	<p>PROBLEMAS ESPECIFICO.</p> <p>¿En qué nivel de estrés laboral se encuentran los trabajadores antes de aplicar el programa de pausas activas en el centro médico Cima S.A.C.2022.?</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS.</p> <p>El nivel de estrés laboral es alto en los trabajadores antes de aplicar el programa de pausas activas en el centro médico Cima S.A.C.2022.</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS.</p> <p>Evaluar el nivel de estrés laboral en los trabajadores antes de aplicar el programa de pausas activas en el centro médico Cima S.A.C.2022.</p>	<p>V2 ESTRÉS LABORAL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reacción fisiológica. 	

Cusco, 14 de junio del 2022

Mg. ESTEFANS PÉREZ RUIBAL ROSADO.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Kareem Lucero Luna Espinoza egresado del Programa de maestría en seguridad e higiene industrial y salud ocupacional de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Programa de pausas activas para el control del estrés laboral en el personal del centro médico cima S.A.C. 2022

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



KAREEM LUCERO LUNA ESPINOZA

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Pérez Ribal Rosado, Estefany
 COLEGIATURA: 13406
 DNI: 41571242



Estefany Pérez Rosado
 MAESTRA PSICÓLOGA
 C.P. N° 13406

Fecha: 14/06/2022

Cusco, 23 de Julio del 2022

Mg. BEJAR RAMIREZ CARMEN VALENTINA

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Karem Lucero Luna Espinoza egresado del Programa de maestría en seguridad e higiene industrial y salud ocupacional de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Programa de pausas activas para el control del estrés laboral en el personal del centro médico cima S.A.C. 2022

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



KAREM LUCERO LUNA ESPINOZA

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01			X			No considerar período de tiempo
02			X			No considerar período de tiempo
03			X			No considerar período de tiempo
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				
19		X				
20		X				
21		X				
22		X				
23		X				
24		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión		X		
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dejar Ramirez Carmen Valentina
 COLEGIATURA: 15246
 DNI: 44154954



 Firma N° 17216

Fecha: ..02.. / ..07.. / 2022...

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Ponce Ferrández Baco Juan P. S. C.
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Continental
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Test para medir estrés laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Karem Lucero Luna Espinoza
- 1.5 Título de la Investigación: Programa de Pautas activas para el control del estrés

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR			
		0	8	13	16	21	24	28	30	36	41	46	51
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.												
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.												
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica												
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas												
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos												
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.												
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico												
10. PERTINENCIA	Es útil y funciona para la investigación												

III. OPINIÓN DE APLU

IV. FROM

Cusco, 02. / 03. del 2022.

Mg. JUAN PABLO PONCE FERNANDEZ BACA

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Karem Lucero Luna Espinoza egresado del Programa de maestría en seguridad e higiene industrial y salud ocupacional de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Programa de pausas activas para el control del estrés laboral en el personal del centro médico cima S.A.C. 2022

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



KAREM LUCERO LUNA ESPINOZA

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ponce Fernández Baca, Juan Pablo
 COLEGIATURA: 17284
 DNI: 4357.280.9


 Firma

Fecha: ...02.../...08.../2022....


 M^o. Juan Pablo Ponce Fernández Baca
 PSICOLOGO C.P.S.P. 17284

Anexo 9 : Constancia de aplicación de prueba piloto



Centro Quirúrgico, Hospitalización,
Consultas Médicas en Diferentes Especialidades
Rayos X Digital, Laboratorio Clínico.

Av. Grau N° 1061 - Cusco
Telf: 222220 - 505555
www.clinicamirsalud.com

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO

El que suscribe, Dr. MAURO QUISPE SALLO, otorga la presente constancia de aplicación de prueba piloto a:

KAREM LUCERO LUNA ESPINOZA

Que, estando en condición a optar el título de maestro en seguridad e higiene industrial y salud ocupacional de la universidad católica de Trujillo, realizo la aplicación del instrumento: test para medir el estrés laboral como prueba piloto, aplicado los días 02,05 y 06 de septiembre del 2022 en la clínica MIR SALUD, esto como parte de su trabajo de investigación sobre "PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA EL CONTROL DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO MEDICO CIMA S.A.C.-2022.", Con la finalidad de obtener un conocimiento contrastado de su efectividad que posteriormente serán aplicados en el escenario de investigación del proyecto de tesis

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que viera por conveniente.

CUSCO, 02 SEPTIEMBRE del 2022.



Mauro Quispe Sallo
MEDICO CIRUJANO
CMP. 82844
DIRECTOR MEDIC.

Anexo 10: Evidencia fotográfica de la aplicación de la prueba piloto.



Anexo 11: Registro de pausas activas en el centro medico Cima.

CIMA	PROCEDIMIENTO: SALUD OCUPACIONAL												VERSION: 1	
	FORMATO: REGISTRO DE ASISTENCIA A PAUSAS ACTIVAS												MES: CALERO 2023	
													Página 1 de 1	
PUESTO DE TRABAJO	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	FIRMA	
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO								
Psicólogo SO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
México Ocupacional	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
Coordinador Ocupacional	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
Asesor SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
Asistente Admón Convenios	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
Enfermera SO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
Téc Enfermería	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
Asistente Admón. Seguridad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
Enfermera SO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
Asistente Ocupacional	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
Téc Laboratorio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
Condución taxi	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
Conductor	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
Enf.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
Enfermera pso	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Firma]	
FIRMA DE RESPONSABLE	  Gestor del Talento Humano Centro Médico CIMA													




 Miguel Pina Robles
 448006187

CIMA	PROCEDIMIENTO - SALUD OCUPACIONAL														VERSIÓN: 1	
	FORMATO: REGISTRO DE ASISTENCIA A FIRMAS ACTIVAS														MES: Febrero 2023	
															Página: 1 de 1	
PUESTO DE TRABAJO	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	FIRMA	
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO										
Lic. emp.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]	
Enfermera controlad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	✓	
Esc. emp.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]	
Atención Controlad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]	
Enfermera Puntos ps.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]	
Psicología	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	✓	
Hal. Asist.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	✓	
H. As.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]	
H. A.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]	
Controlad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	✓	
Hal. Asistencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]	
M. Asist.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]	
Di. Asistencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]	
Plan. Asist.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]	
Hal.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]	
FIRMA DE RESPONSABLE	 Gestor del Talento Humano Centro Médico CIMA															



 Miguel Vera Becerra

PUESTO DE TRABAJO	PROCEDIMIENTO: SALUD OCUPACIONAL														VERSION: 1
	FORMATO: REGISTRO DE ASISTENCIA A PAUSAS ACTIVAS														MES: MARZO 2023
															Página 1 de 1
	N	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	FIRMA
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO									
Enfermería	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
Enfermería	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
Logista	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
psic	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
Esportista	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
Enfermería	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
Demografía	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
Administración	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
Asesoramiento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
Administración	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
ADM.T	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
Tareas adm.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
Ofi adm. unid.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
Ad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	[Signature]
FIRMA DE RESPONSABLE	 Gestión del Talento Humano Centro Médico CIMA														


 Miguel Ángel Rodríguez
 ASISTENTE

PUESTO DE TRABAJO	PROCEDIMIENTO: SALUD OCUPACIONAL														VERSION: 1	
	FORMATO: REGISTRO DE ASISTENCIA A PRUEBAS ACTIVAS														MES: Enero 2023	
															Página 1 de 1	
	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	FIRMA	
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO										
Chf Dmb	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	SP	
Impgo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Cto	
Am	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	←	
Hed. pns	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	✓	
OPICIMA BTH.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Gule	
Gf de Signa	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	G	
Tanf	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	—	
Tanico E	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	G	
Recop	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	G	
G. H. L. S. B. T. W.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	G	
ent	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	—	
Empcam. OCA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	—	
ENT	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	—	
informar'a	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S	
FIRMA DE RESPONSABLE	 Opción del Talento Humano Centro Médico CIMA														 Miguel Peru Retenir Huera MEDICO SUT	

Anexo 12: Evidencia fotográfica de la aplicación de pausas activas en el centro médico Cima.



Anexo 13: Guía de pausas activas

PAUSAS ACTIVAS DE INTRODUCCION (duración 34 segundos)			
<p>Respira y recorra mentalmente todo tu cuerpo. Con esta técnica</p>  <p>10 segundos</p> <p>se reduce el estrés y se genera un estado de tranquilidad y bienestar</p>	<p>Inhala profundamente por la nariz a la cuenta de cuatro mientras</p>  <p>4 segundos</p> <p>contraes la parte posterior de la garganta, de tal forma que se produzca un sonido parecido a un ronquido.</p>	<p>Este ejercicio genera tranquilidad. En lugar de inhalar por la nariz y exhalar por la boca, frunce tus labios, respira hondo durante el mayor tiempo posible varias veces por la boca y expulsa el aire por la nariz.</p>  <p>10 segundos</p>	<p>respiración alterna de fosas nasales. Coloca un dedo sobre cada una de las fosas nasales Presiona la fosa nasal e inhala suavemente</p>  <p>10 segundos Por cada fosa nasal</p>
PAUSAS ACTIVAS A MEDIA JORNADA LABORAL (duración 8 minutos)			
 <p>2 MINUTOS DERECHA</p>	<p>Estira la cabeza hacia el lado derecho</p>  <p>2 MINUTOS DERECHA</p>	<p>Estira la cabeza hacia el lado izquierdo</p>  <p>2 MINUTOS IZQUIERDA</p>	<p>Gira varias veces la muñeca con rotación interna</p>  <p>ROTACION HACIA ADENTRO 2 MINUTOS</p>
			<p>Gira varias veces la muñeca con rotación externa</p>  <p>ROTACION HACIA FUERA 2 MINUTOS</p>
PAUSAS ACTIVAS AL FINALIZAR LA JORNADA LABORAL (duración 70 segundos)			
<p>Realiza estiramientos a lado levantando la mano 5 segundos por lado</p>  <p>5 segundos a la derecha</p>  <p>5 segundos a la izquierda</p>	<p>Realiza rotaciones de la cadera de 5 segundos por lado</p>  <p>5 segundos a la derecha</p>  <p>5 segundos a la izquierda</p>	<p>Realiza estiramiento de los 2 brazos con fuerza hacia adelante</p>  <p>60 segundos</p>	

Anexo 14: Porcentaje de turnitin.

PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA EL CONTROL DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO MEDICO CIMA S.A.C.-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS



Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo