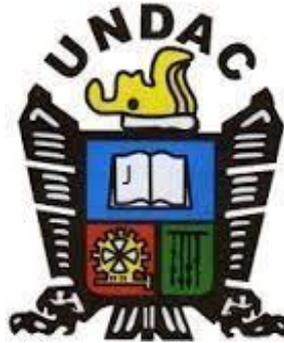


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**El efecto Burnout y su relación con la aplicación del Programa de Pausa Activa Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023**

**Para optar el título profesional de:**  
**Licenciado en Administración**

**Autores:**

**Bach. Yanina Lucila VILLANUEVA ALVITES**

**Bach. Joel Obed FLORES BASILIO**

**Asesor:**

**Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO**

**Cerro de Pasco – Perú – 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**El efecto Burnout y su relación con la aplicación del Programa de Pausa Activa Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Edgar CONDOR CAPCHA**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Héctor Joel PIZARRO RIOS**  
**MIEMBRO**



## INFORME DE ORIGINALIDAD N° 008-2025-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Joel Obed FLORES BASILIO - Yanina Lucila, VILLANUEVA ALVITES**

Escuela de Formación Profesional

### ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

**Tesis**

### Título del trabajo

El Efecto Burnout y su Relación con la Aplicación del Programa de Pausa Activa Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023.

**Asesor:**

**Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO**

Índice de Similitud: **25%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 22 de Abril de 2025.



Firmado digitalmente por CARDENAS  
SINCHE, Jose Antonio FAU  
20154605046 soft  
Número: Soy el autor del documento  
Fecha: 22.04.2025 12:09:00 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

## **DEDICATORIA**

Agradecemos a nuestro Dios todopoderoso por darnos la vida y sabiduría. A nuestros padres por inculcarnos en la culminación de nuestra tesis, a nuestros docentes por su valiosa contribución incondicional en la formación humana y personal y a cada una de nuestras familias.

Yanina VILLANUEVA ALVITES y Joel  
FLORES BASILIO

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos eternos agradecimientos a nuestros padres y familiares, por motivarnos apoyándonos en todo momento compartiendo nuestras tristezas y alegrías, sobre todo por ser ejemplos en la conducción de nuestras vidas.

Por otro lado, expresamos el agradecimiento a nuestros docentes que nos condujeron por la ruta académica y profesional a nuestros compañeros de aula, con quienes compartimos cinco años de nuestra vida, llenos de lindos recuerdos que permitirán llevar siempre en nuestros corazones.

Yanina VILLANUEVA ALVITES y Joel FLORES BASILIO.

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo Conocer El efecto Burnout y su relación con la aplicación del programa de pausa activa laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023, la metodología de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional deductivo el diseño es no experimental de manera transversal la población fue de 975 trabajadores por tanto nuestra muestra fue de 256 colaboradores. El recojo de los datos se realizaron a través de un cuestionario conformado por 29 ítems distribuidas en ambas variables y sus dimensiones respectivas, luego se procesaron los datos, y se obtuvo los resultados siguientes con respecto a la hipótesis general se presentan los estadísticos en Por lo que concluimos, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables efecto de Burnout y el programa de pausa activa, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta de un 76.4% entre las variables efecto de Burnout y Programa de pausa activa, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el programa de pausa activa mejoraremos también el efecto de Burnout. la variable independiente efecto burnout describe el nivel de percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, siendo un 47,44% contesto de manera neutral, mientras que el 33,33% dijo estar en muy en desacuerdo y el 19.23 dijo estar muy de acuerdo que existe efecto de Burnout de una muestra representativa de 156 colaboradores. Los colaboradores consideran neutral el efecto Burnout. variable dependiente: Programa de pausa activa describe el nivel de percepción de los colaboradores, siendo un 47,44% contesto nunca, mientras que el 33,33% dijo la mayoría de las veces no, el 12.82 dijo algunas veces sí, algunas veces no y finalmente el 6.41% contesto la mayoría de las veces sí que existe programa de pausa activa de una muestra representativa de 156 colaboradores. Los colaboradores consideran nunca Programa de pausa activa.

Palabras clave: Efecto de Burnout, programa de pausa activa.

## ABSTRACT

This research aims to know the Burnout effect and its relationship with the application of the active work break program in the collaborators of the District Municipality of Yanacancha 2023, the research methodology had a quantitative approach, of a deductive correlational type, the design is non-experimental. Cross-sectionally, the population was 975 workers, therefore our sample was 256 employees. The data were collected through a questionnaire made up of 29 items distributed in both variables and their respective dimensions, then the data were processed, and the following results were obtained with respect to the general hypothesis, the statistics are presented in Therefore That we can conclude, there is sufficient empirical evidence that allows us to relate between the Burnout effect variables and the active pause program, allowing us to affirm and accept the alternative hypothesis.

There is a high positive correlation of 76.4% between the Burnout effect variables and the Active Break Program, so we can affirm that if we improve the Active Break program we will also improve the Burnout effect. The independent variable burnout effect describes the level of perception of the employees of the District Municipality of Yanacancha, with 47.44% answering neutrally, while 33.33% said they strongly disagree and 19.23% said they strongly disagree. I agree that there is a Burnout effect in a representative sample of 156 employees. Collaborators consider the Burnout effect neutral. dependent variable: Active break program describes the level of perception of the collaborators, with 47.44% answering never, while 33.33% said no most of the time, 12.82% said sometimes yes, sometimes no and finally 6.41% answered most of the time that there is an active break program from a representative sample of 156 employees. Collaborators never consider Active Pause Program.

**Keywords:** Burnout effect, active pause program.

## INTRODUCCIÓN

Dejamos en manos de los jurados esta investigación que intitulada “El efecto Burnout y su relación con la aplicación del programa de pausa activa laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023”, el problema se hace notar cuando en diferentes oficinas y áreas administrativas, se tiene problemas: los efectos de Burnout y el programa pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha. Este efecto se siente principalmente en los trabajadores que experimentan un agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal en el trabajo. Algunas formas en que este síndrome puede manifestarse en un contexto municipal incluyen: Agotamiento emocional: Aumento del cansancio físico y emocional. Sentimientos de fatiga constante. Dificultad para concentrarse en las tareas laborales. Despersonalización: Actitudes negativas y cínicas hacia los ciudadanos o colegas. Pérdida de empatía y conexión con la comunidad. Trato impersonal y distante hacia los demás.

El problema general fue ¿De qué manera el efecto de Burnout se relaciona con el programa de pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha? El objetivo de la investigación es “Determinarla relación del efecto de Burnout con el programa de pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Mientras que la hipótesis planteada fue demostrar que el efecto de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con el programa de pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

La investigación se cumplió con la estructura del Reglamento General de Grados Académicos y Títulos Profesionales 2022 de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Las cuales se detalla de la siguiente manera:

Para el capítulo I, denominado problema de investigación comprende: la

identificación y determinación del problema, delimitación de la investigación, formulación del problema nivel general y específicos, formulación de Objetivos también general y específicos, justificación de la investigación y las limitaciones del caso. En el capítulo II, corresponde al marco teórico considerando: antecedentes de estudio, bases teóricas y científicas de las variables y la definición operacional de las variables. En el capítulo III, se trata sobre la metodología y técnicas de investigación considerando: el tipo, nivel, métodos, diseño de investigación; así también la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, selección validación y confiabilidad de instrumentos, técnicas de procesamiento de ya análisis de datos, tratamiento estadístico y orientación ética y filosófica y epistémica; para que finalmente en el Capítulo IV, se trate de la discusión de resultados en la que se desarrolla: Descripción del trabajo de campo, presentación, análisis e interpretación de resultados, prueba de hipótesis, discusión de resultados.

Para finalizar el trabajo dejamos nuestras conclusiones, que, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables efecto de Burnout y el programa de pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación moderada con un 69.7% entre las variables efecto de Burnout y el programa de pausa activa.

Al concluir la investigación sentimos una inmensa satisfacción de haber logrado cristalizar un sueño más en nuestra vida profesional. Dejamos a consideración de los dignos jurados calificadores para que con su acertada decisión puedan corregir omitir agregar o modificar la presente investigación con fines de enriquecer su contenido. Quedamos eternamente agradecidos.

Yanina VILLANUEVA ALVITES y Joel FLORES BASILIO

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLA

ÍNDICE DE GRÁFICOS

ÍNDICE DE FIGURA

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación .....	2
1.2.1.	Delimitación espacial .....	3
1.2.2.	Delimitación temporal .....	3
1.2.3.	Delimitación del Universo.....	3
1.2.4.	Delimitación del Contenido.....	3
1.3.	Formulación del problema.....	4
1.3.1.	Problema general.....	4
1.3.2.	Problemas específicos .....	4
1.4.	Formulación de objetivos .....	4
1.4.1.	Objetivo general .....	4
1.4.2.	Objetivos específicos.....	4
1.5.	Justificación de la investigación.....	5

1.6.	Limitación de la investigación.....	6
------	-------------------------------------	---

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1.	Antecedentes del estudio .....	7
2.1.1.	Antecedentes Internacionales .....	7
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	10
2.2.	Bases teóricas – Científicas .....	13
2.2.1.	Definición de Burnout .....	13
2.2.2.	Variable dependiente pausa activa .....	18
2.3.	Definición de términos básicos .....	22
2.4.	Formulación de Hipótesis.....	24
2.4.1.	Hipótesis General .....	24
2.4.2.	Hipótesis Específicas.....	24
2.5.	Identificación de variables.....	24
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	25

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación .....	26
3.2.	Nivel de investigación .....	26
3.3.	Métodos de la investigación .....	27
3.4.	Diseño de la investigación.....	27
3.5.	Población y muestra .....	28
3.5.1.	Población .....	28
3.5.2.	Unidad de análisis.....	29
3.5.3.	Muestra de la investigación.....	29

3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	30
3.6.1.	Técnicas de Recolección de Datos .....	30
3.6.2.	Instrumento de recolección de datos .....	31
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	31
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	32
3.9.	Tratamiento estadístico.....	32
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica .....	33

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo .....	34
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	35
4.3.	Prueba de Hipótesis .....	44
4.4.	Discusión de resultados .....	53

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS: \_

## ÍNDICE DE TABLA

<b>Tabla 1</b> Variable independiente: Efecto Burnout .....	35
<b>Tabla 2</b> Dimensión Agotamiento emocional (Agrupada).....	36
<b>Tabla 3</b> Dimensión despersonalización (Agrupada).....	37
<b>Tabla 4</b> Variable dependiente: Programa de pausa activa .....	39
<b>Tabla 5</b> Dimensión pausa activa de apertura (Agrupada).....	40
<b>Tabla 6</b> Dimensión pausa activa de compensación (Agrupada).....	41
<b>Tabla 7</b> Pausa activa de relajó (Agrupada).....	42
<b>Tabla 8</b> Correlación de las variables efecto de Burnout y Programa pausa activa.....	45
<b>Tabla 9</b> Correlación de las variables efecto de Burnout y pausa activa de apertura .....	47
<b>Tabla 10</b> Correlación de la variable efecto de Burnout y pausa activa de compensación .....	49
<b>Tabla 11</b> Correlación de la variable efecto de Burnout y pausa activa de relajó .....	51

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> Variable independiente: Efecto Burnout .....	35
<b>Gráfico 2</b> Dimensión Agotamiento emocional.....	36
<b>Gráfico 3</b> Dimensión despersonalización .....	37
<b>Gráfico 5</b> Dimensión realización de la persona (Agrupada) .....	38
<b>Gráfico 6</b> Dimensión realización de la persona.....	38
<b>Gráfico 4</b> Variable dependiente: Programa de pausa activa.....	39
<b>Gráfico 7</b> Dimensión pausa activa de apertura (Agrupada) .....	40
<b>Gráfico 8</b> Dimensión pausa activa de compensación .....	41
<b>Gráfico 9</b> Pausa activa de relajación (Agrupada).....	42
<b>Gráfico 10</b> Correlación de las variables efecto de Burnout y Programa pausa activa...	46
<b>Gráfico 11</b> Correlación de las variables efecto de Burnout y pausa activa de apertura	48
<b>Gráfico 12</b> Correlación de la variable efecto de Burnout y pausa activa de compensación .....	50
<b>Gráfico 13</b> Correlación de la variable efecto de Burnout y pausa activa de relajación .....	52

## ÍNDICE DE FIGURA

<b>Figura 1</b> El efecto Burnout y sus dimensiones .....	15
<b>Figura 2</b> Modelo de la OMS para entornos laborales saludables .....	20

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Identificación y determinación del problema

(Austria-Corrales et al., 2021) “El síndrome de burnout fue descrito por primera vez en la década de 1970 dentro del congreso de la Asociación Americana de Psicología. Christina Maslach, en 1981, lo definió como un trastorno adaptativo o respuesta inapropiada a un estrés crónico que afecta a las personas cuyo trabajo consiste en tratar o dar asistencia a otras personas, y se caracteriza por un marcado cansancio físico y/o psicológico, un alto nivel de despersonalización y la falta de logros o de realización personal en el trabajo. La evaluación oportuna del síndrome de burnout es primordial para el cuidado de la salud física y mental de los médicos en entrenamiento, lo que tendría como resultado un mejor desempeño en su proceso de aprendizaje y un incremento en la calidad global de los servicios de salud”. (p. 98)

(Castro et al., 2022) “En la actualidad los trabajadores pasan en sus empleos entre 8 y 12 horas diariamente, estas cargas de trabajo pueden traer consigo una serie de factores de riesgo (físicos, psicológicos, cognitivos, de

interacción social) que a lo largo de la vida del empleado se harán presentes con algunas de sus manifestaciones. la incidencia estimada de enfermedades ocupacionales en América Latina entre 1985 y 2000 muestra que aumenta con el correr de los años; además se evidencia que las alteraciones músculo-esqueléticas estimadas son la causa de mayor incidencia de las enfermedades ocupacionales en Colombia. La progresión es tal que en 1985 se reportaron 23.667 casos y para el año 2000 aumentaron a 33.385. En este contexto nacen las “pausas activas” (PA) como una mirada del movimiento humano y la actividad física como elementos preventivos ante enfermedades y síndromes músculo-esqueléticos e imbalances funcionales que se pueden manifestar como estrés, disminución del rendimiento físico y mental, con consecuentes efectos adversos sobre la salud y el desempeño laboral”. (p. 390)

(Municipalidad distrital de Yanacancha, 2022) “La Municipalidad distrital de Yanacancha es un órgano descentralizado del nivel distrital con autonomía política, económica y administrativa dentro del marco de la ley y que en cumplimiento de la directiva ha cumplido con el tercer tramo al 100% con el reconocimiento a la ejecución de inversiones dentro de la limitación tiene los plazos burocráticos para las gestiones”

El problema se puede resumir en la siguiente pregunta: ¿De qué manera el efecto Burnout se relaciona con el programa de pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023?

## **1.2. Delimitación de la investigación**

En toda investigación según (Mirada, 2022) considera que “La delimitaciónse efectúa en el plazo de tiempo necesario, por lo que la delimitación comprende, especificar la manera muy concreta en las áreas de interés, así como el

alcance, y los límites de espacio, tiempo demás temas para el estudio”.

### **1.2.1. Delimitación espacial**

El trabajo se realizará en la Municipalidad distrital de Yanacancha Pasco, relacionado al área de recursos humanos.

### **1.2.2. Delimitación temporal**

El horizonte de tiempo de la investigación comprenderá los meses de junio hasta octubre del año 2024.

### **1.2.3. Delimitación del Universo**

Esta información estará sujeta a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Yanacancha Pasco.

### **1.2.4. Delimitación del Contenido**

Para la delimitación de contenido consideramos que se analizará los conceptos de las variables de estudio como son el síndrome de Burnout y el programa de pausa activa.

**Efecto Burnout.** - (Salazar-Botello et al., 2021) definen como “un síndrome psicológico debido a un estresor interpersonal que ocurre dentro del contexto laboral, afectando a su capacidad de desarrollo socioemocional” (p 48)

**Pausa activa.** – (Fernández, 2022) “Las pausas activas son descritas como la práctica de ejercicios físicos realizados colectivamente durante la jornada de trabajo, prescritos de acuerdo con la función ejercida por el trabajador. Esa práctica tiene como finalidad prevenir enfermedades ocupacionales y promover el bienestar individual por intermedio de la consciencia corporal: conociendo, respetando, amando y estimulando el propio cuerpo”. (p. 45)

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿De qué manera el efecto Burnout se relaciona con el programa de pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera el efecto Burnout se relaciona con la pausa activa de apertura en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023?
- b) ¿En qué forma el efecto Burnout se relaciona con la pausa activa de compensación en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023?
- c) ¿Cómo el efecto Burnout se relaciona con la pausa activa de relajación en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023?

### **1.4. Formulación de objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Conocer la relación del efecto Burnout con el programa de pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar la manera que el efecto Burnout se relaciona con la pausa activa de apertura en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.
- b) Identificar la forma que el efecto Burnout se relaciona con la pausa activa de compensación en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.
- c) Establecer como el efecto Burnout se relaciona con la pausa activa de relajación en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.

## **1.5. Justificación de la investigación**

Dentro de las entidades públicas existe importancia en el potencial humano, es el caso materia de estudio de la Municipalidad distrital de Yanacancha el estudio nos permitirá comprender y entender que, en los diversos niveles de la estructura orgánica y regímenes laborales según sea el caso En esa línea este trabajo de investigación pretende determinar la relación o asociatividad existente entre las teorías del efecto Burnout y el programa de pausa activa.

Empíricamente se realizó otras investigaciones en la que demostraron con estudios de otros autores que existe un alto grado de efecto Burnout, así como una mejora en el programa de pausa activa, la cual se determinan compromisos con la entidad estudiada. Es la razón que la investigación se justifica para conocer la relación que existe entre el efecto Burnout y el programa de pausa activa en la Municipalidad distrital de Yanacancha.

### **a) Justificación teórica**

El estudio materia de investigación es de importancia a razón de que aportará valiosa información y generará conocimientos en cuanto al efecto burnout y el programa pausa activa.

### **b) Justificación metodológica**

En la consecución de los objetivos planteados se tiene en consideración los instrumentos de investigación aplicados a los servidores de la en la Municipalidad distrital de Yanacancha, así mismo se considera el procesamiento de la información y los resultados obtenidos a partir de las encuestas.

### **c) Justificación académica**

Esta investigación tiene la estructura de acuerdo y en cumplimiento al

Reglamento de Grados y Titulo de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

#### **1.6. Limitación de la investigación**

En la investigación tendremos limitaciones sobre todo de carácter bibliográfico al momento de obtener datos primarios también se tendrá limitación como es en la encuesta a los colaboradores por cuanto relenan por compromiso las encuestas esta actitud tendería a no llenar la expectativa de los objetivos de la investigación, también la limitación será de carácter espacial y de tiempo lo que será un factor preponderante en este tipo de actividades.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

Consideramos como antecedentes de investigación a trabajos desarrollados en el ámbito nacional como internacional que servirán para reforzar y afianzar el conocimiento sobre este tema de investigación.

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

(Silva et al., 2020) en la tesis intitulada *Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia* (Caquetá, Colombia) cuyo objetivo fue determinar la relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en el personal sanitario de Florencia: “Con respecto a las condiciones del lugar de trabajo, contaban con buena iluminación, temperatura adecuada, espacio adecuado, no hay hacinamiento, cuentan con equipos y materiales suficientes para ejecutar su trabajo. Resulta interesante que 18.7 % de la población estudiada no percibe a exposición a microbios, hongos, insectos o roedores a pesar de estar en un medio hospitalario. Entre las características que conforman la carga laboral del

empleado se destaca que el 53.3 % considera que algunas veces presentan exceso de actividades en su jornada laboral. Se evidenció que el 44.7 % no refiere tener pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo. Por otra parte, el 40 % de la población manifestó que sus demandas laborales corresponden a su nivel de conocimiento. Se evidencia que el 39.3 % de la población estudiada considera su trabajo repetitivo, rutinario y aburrido. Por otra parte, el 38.7 % de la población algunas veces presenta cambios constantes en las actividades que son de su responsabilidad. El 44.7 % nunca enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros; 38.3 % su trabajo le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos”. (p. 61)

(Valencia et al., 2021) en la investigación intitulada Las pausas activas como estrategia para incrementar el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa del sector eléctrico Medellín - Antioquia 2020 de la corporación universitaria minutos de amor de Colombia cuya conclusión es: “La incidencia general de la realización de pausas activas desarrollado en estudios mencionados anteriormente demuestra que este si ayuda a mejorar la condición física de los trabajadores, incrementando su estado de ánimo para desarrollar las actividades diarias y el nivel de desempeño laboral. La práctica correcta de pausas activas previene las enfermedades y accidentes laborales. Las pausas activas son un momento de activación que permiten un cambio en la dinámica laboral donde se pueden combinar una serie de movimientos los cuales activan el sistema musculoesquelético, cardiovascular, respiratorio y cognitivo. Al practicar pausas activas dentro de la jornada laboral, se pudo identificar que el hecho de que se dé un descanso entre actividades, la productividad aumenta, ya que disminuye el cansancio físico y mental. Las pausas activas son de gran ayuda en la reducción

de la fatiga laboral y la disminución de cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas y/o movimientos repetitivos durante la jornada laboral. El buen uso de las pausas activas mejora la movilidad articular, previene y disminuye el estrés además contribuye a la disminución de la fatiga física y mental. Es importante la realización de las pausas ya que esta favorece la capacidad de concentración y permite integral a los diferentes grupos de trabajo durante la ejecución de estas. Las pausas activas son una herramienta necesaria para evitar el sedentarismo laboral. De acuerdo al planteamiento del problema se evidencia de manera significativa que la pausa activa durante la jornada laboral por parte de los colaboradores obtuvo un resultado esperado, lo cual demuestra que la motivación y la constancia contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida el bienestar y desempeño laboral. (p. 75)

(Linares, 2021) en la investigación intitulada *Importancia de las pausas activas para mejorar el desempeño laboral y prevenir graves enfermedades* de la Universidad Nueva Granada de Bogotá Colombia llegó a las siguientes conclusiones: “Las pausas activas son espacios para la realización de actividad física dentro del ámbito laboral en un tiempo no mayor de 10 minutos en las diferentes jornadas de trabajo donde se realizara fortalecimiento muscular, estiramiento, adaptación física cardiovascular, con la función de disminuir la fatiga laboral el estrés y la prevención de lesiones musculares por sobreuso asociado al desempeño laboral. Es importante su realización para disminuir en la población el des acondicionamiento físico al tener que permanecer sentado o en una sola posición y con un mínimo de actividad durante jornadas de 8 horas o más lo que conlleva a tener una actitud sedentaria que se acompañara de cambios estructurales en el cuerpo y metabólicos que favorecerán la aparición de un grupo

importante de enfermedades en la población. Si tanto el Estado, como las entidades de salud y las empresas privadas o públicas unen esfuerzos para mejorar la calidad de vida laboral se presentarán mejores resultados en el ámbito social que repercutirán en el crecimiento de todas las entidades participantes”. (p. 45)

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

(Fernández, 2021) en la investigación intitulada Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal del área administrativa en el Hospital Nacional Hipólito Unanue de la Universidad San Martín de Porras facultad de ciencias empresariales llegó a la siguiente conclusión: “Evidenciamos a través de la revisión bibliográfica y sistemática que existen múltiples casos de estudios en diversas organizaciones donde sus trabajadores han sentido o sienten múltiples falencias, siendo entre ellas, las principales, dolores de cabeza, desánimo, estrés, etc. Por ello, nuestra investigación abordó desde la perspectiva de la trabajadora social como sucede en nuestra realidad. Asimismo, hemos analizado los diversos casos que se presentaron durante el periodo del trabajo de investigación, reforzando por medio de diversos documentos que presentaron los trabajadores del Hospital Nacional Hipólito Unanue donde observamos que adolecen y expresan múltiples dolores: estomacales, cabeza, hombros, extremidades inferiores, etc. Por ello, consideramos el estrés como un factor de riesgo que influye sobre ellos y están siempre expuestos. Se presentará un Programa de Pausas Activas a fin de mejorar la calidad laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue y los trabajadores y colaboradores pueden optimizar y mejorar en sus respectivos cargos, en este caso, el personal administrativo será el principal beneficiado”. (p. 51)

(Álvarez, 2022) en el estudio intitulada *Pausas activas y estrés laboral en*

*los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022* perteneciente a la Universidad César Vallejo del programa académico de maestría gestión pública cuya conclusión es la siguiente: “De acuerdo con el objetivo general, se determinó la relación existente entre las pausas activas y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022, al hallarse una relación negativa moderada ( $Rho = -.419$ ) y significativa ( $p = .000 < .05$ ) lo que permite inferir que, a mayores pausas activas en el centro de trabajo, menor será el estrés laboral, promoviendo una mejor calidad de vida para los colaboradores. De acuerdo con el objetivo específico uno, se determinó la relación que existe entre las pausas activas de inicio y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022, al encontrarse como evidencia empírica una relación negativa moderada ( $Rho = -.646$ ) y significativa ( $p = .000 < .05$ ) lo que permite colegir que, a mayores pausas activas de inicio, menor será el estrés laboral, permitiendo desarrollar actividades para desarrollar un mejor trabajo. De acuerdo con el objetivo específico dos, se determinó la relación que existe entre las pausas activas compensatorias y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022, al encontrarse como evidencia empírica una relación negativa baja ( $Rho = -.224$ ) y significativa ( $p = .003 < .05$ ) lo que permite colegir que, a mayores pausas activas compensatorias, menor será el estrés laboral, permitiendo desarrollar actividades en beneficio de la salud. De acuerdo con el objetivo específico tres, se determinó la relación que existe entre las pausas activas de relajación y el estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022, al encontrarse como evidencia empírica una relación negativa débil ( $Rho = -.224$ ) y significativa ( $p = .003 < .05$ ) lo que permite fomentar el desarrollo de esta clase de actividades para reducir el estrés labor”. (p. 50)

(Aguirre, 2022) en la tesis intitulada *Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021* de la Universidad César Vallejo escuela de posgrado programa académico de maestría gestión pública la conclusión que arribó fue: “La relación entre Pausas Activas y Productividad Laboral sobre los 40 funcionarios encuestados, pertenecientes a una Municipalidad (Piura, 2021) sí existe; y con un grado alto de significancia: evidenciando que la implementación de estas actividades de gimnasia son útiles para alcanzar índices productivos altos, ratificando la hipótesis positiva trazada, y corroborado por las contribuciones teórico literarias investigadas y por lo evidenciado en estudios realizados con anterioridad en variados contextos, corrobora que las pausas activas en cualquier institución sea privada o pública; se vincula de manera positiva con la mengua del cansancio físico, reducción del estrés y genera espacios para retomar fuerzas y estímulos en el rendimiento de sus actividades. La relación entre Pausas Activas de inicio y Productividad Laboral sobre los 40 funcionarios encuestados, pertenecientes a una Municipalidad (Piura,2021) sí existe; y con un grado alto de significancia: evidenciando que la implementación de ejercicios durante el inicio de la jornada laboral, predisponen al organismo a un mejor desempeño diario, asimismo son rutinas terapéuticas y preventivas, ratificando la hipótesis positiva trazada, y corroborado por las contribuciones teórico literarias investigadas y por lo evidenciado en estudios realizados con anterioridad en variados contextos, corrobora que las pausas activas de inicio se vinculan positivamente con la predisposición del organismo a efectuar desgastes físicos y mentales, con menor perdida de enfoque, debido a la activación de áreas musculares que estimulan el rendimiento durante la jornada laboral. La relación entre Pausas Activas

compensatorias y Productividad Laboral sobre los 40 funcionarios encuestados, pertenecientes a una Municipalidad (Piura, 2021) sí existe; y con un grado alto de significancia: evidenciando que la implementación de tiempos de recarga energética en intermedios de la jornada laboral permite seguir enfocados en sus labores cotidianas, ratificando la hipótesis positiva trazada, y corroborado por las contribuciones teórico literarias investigadas y por lo evidenciado en estudios realizados con anterioridad en diferentes realidades, corrobora que las pausas activas compensatorias se vinculan positivamente con la reducción del estrés y agotamiento, además recobra las ganas de seguir brindando un desempeño que resulte productivo para la institución”. (p. 39)

## **2.2. Bases teóricas – Científicas**

### **2.2.1. Definición de Burnout**

Respecto a la definición de Burnout la Red Mundial de Salud Ocupacional de la OMS, describe como (Austria-Corrales et al., 2021) “síndrome de Burnout como un desgaste laboral progresivo que comienza con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral evidenciado por la irritabilidad, cansancio y tensión. Por lo general, un mal día se considera un problema personal; sin embargo, quizás sea síntoma de alguna disfunción o enfermedad. El síndrome de Burnout puede considerarse un problema de salud pública por sus implicancias indeseables para el empleador como para el empleado” (p.76)

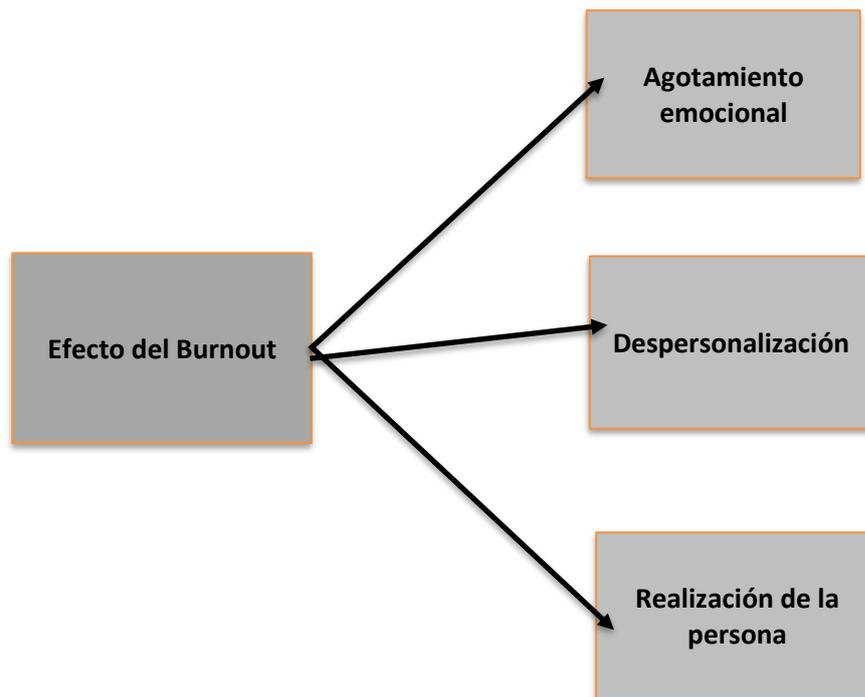
(Posada et al., 2022) la revista científica innova define el término Burnout. “El síndrome de burnout fue visto por vez primera en la década de los 70 en el congreso de la Asociación Americana de Psicología. Christina Maslach, en los 81, conceptualizó como un trastorno adaptativo o respuesta inapropiada a un estrés crónico que afecta a los individuos cuyo trabajo consiste en tratar o dar

asistencia a otros colaboradores, y se caracteriza por un marcado cansancio físico y/o psicológico, un alto nivel de despersonalización y la falta de logros o de realización personal en el trabajo.”. (p. 82)

(Sánchez-Nieto, 2022) en su revista científica dice “El burnout puede afectar tanto al individuo como a la organización. Al individuo le puede ocasionar problemas emocionales, presentando ansiedad, sentimientos de impotencia, irritabilidad, sentimientos de alienación, etc.; una actitud negativa exhibiendo apatía, conducta agresiva, dependencia al alcohol o problemas familiares; e índices somáticos como alteraciones cardiovasculares, problemas inmunológicos, sexuales, musculares, digestivos, etc., en cuanto a la organización puede afectar en el deterioro de la calidad asistencial, ausentismo laboral, tendencia al abandono de la organización, aumento de conflictos interpersonales, entre otros problemas”. (p. 70)

(Rojas-Solís & Morán, 2021) estos autores definen de la siguiente manera “Se utilizó el Maslach Burnout Inventory, versión para profesionales de servicios humanos (MBI-HSS, Maslach Burnout Inventory–Human Services; Maslach y Jackson, 1981), un instrumento que goza de gran aceptación en la investigación científica internacional. Ha sido validado en distintas muestras ocupacionales y en diversos colectivos profesionales, en México el MBI-HSS ha sido validado para personal sanitario. Siguiendo la descripción de Facal Fondo (2012), el cuestionario se encuentra formado por 22 ítems que se distribuyen en tres subescalas: Agotamiento emocional, Despersonalización y realización de la persona”. (23)

**Figura 1** El efecto Burnout y sus dimensiones



**Fuente:** Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora (Durán et al., 2022)

### ***Dimensión Agotamiento emocional***

(Lauracio & Lauracio, 2020) hace una definición “ser capaces de gestionar emociones como la ansiedad, el estrés o la presión facilitaría en gran medida, desempeñar una actividad con calidad en el servicio”.

(Figuerola et al., 2019) cuya autoría de la revista Validación de instrumentos para la medición de Resiliencia y Síndrome de Burnout en estudiantes del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad de Córdoba manifiesta que “Es la mitigación de la sensación emocional que produce en la persona al percibir como que está incapacitado a ofrecer a las demás personas, el cual se presenta en el nivel somático como psicológico. Del mismo modo, el agotamiento emocional crece a través de un despliegue de ciertas estrategias para afrontar situaciones estresantes lo que se relacionan con los niveles de agotamiento”. (p. 78)

(Salazar-Botello et al., 2021) asimismo el mencionado autor en su revista *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: en el caso de una institución financiera de la zona central de Chile* menciona claramente “Por otro lado señalaremos que el cansancio emocional conocido también como la mitigación en la capacidad de empatía en la persona, vale mencionar pierde la capacidad de poder comprender a las demás personas además de su nivel de afrontamiento emocional a ciertas situaciones, llevándole a la persona a un estado crítico como desamparado por lo que se agota física y mentalmente, llevando a una sensación de desesperación entre otras”. (p. 89)

### ***Dimensión despersonalización***

(Posada et al., 2022) en su artículo científico titulado *Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia* dice claramente: “Es el florecimiento a través de ciertos sentimientos, acciones así como conductas y respuestas de negativas, marcando cierta distancia del aspecto humano que se desarrolla con otras personas, como es el caso de servidores públicos en una distancia con los usuarios clientes, estas conductas se presentan en condiciones de irritabilidad, falta de motivación, provoca una distancia no solamente con el público de atención sino también con sus compañeros de labor llegando a ser despectivo”. (p. 85)

(Contreras et al., 2023) por otro lado estos autores en su revista científica *Síndrome de Burnout, funcionalidad familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería de un hospital de Villahermosa, Tabasco, México* manifiestan lo siguiente “El trastorno en la personalidad del individuo asociada a la desrealización, se manifiesta cuando la persona experimenta una continua presión es la razón que esta sensación causa en la persona sensación de sueño

perjudicando para su desarrollo social o laboral. Del mismo modo este trastorno logra alterar las relaciones laborales y sociales perturbando a las actividades de la persona, por lo que se debe tratar a través de la comunicación de terapias comunicativas o inclusive en caso grave se trata con fármacos”. (p. 120)

### ***Dimensión realización de la persona***

(Aranda et al., 2022) sobre la realización los autores en la investigación de trabajo titulado *Síndrome de Burnout, Variables Sociodemográficas y Laborales en Médicos Especialistas del Hospital Valentín Gómez Farías, México* dice lo siguiente: “La realización personal se refiere al proceso mediante el cual una persona alcanza su máximo potencial, logra sus metas y se siente satisfecha consigo misma y con su vida. Esto puede implicar el desarrollo de habilidades, la consecución de objetivos personales y profesionales, el establecimiento de relaciones significativas, y el sentido de propósito y contribución a la sociedad. La realización personal es un concepto multidimensional que abarca aspectos emocionales, sociales, profesionales y espirituales del individuo. Es fundamental para el bienestar y la felicidad de una persona”. (p. 67)

(Hernández-García, 2023) De igual manera el autor respecto a este tema dice: “a la fatal de realización personal se desarrolla cuando las exigencias del trabajo superan las habilidades del trabajador, es decir siente que no es competente para la tarea. Lo que puede generar emociones y conductas negativas, tanto hacia s propia personas como a su propio trabajo, presentado figuras como el bajo desempeño laboral, baja autoestima baja productividad, etc. Es por ello que el bajo desempeño en el trabajo se relaciona con la incapacidad que siente el trabajador ante una necesidad de darle un significado a sus labores y de identificarse con ellas”. (p. 123)

### 2.2.2. Variable dependiente pausa activa

(Niño & Solano, 2021) nos menciona en su artículo científico *Importancia de las pausas activas: Una revisión bibliográfica* respecto a pausa activa dice lo siguiente

“Desde su inicio la categoría de las pausas laborales activas en el lugar del trabajo ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT – OMS, 1950, p. 1-8), como la medicina del trabajo que se encarga de las actividades médicas que mantenían la promoción en el mayor grado de bienestar físico, mental y social del recursos humanos en todas las profesiones que colaboran en una organización, el amparo de los empleados frente a todo tipo de riesgo gestionando adaptar las actividades de cada sujeto y su ambiente a las capacidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores.

Por lo tanto, la organización toma la relación en el papel del ambiente de la salud del trabajador. De esta manera se puede decir que las pausas activas desde sus inicios han sido de gran relevancia para las actividades de los planes de acciones que deben construir las empresas como parte de su funcionamiento y normativas que deben cumplir en los países en el que se encuentra la organización radicada”. (p. 15)

(Díaz et al., 2022) en su artículo científico titulada nos menciona que: “Al menos el 60 % de la población mundial no realiza suficiente actividad física como para obtener beneficios para la salud, estos datos se incrementan en algunos países, como en Chile, donde el sedentarismo aumenta en todos los grupos de edades, a cifras que alcanzan hasta el 91%,1 por lo que constituyen hoy en día un problema epidemiológico que va más allá de las barreras socioculturales, debido,

en gran parte, al incremento de transporte y de los índices de urbanización asociado a un crecimiento económico y social; esta información contrasta con anteriores encuestas donde el sedentarismo tiene una mayor prevalencia en los niveles socioeconómicos bajos, en las personas con menor nivel de escolaridad y más alto en las mujeres que en los hombres”. (p. 65)

“Las pausas activas inicialmente eran llamadas gimnasia laboral y actualmente la llaman calistenia o pausas activas la cual era regida por periodos de recuperación que eran continuos a aquellos periodos de tensión fisiológicos y psicológicos producidos por el trabajo. Estas se entienden como: Aquellos periodos donde la persona descansa realizando algún tipo de actividad física con una diversidad de movimientos y/o estiramientos musculares que permitan cambiar la continuidad o repetición de las posiciones de su cuerpo, trayendo con esto mejoras en la circulación de posibles lesiones musculo esqueléticas fomentando cambios de rutina lo cuales permiten recuperación” (Valencia et al., 2021)

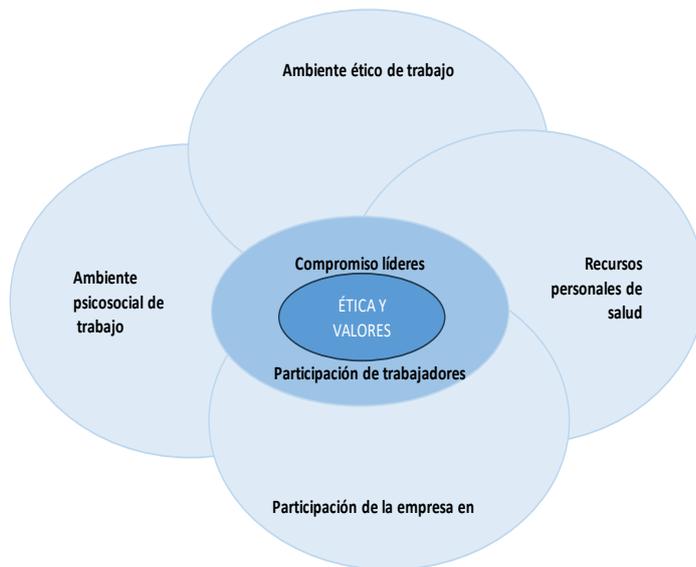
(Castro et al., 2022) “se incluyen los relacionados con el cambio de actividad, utilización correcta del tiempo de descanso, la realización de ejercicios de estiramiento y relajación, entre otros.

(Valencia et al., 2021) en la revista *Las pausas activas como estrategia para incrementar el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa del sector eléctrico Medellín - Antioquia 2020* menciona los siguiente: “Las pausas activas son una herramienta necesaria para evitar el sedentarismo laboral. De acuerdo al planteamiento del problema se evidencia de manera significativa que la pausa activa durante la jornada laboral por parte de los colaboradores obtuvo un resultado esperado, lo

cual demuestra que la motivación y la constancia contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida el bienestar y desempeño laboral”. (p. 63)

(Díaz et al., 2022) el autor lo define como “las pausas activas laborales residen en el manejo de una variedad de técnicas en etapas cortas (máximo 10 minutos), durante los horarios de trabajo con el fin de activar “la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental, y potenciar el funcionamiento cerebral, incrementando la productividad y el rendimiento laboral”. (p. 56)

**Figura 2** Modelo de la OMS para entornos laborales saludables



Fuente: Tomado de <https://cutt.ly/RgZKmMr>

### ***Dimensión Pausa activa de apertura***

(Jaspe et al., 2022) “La pausa activa de apertura es un término que se refiere a un período breve de descanso o pausa que se realiza al comienzo de una actividad física o mental intensa. Esta pausa se realiza con el propósito de preparar el cuerpo y la mente para el esfuerzo que se va a realizar, así como para

reducir el riesgo de lesiones y mejorar el rendimiento. Durante la pausa activa de apertura, se suelen realizar ejercicios de calentamiento, estiramientos o técnicas de relajación para aumentar la circulación sanguínea, mejorar la flexibilidad y concentración, y reducir la tensión muscular. Es especialmente común en actividades deportivas y en entornos laborales donde se requiere concentración y rendimiento óptimo”. (p. 56)

### ***Dimensión Pausa activa de compensación***

(Castro et al., 2022) “La "pausa activa de compensación" es un término utilizado en el ámbito laboral y de la salud ocupacional. Se refiere a un breve descanso que se realiza durante la jornada laboral para contrarrestar los efectos negativos de estar sentado o realizando actividades repetitivas durante mucho tiempo. Durante esta pausa, los empleados suelen realizar ejercicios de estiramiento, respiración o movimientos simples para mejorar la circulación sanguínea, reducir la fatiga muscular y prevenir lesiones. Esta práctica ayuda a mantener la productividad y el bienestar de los trabajadores a lo largo del día”. (p. 82)

### ***Dimensión Pausa activa de relajo***

(Alfaro, 2023) “Una pausa activa de relajación es un breve período de tiempo durante el cual se realizan actividades diseñadas para reducir el estrés, aliviar la tensión muscular y restaurar la concentración y la energía. Estas pausas suelen incluir ejercicios de respiración, estiramientos suaves, técnicas de relajación mental o visualización, todo ello con el objetivo de promover el bienestar físico y mental. Estas pausas se pueden realizar individualmente o en grupo, y son comunes en entornos laborales o educativos para mejorar el rendimiento y el bienestar de las personas”.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **a) Definición de Burnout**

“Síndrome de Burnout como un desgaste laboral progresivo que comienza con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral. El síndrome de Burnout puede considerarse un problema de salud pública por sus implicancias indeseables para el empleador como para el empleado” (Lauracio & Lauracio, 2020)

#### **b) Dimensión Fatiga emocional**

“Es la disminución de la sensación emocional que provoca en la persona percibirse como alguien que no puede brindar nada a los demás, el cual se puede presentar tanto a nivel somático como psicológico. Asimismo, el agotamiento emocional se desarrolla a través de un despliegue de ciertas estrategias para afrontar situaciones estresantes se relacionan con los niveles de agotamiento”. (Uribe et al., 2016 p. 78)

#### **c) Dimensión personalización tergiversada**

“Es desarrollado a través de sentimientos, conductas y respuestas negativas, con una distancia del aspecto humano que se desarrolla con otras personas, como en el caso de la enfermería en una distancia con los pacientes, estas conductas se presentan con elemento como la irritabilidad, la falta de motivación, lo cual puede provocar una distancia con solo con el público de atención sino también con sus propios compañeros de trabajo siendo cínico e incluso despectivo”. (Sánchez-Nieto, 2022)

#### **d) Pausas activas:**

“Las pausas activas son una herramienta necesaria para evitar el sedentarismo laboral. De acuerdo al planteamiento del problema se evidencia

de manera significativa que la pausa activa durante la jornada laboral por parte de los colaboradores obtuvo un resultado esperado, lo cual demuestra que la motivación y la constancia contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida el bienestar y desempeño laboral”. (Valencia et al., 2021)

**e) Pausas activas laborales:**

“Las pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés” (Valencia et al., 2021)

**f) Ergonomía:**

“Estudio de las condiciones de adaptación de un lugar de trabajo, una máquina, un vehículo, etc., a las características físicas y psicológicas del trabajador o el usuario”(Jaspe et al., 2022).

**g) Pausa activa de relajo:**

(Alfaro, 2023) “Una pausa activa de relajación es un breve período de tiempo durante el cual se realizan actividades diseñadas para reducir el estrés, aliviar la tensión muscular y restaurar la concentración y la energía”.

**h) Pausa activa de compensación**

(Castro et al., 2022) “La pausa activa de compensación es un término utilizado en el ámbito laboral y de la salud ocupacional. Se refiere a un breve descanso que se realiza durante la jornada laboral para contrarrestar los efectos negativos de estar sentado o realizando actividades repetitivas durante mucho tiempo”.

### **i) Pausa activa de apertura**

(Jaspe et al., 2022) “La pausa activa de apertura es un término que se refiere a un período breve de descanso o pausa que se realiza al comienzo de una actividad física o mental intensa. Esta pausa se realiza con el propósito de preparar el cuerpo y la mente para el esfuerzo que se va a realizar, así como para reducir el riesgo de lesiones y mejorar el rendimiento”.

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

El efecto Burnout se relaciona de manera directa y significativa con el programa de pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a) El efecto Burnout se relaciona de manera directa y significativa con la pausa activa de apertura en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.
- b) El efecto Burnout se relaciona de manera directa y significativa con la pausa activa de compensación en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.
- c) El efecto Burnout se relaciona de manera directa y significativa con pausa activa de relajación en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.

## **2.5. Identificación de variables**

**Variable 1:** Efecto Burnout

**Variable 2:** Programa de pausa activa

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>V.I. Efecto Burnout</b>	(Salazar-Botello et al., 2021) definen como “un síndrome psicológico debido a un estresor interpersonal que ocurre dentro del contexto laboral, afectando a su capacidad de desarrollo socioemocional” (p 48)	Se medirá mediante sus dimensiones en una escala Likert a través de un cuestionario	Agotamiento emocional	Agotamiento físico	Ordinal
				Agotamiento psicológico	
				Frustración	
				Estrés	
			Despersonalización	Trato con los demás	
				Sensibilidad	
				Endurecimiento emocional	
				Culpabilidad	
			Realización de la persona	Trata adecuado	
				Vitalidad	
				Atmósfera adecuada	
				Objetivos personales	
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>V.D: Programa pausa activa</b>	(Fernández, 2022) “Las pausas activas son descritas como la práctica de ejercicios físicos realizados colectivamente durante la jornada de trabajo, prescritos de acuerdo con la función ejercida por el trabajador. Esa práctica tiene como finalidad prevenir enfermedades ocupacionales y promover el bienestar individual por intermedio de la consciencia corporal: conociendo, respetando, amando y estimulando el propio cuerpo”. (p. 45)	Se medirá mediante sus dimensiones en una escala Likert a través de un cuestionario	Pausa activa de apertura	Disminución de tensión	Postura relajada Respiración profunda
				Tiempo de trabajo	
				Ergonomía	
			Pausa activa de compensación	Trabajo duro	
				Relajación	
				Tareas repetitivas	
			Pausa activa de relajo	Ausencia de movimiento	
				Actividad de relajación	

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La investigación es de tipo básico correlacional cuantitativo (Bernal, 2010) dice al respecto “En la ciencia existen diferentes tipos de investigación y es necesario conocer sus características para saber cuál de ellos se ajusta mejor a la investigación que va a realizarse. Aunque no hay acuerdo entre los distintos tratadistas en torno a la clasificación de los tipos de investigación” (p. 110). (Hernández-Sampieri et al., 2014) “La investigación relacional se encuentra en el segundo nivel de los estudios cuantitativos. Se busca la asociación o correlación entre dos variables, sin buscar causalidad. Se requiere conocimiento profundo del tema y de las características de las variables involucradas. Este tipo de investigación sigue un protocolo basado en el método científico”.; en razón que para su desarrollo se apoyará en conocimientos sobre efecto Burnout y el programa de pausa activa. Nuestro estudio es descriptivo-correlacional.

#### **3.2. Nivel de investigación**

“El nivel de investigación que utilizaremos es la correlacional esta

metodología servirá para examinar la relación entre dos o más variables sin establecer una relación de causa y efecto. En este tipo de investigación, se buscará determinar si existe una asociación entre variables y en qué medida se relacionan entre sí. La correlación puede ser positiva, negativa o nula, lo que indica la dirección y la fuerza de la relación entre las variables. Este enfoque es comúnmente utilizado en ciencias sociales, psicología, educación y otras áreas donde se estudian las relaciones entre diferentes factores”.(Corbetta, 2007)

### **3.3. Métodos de la investigación**

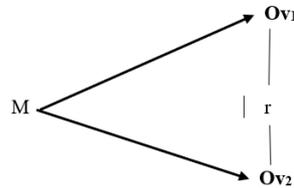
(Bernal, 2010) “El método de investigación a utilizar será el cuantitativo El método cuantitativo de investigación es una aproximación científica que se centra en la recolección y el análisis de datos numéricos y estadísticos para comprender fenómenos sociales, psicológicos, económicos u otros. Se basa en la recopilación de datos cuantificables y en el uso de técnicas estadísticas para analizar y sacar conclusiones. Este enfoque tiende a ser objetivo y busca generalizar los resultados a una población más amplia.

### **3.4. Diseño de la investigación**

(Hernández-Sampieri et al., 2014) Según Roberto Hernández el diseño de investigación es “La investigación no experimental se refiere a estudios en los que el investigador no manipula directamente las variables independientes. En cambio, observa o examina la relación entre variables tal como se dan naturalmente. La correlación es una técnica estadística utilizada en este tipo de diseño para determinar si existe una relación entre dos variables, pero no implica causalidad. En otras palabras, la correlación indica si dos variables están relacionadas de alguna manera, pero no necesariamente que una causa la otra. Es importante tener en cuenta que otros factores pueden influir en la relación entre

las variables”; en consecuencia, El diseño a emplearse una investigación no experimental, de orden transeccional.

Esta investigación podemos diagramar de la siguiente manera:



M = muestra

Ov1 = Observación variable independiente: Efecto Burnout

Ov2 = Observación variable dependiente: Programa pausa activa

r = correlación

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

De acuerdo con (Perdomo et al., 2014) población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. La población en una investigación se refiere al grupo completo de personas o elementos que son objeto de estudio.”.

La población se considera a trabajadores de la municipalidad Distrital de Yanacancha en total actualmente vienen laborando 250 servidores públicos de los cuales 80 pertenecen a locación de servicios, la cual no se considerará en el presente trabajo de investigación a los servidores de locación de servicio temporal. En consecuencia, nuestra población es de 170 servidores de la Municipalidad distrital de Yanacancha.

Régimen laboral			SUB TOTAL	Locación de servicio	TOTAL
DL. 1057	DL. 276	DL 728			
83	67	20	170	80	250

### 3.5.2. Unidad de análisis

La unidad de análisis queda conformada por un trabajador municipal que pertenecen a la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

### 3.5.3. Muestra de la investigación

Según (Hernández-Sampieri et al., 2014) dice “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”.

Tipificación	Población	Muestra	n
DL 1057	83	0.488	76
DL. 276	67	0.394	62
DL. 728	20	0.118	18
<b>TOTAL</b>	170	<b>TOTAL</b>	<b>156</b>

Nuestra muestra a de estudio es de 156 considerandoun 50% por ciento de proporción de éxito y 50% fracaso, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, el tipo de muestreo a utilizarse será el probabilístico sistemático. La fórmula para calcular la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{N \cdot p \cdot q \cdot Z^2}{e^2(N-1) + p \cdot q \cdot Z^2}$$

Donde

n = Tamaño de muestra

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad, Z =(1.96)

E = Máximo error permisible (E = 5%)

$p$  = Proporción de éxito 0.60 fracaso 40%

$q$  = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés  
( $1 - 0.6 = 0.40$ )

$N$  = Tamaño de la población ( $N = 170$  trabajadores municipales)

Entonces  $n = 156$  colaboradores.

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

#### **3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos**

La técnica de recolección de datos, que viene a ser el conjunto de procedimientos de manera organizada nos servirá para recolectar datos primarios la cual nos llevará a medir cada variable conocer la asociación de variables.

Las principales técnicas que utilizaremos en el desarrollo de la investigación, serán: la Encuestas utilizando el instrumento del cuestionario.

La técnica en el procesamiento de datos a utilizar será estadísticas descriptivas y probabilísticas y el procesamiento de los datos se realizarán a través de Statistical Product Package for Social Science 26 (SPSS) y con Minitab 21.

Después de terminar el proceso de encuestar y habiendo recogido los datos a través del cuestionario, pasamos a realizar el análisis estadístico considerando los siguientes pasos:

- En primer lugar se crearon las dimensiones de cada una de las variables de estudio.
- Seguidamente, se elaboró el baremo de las dimensiones y de las variables.
- A continuación se elaboró las tablas de frecuencias y gráficos correspondientes para explicar los resultados.

VARIABLES Y DIMENSIONES	NIVEL INICIO	NIVEL PROCESO	NIVEL LOGRADO
<b>Efecto Burnout</b>	52-54	55-61.	62-63
Agotamiento Emocional	20-21	22-23	24-26
Despersonalización	11-14	15-16	17-18
Realización persona	18-20	21-22	23-24
<b>Pausa Activa</b>	31-33	34-35	36-41
Pausa Activa Apertura	11-15	16-19	20-21
Pausa Activa Compensación	9-10	11-12	13-16
Pausa Activa Relajo	6-7	8-9	10-11

Fuente: Instrumentos de cuestionario

El baremo es una herramienta que nos permite comparar diferentes elementos para establecer su grado de similitud o diferencia. En el ámbito social, en este caso los baremos se utilizan para determinar el nivel de avance INICIO, PROCESO, LOGRADO.

### 3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos, que viene a ser el soporte físico (material) utilizaremos para recolectar y registrar datos o información conducentes a lograr nuestro objetivo de investigación.

Los instrumentos a utilizará en el desarrollo de la investigación serán:

- a) Cuestionario o Escala
- b) Guía de análisis documental

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

#### a) Confiabilidad del cuestionario de investigación con Alpha Cronbach

La consistencia de los cuestionarios del estudio se realizó mediante el coeficiente de Alpha Cronbach. Cada instrumento presenta 14 preguntas con escala de Likert.

*Alfa de Cronbach de la variable 2*

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.874	20

**Fuente:** Cuestionario aplicado

Al observar en el cuadro podemos advertir que el instrumento establecido si es confiable porque se tiene un resultado de Alpha de Cronbach de 0.874 que equivale al 87.4% de 20 elementos es decir se acerca a 1 o al 100% de confiabilidad.

Confiabilidad de Alpha de Cronbach de la variable efecto burnout

Finalmente realizamos el análisis descriptivo para luego desarrollar la prueba de hipótesis empleando el estadístico de la correlación de Spearman.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para realizar el análisis de todos los datos utilizaremos el software SPSS para la cual se implementa técnicas de procesamiento e interpretación de datos, mediante un análisis descriptivo y análisis de las correlaciones de las diferentes variables. Por lo cual se desarrolló los siguientes procesos:

- a) Formulación y creación del instrumento.
- b) Relación y coherencia de la información dentro del instrumento.
- c) Interpretación de acuerdo con los parámetros establecidos según el nivel de avance INICIO, PROCESO y LOGRADO.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

El trabajo de investigación, se logrará con base de datos para ejecutar el análisis estadístico con el paquete de SPSS 26 aplicando los siguientes procesos y procedimientos:

- Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cuantitativas.
- Construcción de tablas para cada dimensión
- Elaboración de gráficos para cada dimensión
- Análisis inferencial con la prueba chi cuadrado de comparación de proporciones independientes. Las técnicas de procesamiento de datos son Estadísticas y probabilísticas).

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Para este trabajo reconocemos a los autores de los antecedentes por lo ~~importante~~ que son para apoyar a la investigación, citando su autoría respectivamente, asimismo podemos dejar constancia que no hubo plagio alguno.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

El presente trabajo de campo se ejecutó, utilizando el instrumento de manera física y con el debido cuidado respectivos, cada trabajador participo activamente llenado el instrumento en promedio de 6 minutos, antes comunicamos el procedimiento que debería seguir los encuestados.

A continuación, aplicamos con la limpieza de los datos para ello se seleccionó las respuestas que se encontraban completas, y se depuro las incompletas, luego fueron se crearon la base de datos en el sistema del software Spss 26, que ayudó a elaborar las tablas y gráficos correspondientes, asimismo la prueba de hipótesis respectiva que presentamos en las siguientes páginas:

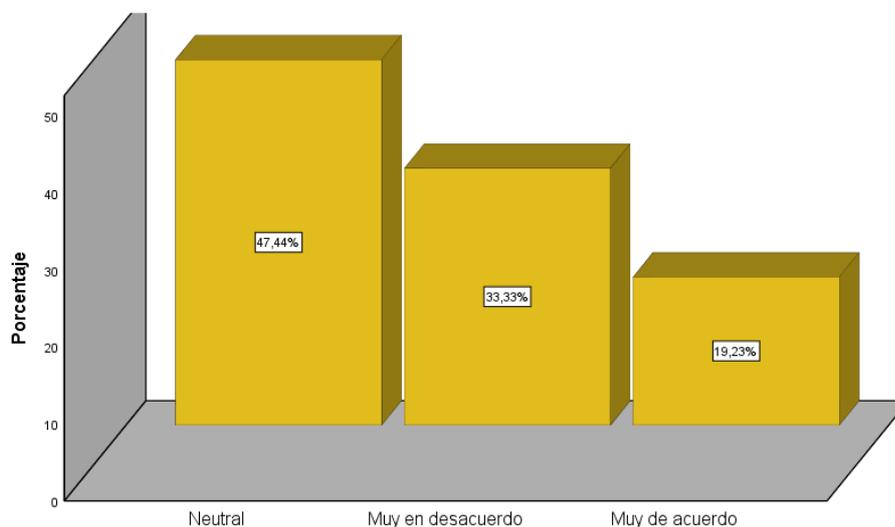
#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

*Tabla 1 Variable independiente: Efecto Burnout*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	30	19,2
Neutral	74	47,4
Muy en desacuerdo	52	33,3
Total	156	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

*Gráfico 1 Variable independiente: Efecto Burnout*



Fuente: Cuestionario aplicado

#### **Interpretación:**

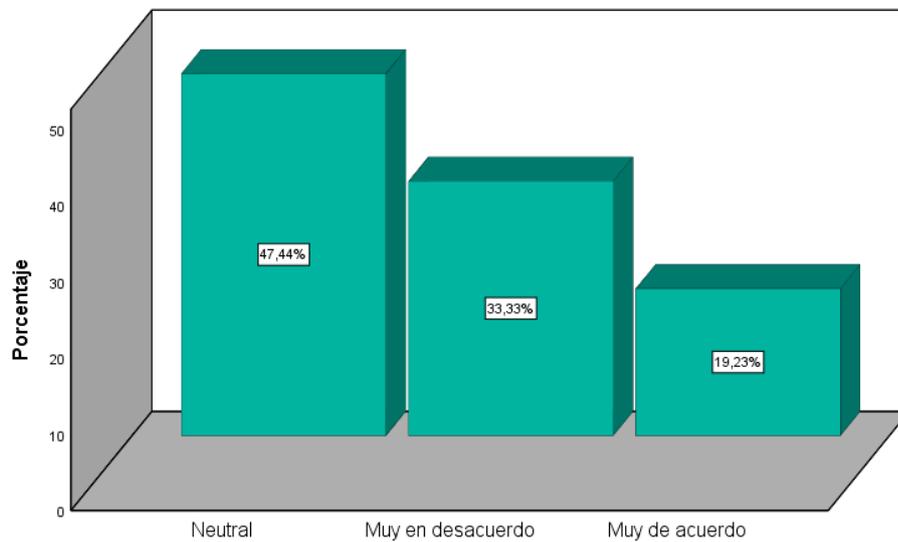
En el gráfico 1 respecto a la variable independiente efecto burnout describe el nivel de percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, siendo un 47,44% contestó de manera neutral, mientras que el 33,33% dijo estar en muy en desacuerdo y el 19,23 dijo estar muy de acuerdo que existe efecto de Burnout de una muestra representativa de 156 colaboradores. Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, los colaboradores consideran neutral el efecto Burnout.

**Tabla 2** Dimensión Agotamiento emocional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Neutral	52	33,3
En desacuerdo	30	19,2
Muy en desacuerdo	74	47,4
Total	156	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

**Gráfico 2** Dimensión Agotamiento emocional



Fuente: Cuestionario aplicado

### Interpretación:

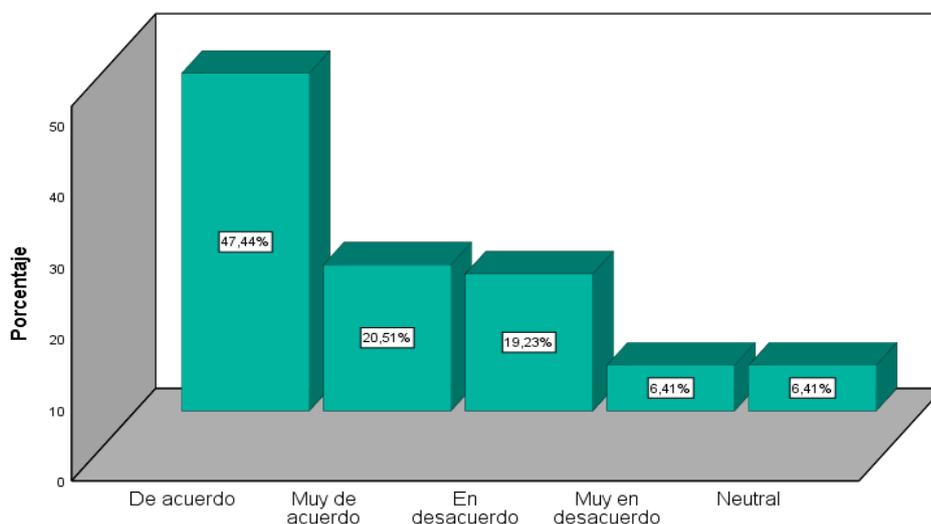
En el gráfico 2 respecto a la dimensión Agotamiento emocional describe el nivel de percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, siendo un 47,44% contestó de manera neutral, mientras que el 33,33% dijo estar en muy en desacuerdo y el 19,23 dijo estar muy de acuerdo que existe agotamiento emocional de una muestra representativa de 156 colaboradores. Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, los colaboradores consideran neutral el agotamiento emocional.

**Tabla 3** Dimensión despersonalización (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	32	20,5
De acuerdo	74	47,4
Neutral	10	6,4
En desacuerdo	30	19,2
Muy en desacuerdo	10	6,4
Total	156	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

**Gráfico 3** Dimensión despersonalización



Fuente: Cuestionario aplicado

### Interpretación:

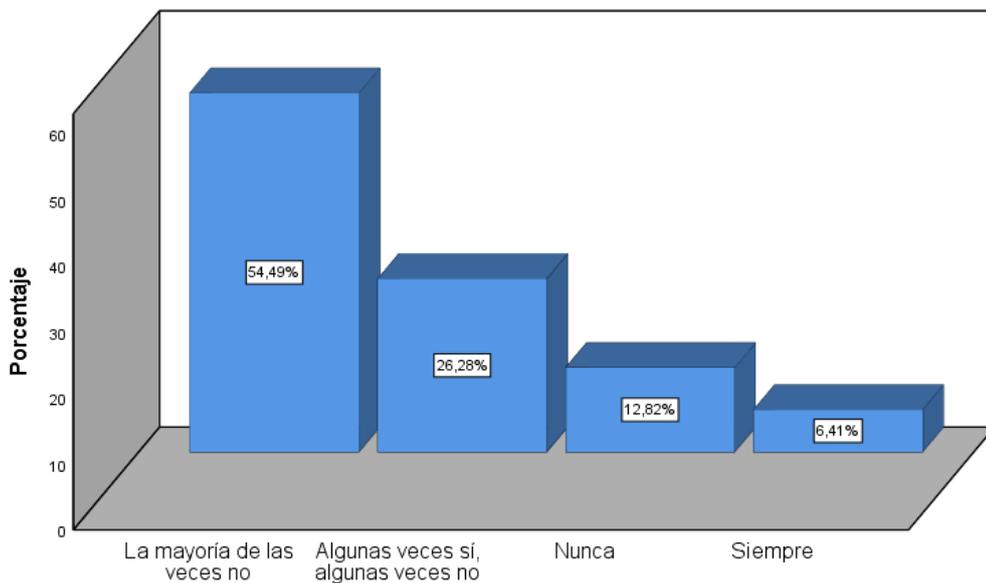
En el gráfico 3 respecto a la dimensión despersonalización describe el nivel de percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, siendo un 47,44% contestó de manera neutral, mientras que el 20,51% dijo estar en muy de acuerdo y el 19,23 dijo estar en des, el 6,41% muy en desacuerdo finalmente el 6,41% contestó neutral que existe despersonalización de una muestra de 156 colaboradores. Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, los colaboradores consideran de acuerdo la dimensión despersonalización.

**Gráfico 4** Dimensión realización de la persona (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	6,4
Algunas veces sí, algunas veces no	41	26,3
La mayoría de las veces no	85	54,5
Nunca	20	12,8
Total	156	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

**Gráfico 5** Dimensión realización de la persona



**Interpretación:**

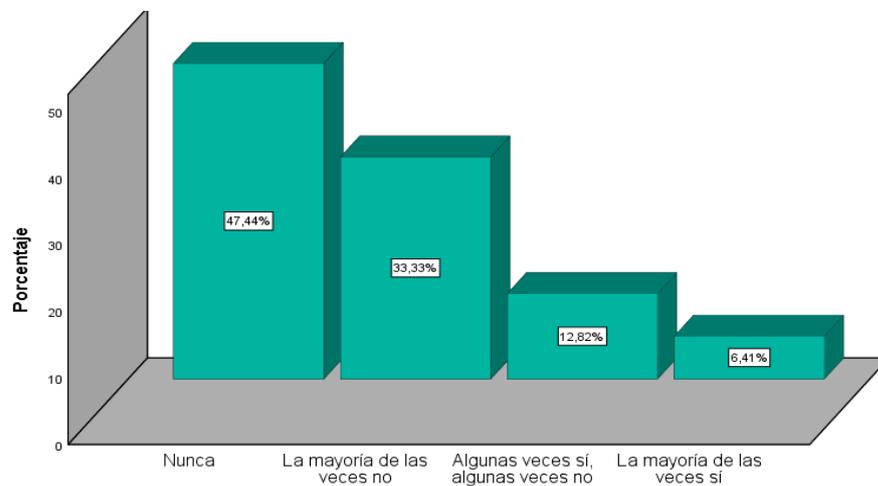
En el gráfico 6 respecto a la dimensión realización de la persona describe el nivel de percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, siendo un 54,49% contestó la mayoría de las veces no, mientras que el 26,28% dijo algunas veces sí, algunas veces no, el 12,82% dijo nunca, y finalmente el 6,41% contestó siempre, que existe programa de pausa activa de una muestra representativa de 156 colaboradores. Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, los colaboradores consideran la mayoría de las veces no la dimensión realización de la persona.

**Tabla 4** Variable dependiente: Programa de pausa activa

	Frecuencia	Porcentaje
La mayoría de las veces sí	10	6,4
Algunas veces sí, algunas veces no	20	12,8
La mayoría de las veces no	52	33,3
Nunca	74	47,4
Total	156	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

**Gráfico 6** Variable dependiente: Programa de pausa activa



Fuente: Cuestionario aplicado

### Interpretación:

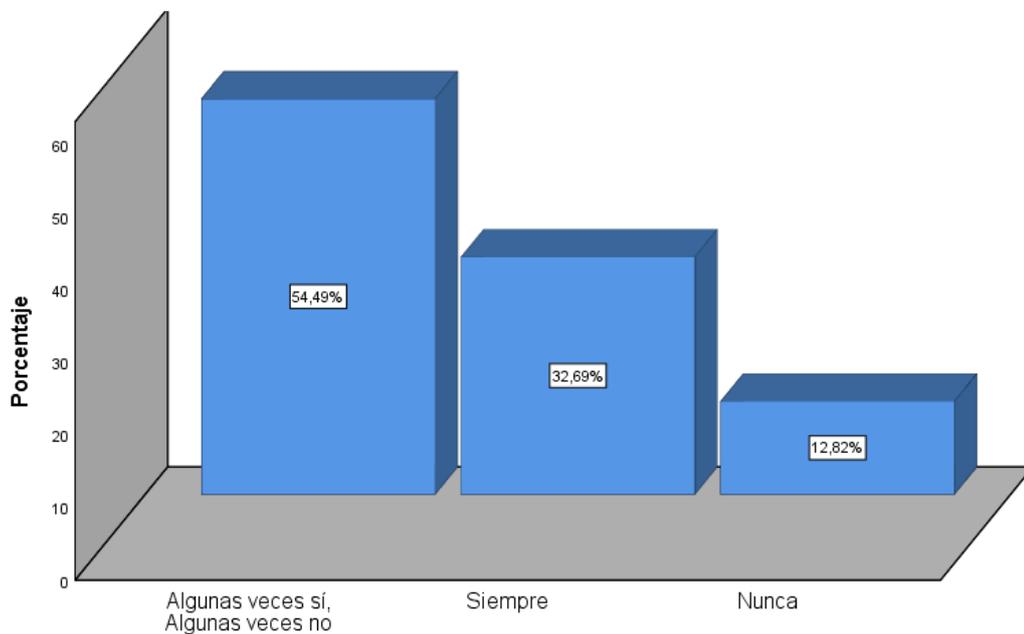
En el gráfico 4 respecto a la variable dependiente: Programa de pausa activa describe el nivel de percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, siendo un 47,44% contestó nunca, mientras que el 33,33% dijo la mayoría de las veces no, el 12,82 dijo algunas veces sí, algunas veces no y finalmente el 6,41% contestó la mayoría de las veces sí que existe programa de pausa activa de una muestra representativa de 156 colaboradores. Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, los colaboradores consideran nunca Programa de pausa activa.

**Tabla 5** Dimensión pausa activa de apertura (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	51	32,7
Algunas veces sí, Algunas veces no	85	54,5
Nunca	20	12,8
Total	156	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

**Gráfico 7** Dimensión pausa activa de apertura (Agrupada)



Fuente: Cuestionario aplicado

**Interpretación:**

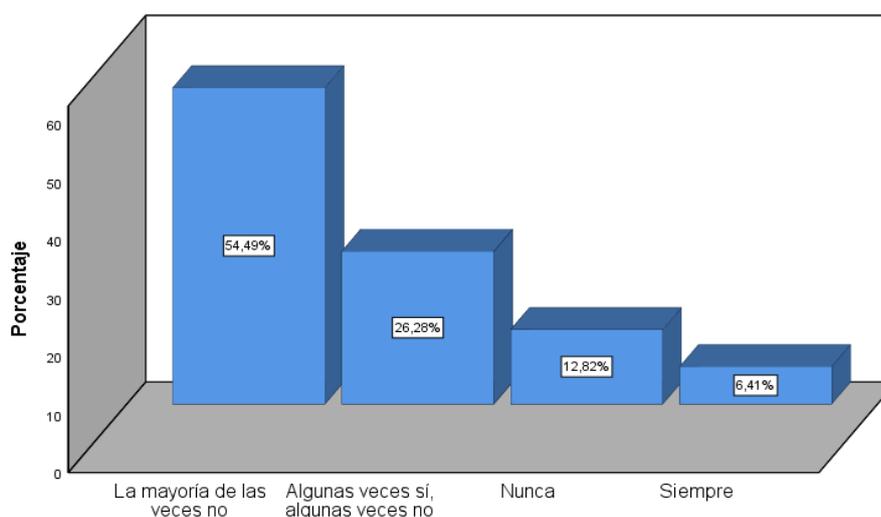
En el gráfico 7 respecto a la dimensión pausa activa de apertura describe el nivel de percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, siendo un 45.49% contestó algunas veces sí, algunas veces no, mientras que el 32,69% dijo siempre, el 12.82% dijo nunca, que existe programa de pausa activa de una muestra representativa de 156 colaboradores. Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, los colaboradores consideran algunas veces sí, algunas veces no pausa activa de compensación.

**Tabla 6** Dimensión pausa activa de compensación (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	6.4
Algunas veces sí, algunas veces no	41	26.3
La mayoría de las veces no	85	54.5
Nunca	20	12.8
Total	156	100.0

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Gráfico 8** Dimensión pausa activa de compensación



**Fuente:** Cuestionario aplicado

### **Interpretación:**

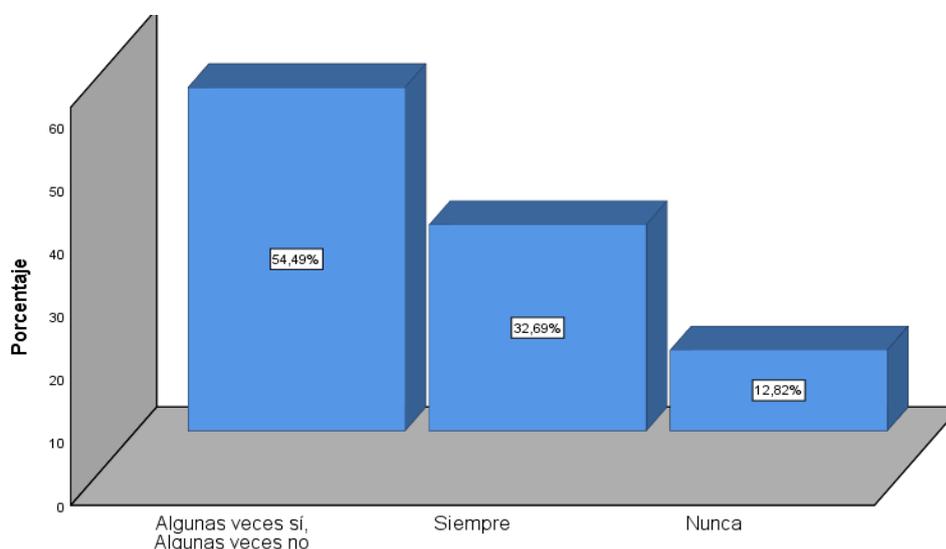
En el gráfico 8 respecto a la dimensión pausa activa de compensación describe el nivel de percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, siendo un 54.49% contestó la mayoría de las veces no, mientras que el 26.28% dijo algunas veces sí, algunas veces no, el 12.82 dijo nunca y finalmente el 6.41% contestó siempre, que existe programa de pausa activa de compensación de una muestra representativa de 156 colaboradores. Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, los colaboradores consideran la mayoría de las veces no existe pausa activa de compensación

**Tabla 7 Pausa activa de relajo (Agrupada)**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	51	32,7
Algunas veces sí, Algunas veces no	85	54,5
Nunca	20	12,8
Total	156	100,0

Fuente: Base de datos de los investigadores

**Gráfico 9 Pausa activa de relajo (Agrupada)**



Fuente: Base de datos de los investigadores

### Interpretación:

En el gráfico 9 respecto a pausa activa de relajo describe el nivel de percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, siendo un 54.49% algunas veces sí, algunas veces no, mientras que el 32,69% siempre, el 12.82 dijo nunca, que existe pausa activa de relajo de una muestra representativa de 156 colaboradores. Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, los colaboradores consideran algunas veces sí, algunas veces no pausa activa de relajo Estadística paramétrica

Las presuposiciones son:

Normalidad de la distribución de sus datos

Homogeneidad de varianzas de sus datos

Estadística no paramétrica

Los datos analizados no tienen presuposiciones

La prueba de distribución libre

Shapiro – Wilk  $n \leq 50$  mientras que Kolmogorov – Smirnov  $n \geq 50$

**1) Planteamiento de la hipótesis**

Ho Los datos tienen una distribución normal

Ha Los datos no tienen una distribución normal

**2) Nivel de significancia**

Confianza 95%

Significancia (alfa) 5%

**3) Prueba estadística a emplear**

Emplearemos la prueba de Kolmogorov – Smirnov

**4) Criterios de decisión**

Si  $p < 0,05$  rechazamos la Ho y aceptamos la Ha

Si  $p > 0,05$  aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

**5) Decisión y conclusión:**

Entonces rechazamos Ho y aceptamos la Ha, es decir los datos no tienen una distribución normal por lo tanto aplicaremos estadística no paramétrica.

### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Efecto Burnout (Agrupada)	156	100,0%	0	0,0%	156	100,0%
Programa pausa activa (Agrupada)	156	100,0%	0	0,0%	156	100,0%

En vista que n es mayor de 50 es decir 156 realizamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Efecto Burnout (Agrupada)	,245	156	,000
Programa pausa activa (Agrupada)	,281	156	,000

**Fuente:** Cuestionario aplicado

Se observó que mediante la prueba Kolmogorov Smirnov, el valor de significación estadística para ambas variables ha sido 0.000 o sea menor de 0.05 por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ ; lo que significa que los datos de la variable efecto de burnout y la variable Programa de pausa activa no tienen una distribución normal. Por tanto, aplicaremos una distribución NO PARAMÉTRICA.

#### 4.3. Prueba de Hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis empleamos el estadístico de la correlación Spearman, porque necesitamos medir la relación entre las variables liquidez y rentabilidad descritas a continuación:

##### **Hipótesis General:**

Para corroborar la prueba de hipótesis general debemos seguir el siguiente procedimiento:

### Primero. - Formulación de las hipótesis

**Ho:  $r_{12} = 0$**  El efecto Burnout no se relaciona de manera directa y significativa con el programa de pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.

**H1:  $r_{12} \neq 0$**  El efecto Burnout se relaciona de manera directa y significativa con el programa de pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.

### Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación  $\alpha = 0.05$  con el cual se comparará el p-valor de la prueba.

### Tercero: Calculo del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

**Tabla 8** *Correlación de las variables efecto de Burnout y Programa pausa activa*

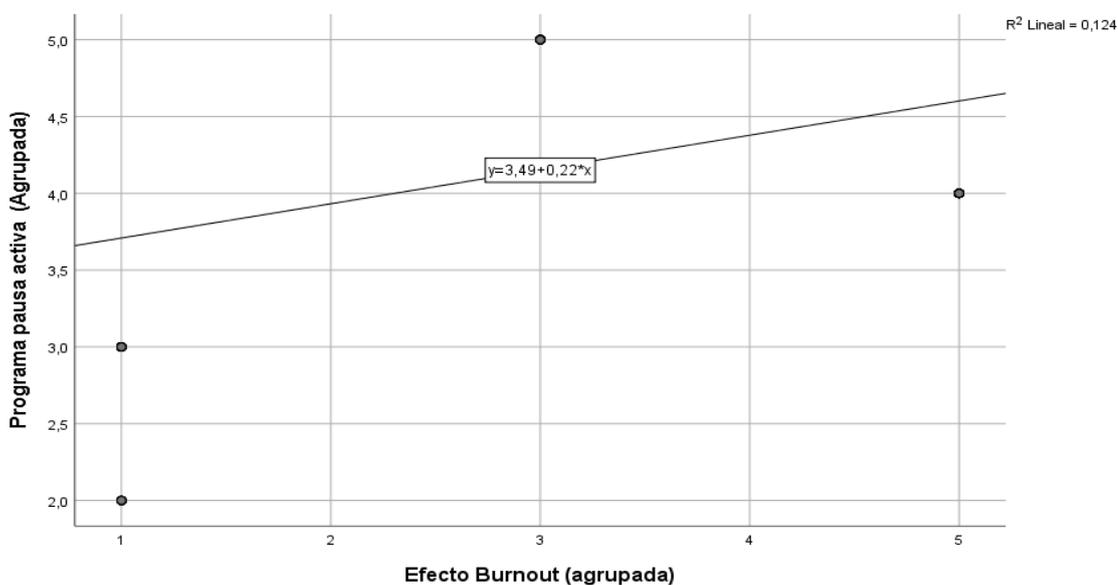
#### Correlaciones

			VI Efecto Burnout	VD Programa Pausa Activa
Rho de Spearman VI Efecto Burnout	Coefficiente de correlación		1,000	,764*
	Sig. (bilateral)		.	,001
	N		156	156
VD Programa Pausa Activa	Coefficiente de correlación		,764*	1,000
	Sig. (bilateral)		,001	.
	N		156	156

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

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Gráfico 10** Correlación de las variables efecto de Burnout y Programa pausa activa



**Fuente:** Cuestionario aplicado

Se puede observar en la tabla que hay una correlación de 0.764 vale decir 76.4% entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también la satisfacción laboral, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.001 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

#### **Cuarto: Decisión y Conclusión**

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables efecto de Burnout y el programa de pausa activa en la Municipalidad distrital de Yanacancha, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta de un 76.4% entre las variables efecto de Burnout y Programa de pausa activa, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el programa de pausa activa mejoraremos también el efecto de Burnout.

### Hipótesis específica 1

**Ho:  $r_{v12} = 0$**  El efecto Burnout no se relaciona de manera directa y significativa con la pausa activa de apertura en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.

**H1:  $r_{v12} \neq 0$**  El efecto Burnout se relaciona de manera directa y significativa con la pausa activa de apertura en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.

### Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación  $\alpha = 0.05$  con el cual se comparará el p-valor de la prueba.

### Tercero: Calculo del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

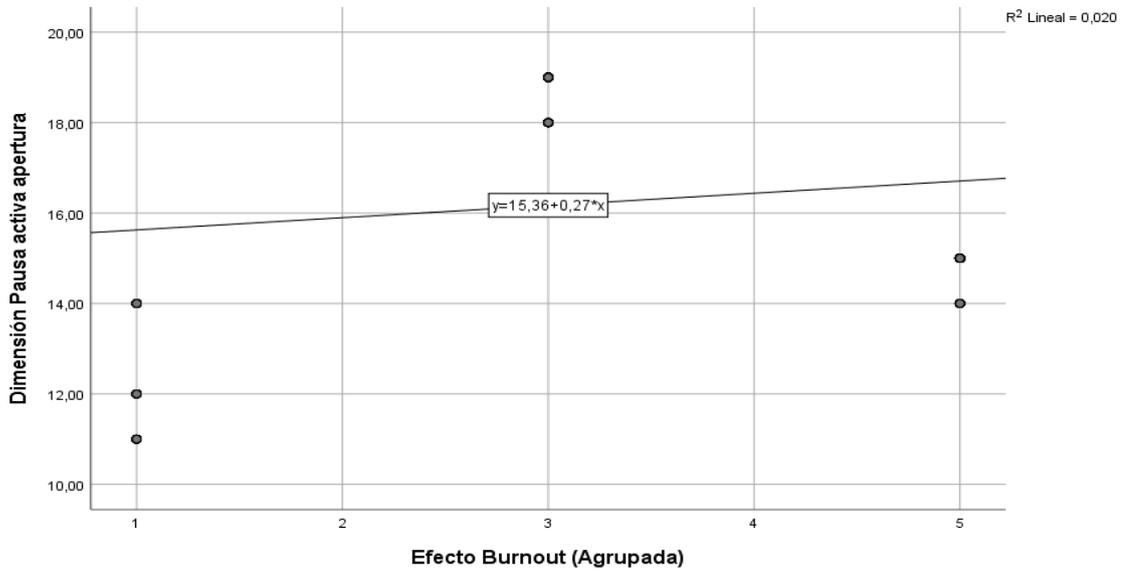
Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

**Tabla 9** *Correlación de las variables efecto de Burnout y pausa activa de apertura*  
**Correlaciones**

			<i>Efecto Burnout (Agrupada)</i>	<i>Pausa activa Apertura (Agrupada)</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Efecto Burnout (Agrupada)</i>	<i>Coficiente de correlación</i>	1,000	,697
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	,007
		<i>N</i>	156	156
	<i>Pausa activa Apertura (Agrupada)</i>	<i>Coficiente de correlación</i>	,697	1,000
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,007	.
		<i>N</i>	156	156

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Gráfico 11** Correlación de las variables efecto de Burnout y pausa activa de apertura



**Fuente:** Cuestionario aplicado

Se puede observar en la tabla que hay una correlación de 0.697 es decir 69.7% entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de apertura, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el efecto de Burnout mejoraremos también la pausa activa de apertura, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.007 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

#### **Cuarto: Decisión y Conclusión.**

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de apertura en la Municipalidad distrital de Yanacancha, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta de un 69.7% entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de apertura, por lo que podemos afirmar que si mejoramos pausa activa de apertura entonces mejoraremos también el efecto de Burnout.

## Hipótesis específica 2

**Ho:  $r_{v12} = 0$**  El efecto Burnout no se relaciona de manera directa y significativa con la pausa activa de compensación en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.

**H1:  $r_{v12} \neq 0$**  El efecto Burnout se relaciona de manera directa y significativa con la pausa activa de compensación en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.

### Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación  $\alpha = 0.05$  con el cual se comparará el p-valor de la prueba.

### Tercero: Calculo del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

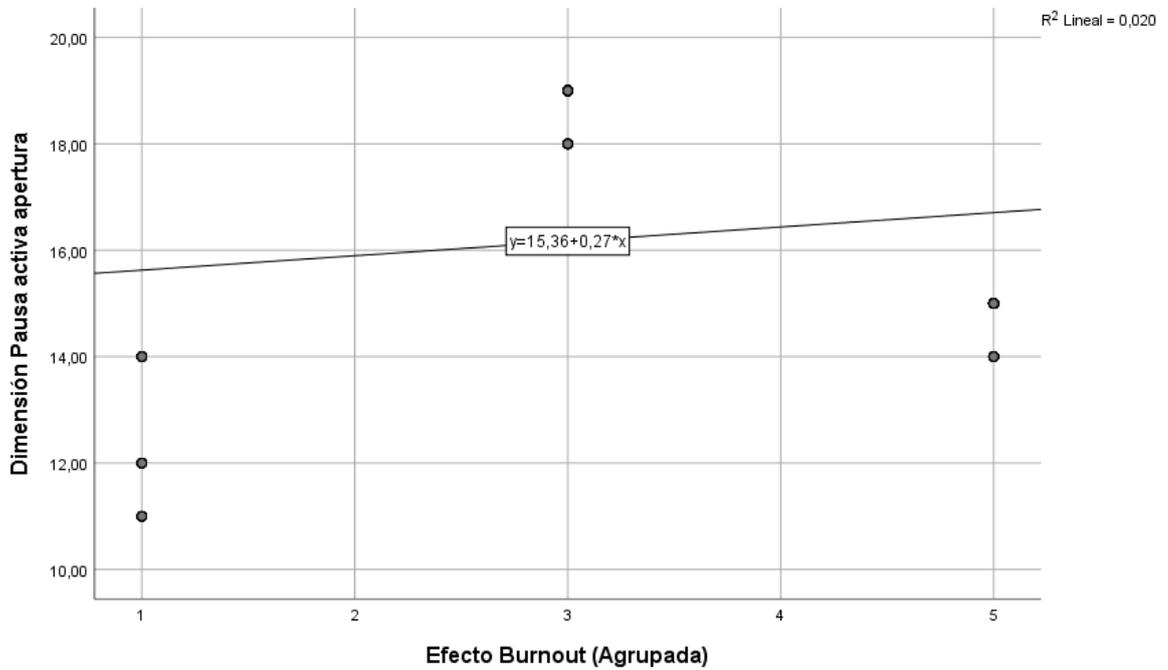
Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

**Tabla 10** *Correlación de la variable efecto de Burnout y pausa activa de compensación*

			Efecto Burnout (Agrupado)	Pausa activa de compensación n (agrupado)
Rho de Spearman	Efecto Burnout (Agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,697
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	156	156
	Pausa activa de compensación	Coeficiente de correlación	,697	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	156	156

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Gráfico 12** Correlación de la variable efecto de Burnout y pausa activa de compensación



**Fuente:** Cuestionario aplicado.

Se puede observar en la tabla que hay una correlación de 0.697 es decir 69.7% entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de compensación, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el efecto de Burnout mejoraremos también la pausa activa de compensación, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.004 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

#### **Cuarto: Decisión y Conclusión.**

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de compensación en la Municipalidad distrital de Yanacancha, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta de un 69.7% entre

las variables efecto de Burnout y pausa activa de compensación, por lo que podemos afirmar que si mejoramos pausa activa de compensación mejoraremos también el efecto de Burnout.

### Hipótesis específica 3

**Ho:  $r_{v12} = 0$**  El efecto Burnout no se relaciona de manera directa y significativa con pausa activa de relajo en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.

**H1:  $r_{v12} \neq 0$**  El efecto Burnout se relaciona de manera directa y significativa con pausa activa de relajo en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.

### Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación  $\alpha = 0.05$  con el cual se comparará el p-valor de la prueba.

### Tercero: Calculo del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

**Tabla 11** Correlación de la variable efecto de Burnout y pausa activa de relajo

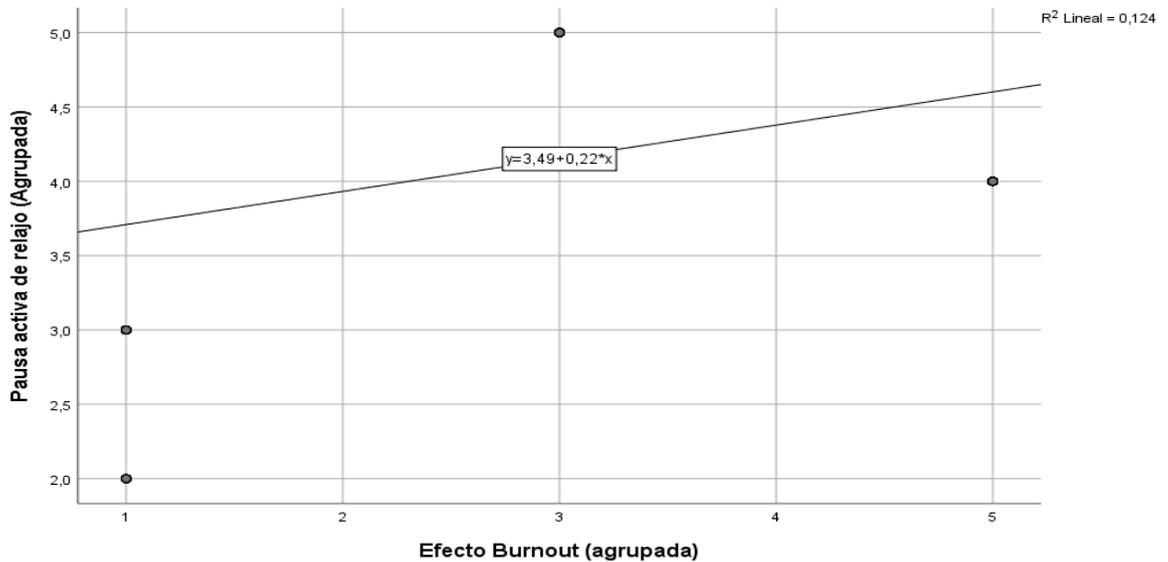
#### Correlaciones

			Efecto Burnout (Agrupada)	Pausa activa de Relajo (Agrupada)
Rho de Spearman Efecto Burnout (Agrupada)	Coefficiente de correlación		1,000	,549**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		156	156
Pausa activa de Relajo (Agrupada)	Coefficiente de correlación		,549**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		156	156

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

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Gráfico 13** Correlación de la variable efecto de Burnout y pausa activa de relajo



**Fuente:** Cuestionario aplicado

Se puede observar en la tabla que hay una correlación de 0.549 vale decir 54.9% entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de relajo, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el efecto de Burnout mejoraremos también pausa activa de relajo, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

#### **Cuarto: Decisión y Conclusión.**

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de relajo en la Municipalidad distrital de Yanacancha, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación moderada de un 54.9% entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de relajo, por lo que podemos afirmar que si mejoramos la pausa activa de relajo mejoraremos también el efecto de Burnout.

#### 4.4. **Discusión de resultados**

En la presente investigación intitulo el efecto Burnout y su relación con la aplicación del programa de pausa activa laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023 comparando con otras investigaciones tenemos:

Para la variable efecto de burnout (Silva et al., 2020) en la tesis intitulada *Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia* (Caquetá, Colombia) cuyo objetivo fue determinar la relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en el personal sanitario de Florencia: “Con respecto a las condiciones del lugar de trabajo, contaban con buena iluminación, temperatura adecuada, espacio adecuado, no hay hacinamiento, cuentan con equipos y materiales suficientes para ejecutar su trabajo. Resulta interesante que 18.7 % de la población estudiada no percibe a exposición a microbios, hongos, insectos o roedores a pesar de estar en un medio hospitalario. Entre las características que conforman la carga laboral del empleado se destaca que el 53.3 % considera que algunas veces presentan exceso de actividades en su jornada laboral. Se evidenció que el 44.7 % no refiere tener pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo. Por otra parte, el 40 % de la población manifestó que sus demandas laborales corresponden a su nivel de conocimiento. En nuestra investigación hallamos; respecto a la variable independiente efecto burnout describe el nivel de percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, siendo un 47,44% contestó de manera neutral, mientras que el 33,33% dijo estar en muy en desacuerdo y el 19.23 dijo estar muy de acuerdo que existe efecto de Burnout de una muestra representativa de 156 colaboradores. Se concluye que, en la Municipalidad

Distrital de Yanacancha, los colaboradores consideran neutral el efecto Burnout.

Para la dimensión pausa activa de apertura (Valencia et al., 2021) en la investigación intitulada *Las pausas activas como estrategia para incrementar el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa del sector eléctrico Medellín - Antioquia 2020* de la corporación universitaria minutos de amor de Colombia cuya conclusión es: “La incidencia general de la realización de pausas activas desarrollado en estudios mencionados anteriormente demuestra que este si ayuda a mejorar la condición física de los trabajadores, incrementando su estado de ánimo para desarrollar las actividades diarias y el nivel de desempeño laboral. La práctica correcta de pausas activas previene las enfermedades y accidentes laborales. Las pausas activas son un momento de activación que permiten un cambio en la dinámica laboral donde se pueden combinar una serie de movimientos los cuales activan el sistema musculo esquelético, cardiovascular, respiratorio y cognitivo. En nuestra investigación tenemos; En respecto a la dimensión Agotamiento emocional describe el nivel de percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, siendo un 47,44% contesto de manera neutral, mientras que el 33,33% dijo estar en muy en desacuerdo y el 19.23 dijo estar muy de acuerdo que existe agotamiento emocional de una muestra representativa de 156 colaboradores. Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, los colaboradores consideran neutral el agotamiento emocional.

Para la dimensión pausa activa de compensación (Linares, 2021) en la investigación intitulada *Importancia de las pausas activas para mejorar el desempeño laboral y prevenir graves enfermedades* de la Universidad Nueva Granada de Bogotá Colombia llegó a las siguientes conclusiones: “Las pausas

activas son espacios para la realización de actividad física dentro del ámbito laboral en un tiempo no mayor de 10 minutos en las diferentes jornadas de trabajo donde se realizara fortalecimiento muscular, estiramiento, adaptación física cardiovascular, con la función de disminuir la fatiga laboral el estrés y la prevención de lesiones musculares por sobreuso asociado al desempeño laboral. Es importante su realización para disminuir en la población el de acondicionamiento físico al tener que permanecer sentado o en una sola posición y con un mínimo de actividad durante jornadas de 8 horas o más lo que conlleva a tener una actitud sedentaria que se acompañara de cambios estructurales en el cuerpo y metabólicos que favorecerán la aparición de un grupo importante de enfermedades en la población. En nuestra investigación tenemos; respecto a la dimensión despersonalización describe el nivel de percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, siendo un 47,44% contesto de manera neutral, mientras que el 20.51% dijo estar en muy de acuerdo y el 19.23 dijo estar en des, el 6.41% muy en desacuerdo finalmente el 6.41% contestó neutral que existe despersonalización de una muestra de 156 colaboradores. Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, los colaboradores consideran de acuerdo la dimensión despersonalización.

Para la dimensión pausa activa de relajo (Fernández, 2021) en la investigación intitulada *Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal del área administrativa en el Hospital Nacional Hipólito Unanue de la Universidad San Martín de Porras* facultad de ciencias empresariales llegó a la siguiente conclusión: “Evidenciamos a través de la revisión bibliográfica y sistemática que existen múltiples casos de estudios en diversas organizaciones donde sus trabajadores han sentido o sienten

múltiples falencias, siendo entre ellas, las principales, dolores de cabeza, desanimo, estrés, etc. Por ello, nuestra investigación abordó desde la perspectiva de la trabajadora social como sucede en nuestra realidad. Asimismo, hemos analizado los diversos casos que se presentaron durante el periodo del trabajo de investigación, reforzando por medio de diversos documentos que presentaron los trabajadores del Hospital Nacional Hipólito Unanue donde observamos que adolecen y expresan múltiples dolores: estomacales, cabeza, hombros, extremidades inferiores, etc. Mientras que en nuestra investigación hallamos; respecto a la variable dependiente: Programa de pausa activa describe el nivel de percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, siendo un 47,44% contesto nunca, mientras que el 33,33% dijo la mayoría de las veces no, el 12.82 dijo algunas veces sí, algunas veces no y finalmente el 6.41% contesto la mayoría de las veces sí que existe programa de pausa activa de una muestra representativa de 156 colaboradores. Se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, los colaboradores consideran nunca Programa de pausa activa.

## CONCLUSIONES

1. Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables efecto de Burnout y el programa de pausa activa en la Municipalidad distrital de Yanacancha, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta de un 76.4% entre las variables efecto de Burnout y Programa de pausa activa, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el programa de pausa activa mejoraremos también el efecto de Burnout.
2. Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de apertura en la Municipalidad distrital de Yanacancha, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta de un 69.7% entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de apertura, por lo que podemos afirmar que si mejoramos pausa activa de apertura entonces mejoraremos también el efecto de Burnout.
3. Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de compensación en la Municipalidad distrital de Yanacancha, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación positiva alta de un 69.7% entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de compensación, por lo que podemos afirmar que si mejoramos pausa activa de compensación mejoraremos también el efecto de Burnout.
4. Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de relajación en la Municipalidad distrital de Yanacancha, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación moderada de un 54.9% entre las variables efecto de

Burnout y pausa activa de relajo, por lo que podemos afirmar que si mejoramos la pausa activa de relajo mejoraremos también el efecto de Burnout.

## RECOMENDACIONES

1. En vista que hay una correlación positiva alta de un 76.4% entre las variables efecto de Burnout y Programa de pausa activa, por lo que podemos recomendar que se implemente el programa de pausa activa de modo tal que se logre mejorar el efecto de Burnout, de la Municipalidad distrital de Yanacancha.
2. Por cuanto existe una correlación positiva alta de un 69.7% entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de apertura, por lo que podemos recomendar que se implemente pausa activa de apertura la Municipalidad distrital de Yanacancha por consiguiente se mejorara el efecto de Burnout.
3. Toda vez que hay una correlación positiva alta de un 69.7% entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de compensación, por lo que podemos recomendar la Municipalidad distrital de Yanacancha se hace necesario implementar pausa activa de compensación consecuentemente también se mejorará el efecto de Burnout.
4. A razón que hay una correlación moderada de un 54.9% entre las variables efecto de Burnout y pausa activa de relajó, se recomienda implementar s la pausa activa de relajó en la Municipalidad distrital de Yanacancha para los trabajadores de modo tal se mejore el efecto Burnout.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. de los M. (2022). *Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66219>
- Alfaro, S. (2023). Pausas activas. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(12), 1140–1147. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001121>
- Álvarez, I. (2022). *Pausas activas y estrés laboral en los trabajadores de un programa ministerial, Lima 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94281>
- Aranda, C., Zarate, B., Pando, M., & Sahún, J. (2022). Síndrome de Burnout, Variables Sociodemográficas y Laborales en Médicos Especialistas del Hospital Valentín Gómez Farias, México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1(1), 13–17. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/4794](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4794)
- Austria-Corrales, F., Cruz-Valdés, B., Herrera-Kiengelher, L., Vázquez-García, J. C., Salas-Hernández, J., Posada Quintero, J. I., Molano Vergara, P. N., & Parra Hernández, R. (2021). Síndrome de burnout en médicos mexicanos en entrenamiento durante una contingencia sanitaria por virus de influenza A H1N1. *Liberabit*, 37(2), 45–57. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)30009-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)30009-7)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Pearson, Ed.; Tercera ed).
- Castro, E., Múnera, J., Sanmartín, M., Valencia, N., & Gonzáles Enoc. (2022). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes

músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Revista Educación Física y Deporte*, 30(1), 389–399. <https://doi.org/https://doi.org/10.17533/udea.efyd.10047>

Contreras, S. C., Ávalos, M. I., Romeo, H., Álvarez, P., & Morales, M. H. (2023). Síndrome de Burnout, funcionalidad familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería de un hospital de Villahermosa, Tabasco, México. *Salud Pública*, 12(605), 45–57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5305254>

Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social* (Mc Graw Hill, Ed.). McGraw Hill.

Díaz, X., Mardones, M., Mena, B., Rebolledo, A., & Castillo, M. (2022). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(3), 306–313. <http://scielo.sld.cu>

Durán, S., García, J., Parra, A., García, M. D. R., & Hernandez-Sánchez, I. (2022). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación y Sociedad*, 9(1), 27–44. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>

Fernández, A. (2021). *Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal del área administrativa en el Hospital Nacional Hipólito Unanue* [Universidad San Martín de Porras]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5353>

Fernández, A. (2022). *Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal del área administrativa en el Hospital Nacional Hipólito Unanue* [Universidad de San Martín de Porras]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5353>

- Figueroa, A., Plaza, M. T., & Hernández, H. E. (2019). Validación de instrumentos para la medición de Resiliencia y Síndrome de Burnout en estudiantes del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad de Córdoba (Colombia). *Espacios*, 40(2). [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.revistaespacios.com%2Fa19v40n02%2Fa19v40n02p30.pdf&clen=191837&chunk=true](http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.revistaespacios.com%2Fa19v40n02%2Fa19v40n02p30.pdf&clen=191837&chunk=true)
- Hernández-García, T. J. (2023). Burnout en médicos de un hospital del sector público en el Estado de Hidalgo. *Agricultura Sociedad y Desarrollo*, 15(2), 161–172. <https://doi.org/10.22231/asyd.v15i2.799>
- Hernández-Sampieri, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill.
- Jaspe, C., López, F., & Moya, S. (2022). La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas. *Revista Enfoques*, 2(7), 164–174. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v2i7.39>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543–554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Linares, C. (2021). *Importancia de las pausas activas para mejorar el desempeño laboral y prevenir graves enfermedades* [Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35134/LinaresGomezCarol2020.pdf>
- Mirada, D. (2022). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una

- empresa. *Investigación y Negocios* 28, 4(2), 20–28.  
[http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13\\_a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf)
- Municipalidad distrital de Yanacancha. (2022). *Plan operativo 2022*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4421959/poi.pdf?v=1708984007>
- Niño, J., & Solano, M. (2021). *Importancia de las pautas activas: Una revisión bibliográfica* [Corporación universitaria minuto de Dios].  
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11692>
- Perdomo, G., Arias, J., & Lozada, N. (2014). *Investigación en incubadoras de empresas: una revisión y futuras líneas de investigación*. 37, 41–65.  
<https://doi.org/10.14482/pege.37.7020>
- Posada, J. I., Molano, P. N., Parra, R. M., Brito, F. Y., & Rubio, E. A. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 119–133.  
<https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a04>
- Rojas-Solís, J., & Morán, T. (2021). Síndrome de Burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos. *Seguridad Privada y Criminalística*, V(December), 32.
- Salazar-Botello, C., Ganga-Contreras, F., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y., & Jara-Hernández, M. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: en el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Educación, Política y Valores*, 8(19), 1–23.  
<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>
- Sánchez-Nieto, J. M. (2022). Frecuencia del Burnout en policías de la ciudad de

México. *Liberabit*, 18(1), 69–74.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272012000100009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000100009)

Silva, D., Gutiérrez, A., Pando, M., & Tuesca, R. (2020). Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia). *Salud Uninorte*, 30(12), 52–62.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522014000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522014000100007&script=sci_arttext)

Uribe, J. F., Patlán, J., & García, A. (2022). Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: Un análisis de ruta (path analysis). *Contaduría y Administración*, 60(2), 447–467. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)30009-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)30009-7)

Valencia, D., Arias, L., & Älzate, M. (2021). *Las pausas activas como estrategia para incrementar el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa del sector eléctrico Medellín - Antioquia 2020* [Corporación universitaria minutos de Dios ].

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17215>

**ANEXOS:**

## Anexo 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario



#### “El efecto Burnout y su relación con la aplicación del programa de pausa activa laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023”

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la Municipalidad distrital de Yanacancha. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la entidad para la que trabaja, exprese por favor su grado de entusiasmo con el trabajo, con cada una de las frases.

#### I Datos generales:

Fecha de aplicación:

#### II Efecto Burnout

1. Muy de acuerdo	2. De acuerdo	3. Neutral	4. En desacuerdo	5. Muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------	------------------	----------------------

Variable Independiente: Efecto Burnout	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Agotamiento emocional</b>					
1. Siento que mi trabajo me agota emocionalmente					
2. Cuando termina la jornada laboral termino agotado					
3. Cada mañana siento cansancio y tengo que laborar otro día					
4. Laborar con usuarios de la municipalidad cada día es una tensión					
5. Siento cierta frustración en mi centro de labores					
6. Creo estar desarrollando un trabajo muy duro					
7. Tener contacto con los usuarios me crea un estrés					
8. Creo estar en el límite de mis alcances físicas y psicológicas					
<b>Dimensión: Despersonalización</b>					
9. Tengo la impresión que trato a los usuarios de la municipalidad como si fueran objetos					
10. Siento ser insensible con los colegas de trabajo					
11. No tengo la sensibilidad de lo que le ocurre con los documentos de los usuarios					
12. Siento que mi trabajo me endurece emocionalmente					
13. Estoy seguro que los usuarios de la municipalidad me culpan por sus casos					
<b>Dimensión: Realización de la persona</b>					
14. Creo que el trato no es adecuado con los problemas emocionales en el trabajo					
15. Mi labor está influyendo negativamente en los demás					
16. No me siento con tanta vitalidad					
17. No creo tener facilidad para crear una atmosfera relajante con los usuarios					
18. No me encuentro con ánimos de trabajar junto a los usuarios de la municipalidad					
19. La labor que cumple creo que no merece la pena en el trabajo					
20. No puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios de la Municipalidad					

### III Programa de pausa activa

1. Siempre	2. La mayoría de las veces sí	3. Algunas veces sí, algunas veces no	4. La mayoría de las veces no	5. Nunca
------------	-------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------	----------

Variable dependiente: Programa de pausa activa	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Pausa activa de apertura</b>					
21. En mi trabajo realizamos actividades recreativas y relajamiento					
22. En mi trabajo desarrollamos actividades de pausa activa en un determinado tiempo					
23. Sentimos dolores en la zona de extremidades como la espalda, cuello o mano por los movimientos repetitivos por las actividades continuas					
24. Realizo ejercicios de exhalación, inhalación, estiramiento, flexiones musculares en cada inicio de trabajo.					
<b>Dimensión: Pausa activa de compensación</b>					
25. En cualquier momento realizamos descansos, así como relajación muscular entre 5 y 10 minutos					
26. Creemos que los movimientos articulares mitigan el cansancio mental y físico.					
27. El mantener una buena postura conlleva el exceso de carga laboral.					
28. Nos agrada las actividades recreativas como elemento distractivo de las labores cotidianas					
29. Los ejercicios de pausa activa ayuda a despejar la mente y sirve como relajación					
<b>Dimensión 3: Pausa activa de relajo</b>					
30. Al recuperar mis energías sin duda mejora mi estado de ánimo					
31. Los ejercicios de pausa activa sirve de motivación y mejora las relaciones con mis compañeros de trabajo					
32. Realizamos ejercicios de estiramiento, así como de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación al finalizar la jornada.					

Cerro de Pasco del 2024.

¡Muy agradecido por su colaboración!

## Anexo 2: Base de Datos Efecto Burnout

Variable independiente: Efecto Burnout																			
Dimensión: Agotamiento emocional								Dimensión: Despersonalización					Dimensión: Realización de la persona						
EBag otam ientio 1	EBag otam ienti o	EBag otam ientio 3	EBag otam ientio 4	EBag otam ientio 5	EBag otam ientio 6	EBag otam ientio 7	EBag otam ientio 8	EBdesp ersonal izacion 9	EBdesp ersonali zacion1 0	EBdesp ersonali zacion1 1	EBdesp ersonali zacion1 2	EBdesp ersonali zacion1 3	EBrealiz acion.p ersona1 4	EBrealiz acion.p ersona1 5	EBrealiz acion.p ersona1 6	EBrealiz acion.p ersona1 7	EBrealiz acion.p ersona1 8	EBrealiz acion.p ersona1 9	EBrealiz acion.p ersona2 0
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2
3	1	3	5	2	4	3	2	4	4	2	1	3	3	4	5	4	4	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	5	4	3	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	1
3	2	3	2	4	4	3	2	4	5	2	3	3	3	3	2	4	5	2	3
3	2	3	2	4	4	3	2	2	5	4	4	3	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	3	4	1	4	3	1	1	3	5	1	4	2	3	1	1	3	5
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2
3	1	3	5	2	4	3	2	4	4	2	1	3	3	4	5	4	4	2	1

3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	5	4	3	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	1
3	2	3	2	4	4	3	2	4	5	2	3	3	3	3	2	4	5	2	3
3	2	3	2	4	4	3	2	2	5	4	4	3	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	3	4	1	4	3	1	1	3	5	1	4	2	3	1	1	3	5
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2
3	1	3	5	2	4	3	2	4	4	2	1	3	3	4	5	4	4	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	5	4	3	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	1
3	2	3	2	4	4	3	2	4	5	2	3	3	3	3	2	4	5	2	3
3	2	3	2	4	4	3	2	2	5	4	4	3	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	3	4	1	4	3	1	1	3	5	1	4	2	3	1	1	3	5
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2
3	1	3	5	2	4	3	2	4	4	2	1	3	3	4	5	4	4	2	1

3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	5	4	3	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	1
3	2	3	2	4	4	3	2	4	5	2	3	3	3	3	2	4	5	2	3
3	2	3	2	4	4	3	2	2	5	4	4	3	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	3	4	1	4	3	1	1	3	5	1	4	2	3	1	1	3	5
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2
3	1	3	5	2	4	3	2	4	4	2	1	3	3	4	5	4	4	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	5	4	3	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	1
3	2	3	2	4	4	3	2	4	5	2	3	3	3	3	2	4	5	2	3
3	2	3	2	4	4	3	2	2	5	4	4	3	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	3	4	1	4	3	1	1	3	5	1	4	2	3	1	1	3	5
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2
3	1	3	5	2	4	3	2	4	4	2	1	3	3	4	5	4	4	2	1

3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	5	4	3	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	1
3	2	3	2	4	4	3	2	4	5	2	3	3	3	3	2	4	5	2	3
3	2	3	2	4	4	3	2	2	5	4	4	3	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	3	4	1	4	3	1	1	3	5	1	4	2	3	1	1	3	5
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2
3	1	3	5	2	4	3	2	4	4	2	1	3	3	4	5	4	4	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	5	4	3	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	1
3	2	3	2	4	4	3	2	4	5	2	3	3	3	3	2	4	5	2	3
3	2	3	2	4	4	3	2	2	5	4	4	3	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	3	4	1	4	3	1	1	3	5	1	4	2	3	1	1	3	5
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2
3	1	3	5	2	4	3	2	4	4	2	1	3	3	4	5	4	4	2	1

3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	5	4	3	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	1
3	2	3	2	4	4	3	2	4	5	2	3	3	3	3	2	4	5	2	3
3	2	3	2	4	4	3	2	2	5	4	4	3	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	3	4	1	4	3	1	1	3	5	1	4	2	3	1	1	3	5
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2
3	1	3	5	2	4	3	2	4	4	2	1	3	3	4	5	4	4	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	5	4	3	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	1
3	2	3	2	4	4	3	2	4	5	2	3	3	3	3	2	4	5	2	3
3	2	3	2	4	4	3	2	2	5	4	4	3	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	3	4	1	4	3	1	1	3	5	1	4	2	3	1	1	3	5
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2
3	1	3	5	2	4	3	2	4	4	2	1	3	3	4	5	4	4	2	1

3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	5	4	3	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	1
3	2	3	2	4	4	3	2	4	5	2	3	3	3	3	2	4	5	2	3
3	2	3	2	4	4	3	2	2	5	4	4	3	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	1	4	5	4	3	2	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4	4
1	4	4	3	4	1	4	3	1	1	3	5	1	4	2	3	1	1	3	5
2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	3	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
2	1	2	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2
3	1	3	5	2	4	3	2	4	4	2	1	3	3	4	5	4	4	2	1
3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	1	3	3	3	5	4	3	2	1
2	1	2	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2

**Anexo 3: Base de Datos programa pausa activa**

Variable dependiente: Programa de pausa activa											
Dimensión: Apertura				Dimensión: Compensación					Dimensión: Relajo		
PApertura 21	PApertura 22	PApertura 23	PApertura 24	PAcompensacio n25	PAcompensacio n26	PAcompensacio n27	PAcompensacio n28	PAcompensacio n29	PArelajo 30	PArelajo 31	PArelajo 32
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	4	4	5	4	1	1	2	1	2	1	3
4	4	3	4	4	2	1	1	2	2	1	3
4	4	3	4	3	2	1	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
3	3	3	3	5	3	2	3	2	1	2	5
3	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	5
2	2	5	2	1	4	3	4	3	3	3	5
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	4	4	5	4	1	1	2	1	2	1	3
4	4	3	4	4	2	1	1	2	2	1	3

4	4	3	4	3	2	1	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
3	3	3	3	5	3	2	3	2	1	2	5
3	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	5
2	2	5	2	1	4	3	4	3	3	3	5
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	4	4	5	4	1	1	2	1	2	1	3
4	4	3	4	4	2	1	1	2	2	1	3
4	4	3	4	3	2	1	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
3	3	3	3	5	3	2	3	2	1	2	5
3	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	5
2	2	5	2	1	4	3	4	3	3	3	5
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	4	4	5	4	1	1	2	1	2	1	3
4	4	3	4	4	2	1	1	2	2	1	3

4	4	3	4	3	2	1	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
3	3	3	3	5	3	2	3	2	1	2	5
3	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	5
2	2	5	2	1	4	3	4	3	3	3	5
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	4	4	5	4	1	1	2	1	2	1	3
4	4	3	4	4	2	1	1	2	2	1	3
4	4	3	4	3	2	1	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
3	3	3	3	5	3	2	3	2	1	2	5
3	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	5
2	2	5	2	1	4	3	4	3	3	3	5
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	4	4	5	4	1	1	2	1	2	1	3
4	4	3	4	4	2	1	1	2	2	1	3

4	4	3	4	3	2	1	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
3	3	3	3	5	3	2	3	2	1	2	5
3	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	5
2	2	5	2	1	4	3	4	3	3	3	5
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	4	4	5	4	1	1	2	1	2	1	3
4	4	3	4	4	2	1	1	2	2	1	3
4	4	3	4	3	2	1	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
3	3	3	3	5	3	2	3	2	1	2	5
3	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	5
2	2	5	2	1	4	3	4	3	3	3	5
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	4	4	5	4	1	1	2	1	2	1	3
4	4	3	4	4	2	1	1	2	2	1	3

4	4	3	4	3	2	1	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
3	3	3	3	5	3	2	3	2	1	2	5
3	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	5
2	2	5	2	1	4	3	4	3	3	3	5
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	4	4	5	4	1	1	2	1	2	1	3
4	4	3	4	4	2	1	1	2	2	1	3
4	4	3	4	3	2	1	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
3	3	3	3	5	3	2	3	2	1	2	5
3	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	5
2	2	5	2	1	4	3	4	3	3	3	5
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	4	4	5	4	1	1	2	1	2	1	3
4	4	3	4	4	2	1	1	2	2	1	3

4	4	3	4	3	2	1	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
4	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	5
3	3	3	3	5	3	2	3	2	1	2	5
3	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	5
2	2	5	2	1	4	3	4	3	3	3	5
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	4
5	4	4	5	4	1	1	2	1	2	1	3
4	4	3	4	4	2	1	1	2	2	1	3
4	4	3	4	3	2	1	1	2	1	2	5
5	4	4	5	4	1	1	2	1	2	1	3

### Anexo 04: Matriz de Consistencia

TITULO: “El efecto Burnout y su relación **CON** la aplicación del programa de pausa activa laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2023”

Responsable: Bach. Yanina Lucila VILLANUEVA ALVITES y Bach. Joel Obed FLORES BASILIO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
<b>Problema General:</b> ¿De qué manera el efecto Burnout se relaciona con el programa de pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023?	<b>Objetivo General:</b> Conocer la relación del efecto Burnout con el programa de pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.	<b>Hipótesis Principal:</b> El efecto Burnout se relaciona de manera directa y significativa con el programa de pausa activa en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.	<b>Variable Independiente:</b> Efecto Burnout	Agotamiento emocional	X1 Agotamiento físico X2 Agotamiento psicológico X3 Frustración X4 Estrés
				Despersonalización	X5 Trato con los demás X6 Sensibilidad X7 Endurecimiento emocional X8 Culpabilidad
				Realización de la persona	X8 Trata adecuado X9 Vitalidad X10 Atmósfera adecuado X11 Objetivos personales

<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos Específicos:</b>	<b>Hipótesis Secundaria</b>			
a) ¿De qué manera el efecto Burnout se relaciona con la pausa activa de apertura en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023?	a) Identificar la manera que el efecto Burnout se relaciona con la pausa activa de apertura en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.	a) El efecto Burnout se relaciona de manera directa y significativa con la pausa activa de apertura en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.	<b>Variable dependiente:</b> Programa de pausa activa	Pausa activa de apertura	Y1 Disminución de tensión Y2 Tiempo de trabajo Y3 Ergonomía
b) ¿En qué forma el efecto Burnout se relaciona con la pausa activa de compensación en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023?	b) Identificar la forma que el efecto Burnout se relaciona con la pausa activa de compensación en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.	b) El efecto Burnout se relaciona de manera directa y significativa con la pausa activa de compensación en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.		Pausa activa de compensación	Y4 Trabajo duro Y5 Relajación Y6 Tareas repetitivas
c) ¿Cómo el efecto Burnout se relaciona con la pausa activa de relajo en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023?	c) Establecer como el efecto Burnout se relaciona con la pausa activa de relajo en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.	c) El efecto Burnout se relaciona de manera directa y significativa con pausa activa de relajo en la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2023.		Pausa activa de relajo	Y7 Ausencia de movimiento Y8 Postura relajada Y9 Respiración profunda Y10 Actividad de relajación