



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en  
una Municipalidad Distrital del Perú, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

**AUTORA:**

Aguirre Buscal, Mercedes de los Milagros (**ORCID**: 0000-0001-5829-4548)

**ASESOR:**

Dr. Alarcón Llontop, Luis Rolando (**ORCID** 0000- 0001-9912-1299)

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión de Políticas Públicas

Piura - Perú

2021

## **Dedicatoria**

A mis amados hijos María Jesús y Anghelo Adhel, que son mi motor y motivo para cada logro alcanzado.

A mis amados padres Mercedes y Jorge Luis por su amor y apoyo incondicional en el proceso de mi formación.

A mi compañero, mi amor Gherson por todo su apoyo y compromiso con nuestro hogar.

## **Agradecimiento**

Agradezco infinitamente a todas las personas y profesionales que con sus sugerencias acertadas hicieron posible la realización de mi tesis. En especial, a mis expertos para la validación, a mi colega de la Municipalidad, a mi asesor de la universidad, Dr. Luis Rolando Alarcón Llontop quien con sus aportes logró un feedback positivo en esta investigación, además a mi asesor externo, ya que su apoyo fue muy relevante para el logro del presente estudio.

## Índice

|   |     |
|---|-----|
| Dedicatoria .....                         | ii  |
| Agradecimiento .....                      | iii |
| Índice .....                              | iv  |
| Resumen.....                              | vi  |
| Abstract.....                             | vii |
| I.- INTRODUCCIÓN .....                    | 1   |
| II.- MARCO TEÓRICO .....                  | 5   |
| III. METODOLOGÍA.....                     | 22  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación ..... | 22  |
| 3.2. Variables y operacionalización ..... | 23  |
| 3.3. Población, muestra y muestreo .....  | 24  |
| 3.4. Técnicas e instrumentos .....        | 25  |
| 3.5. Procedimientos .....                 | 28  |
| 3.6. Métodos de análisis de datos .....   | 29  |
| 3.7. Aspectos éticos.....                 | 30  |
| IV. RESULTADOS .....                      | 31  |
| VI. DISCUSIÓN.....                        | 36  |
| VI. CONCLUSIONES .....                    | 39  |
| VII. RECOMENDACIONES .....                | 41  |
| REFERENCIAS.....                          | 42  |
| ANEXOS .....                              | 488 |

## Índice de tablas

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tabla 1:</b> Matriz de variables para estudio pausas activas y productividad laboral en una Municipalidad Distrital del Perú,2021..... | 49  |
| <b>Tabla 2:</b> Consistencia interna por Coeficiente de Alfa de Cronbach.....   | 28  |
| <b>Tabla 3:</b> Pruebas de Normalidad.....  | 311 |
| <b>Tabla 4:</b> <i>Correlación entre Pausas Activas y Productividad Laboral.....</i>  | 32  |
| <b>Tabla 5:</b> <i>Correlación entre Pausas Activas de inicio y Productividad Laboral.....</i>  | 31  |
| <b>Tabla 6:</b> <i>Correlación entre Pausas Activas Compensatorias y Productividad Laboral.....</i>                                       | 31  |
| <b>Tabla 7:</b> <i>Correlación entre Pausas Activas Compensatorias y Productividad Laboral.....</i>                                       | 31  |

## Resumen

La investigación examinó la relación entre el pausas activas y productividad laboral, de los funcionarios públicos de una Municipalidad distrital del Perú, 2021. El estudio se realizó bajo el paradigma positivista, empleando la metodología cuantitativa; presentó un nivel descriptivo y de tipo correlacional. Se utilizó la técnica de la encuesta, con la elaboración de dos cuestionarios estructurados en base a las variables estudiadas, sujeto a pruebas de validez en sus tres aspectos, y obteniendo un grado de confiabilidad aceptable. Los cuestionarios fueron aplicados a 40 servidores públicos, en un estudio censal. La variable pausas activas se dimensionó desde las pausas activas de inicio, compensatorias y de relajación en 8 indicadores en total. La variable productividad laboral se dimensionó desde la eficacia y la eficiencia en 5 indicadores. Se partió de la hipótesis que, existe relación directa entre las pausas activas y productividad laboral en los trabajadores; logrando determinar que existe con un grado alto de significatividad: evidenciando que, las pausas activas en cualquier institución sean 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. Por lo cual, se recomienda, implementar políticas internas para el desarrollo de las pausas activas de manera conjunta, involucrando a todo el personal, con fines de alentar sus beneficios terapéuticos frente a la monotonía y estrés que generan las labores cotidianas; y evitando desempeños no idóneos, que mengüen la productividad laboral.

**PALABRAS CLAVE:** Pausas Activas; Productividad Laboral; Municipalidad.

## **Abstract**

The research examined the relationship between active breaks and labor productivity of public officials of a district Municipality of Peru, 2021. The study was carried out under the positivist paradigm, using the quantitative methodology; presented a descriptive and correlational level. The survey technique was used, with the elaboration of two structured questionnaires based on the variables studied, subject to validity tests in its three aspects, and obtaining an acceptable degree of reliability. The questionnaires were applied to 40 servers, in a census study. The active pauses variable was dimensioned from the active initiation, compensatory and relaxation pauses in 8 indicators in total. The variable labor productivity was dimensioned from the effectiveness and efficiency in 5 indicators. It was based on the hypothesis that there is a direct relationship between active breaks and labor productivity in workers; achieving to determine that it exists with a high degree of significance: evidencing that the active pauses in any institution are private or public; it is positively linked to the reduction of physical fatigue, stress reduction and creates spaces to regain strength and stimuli in the performance of their activities. Therefore, it is recommended to implement internal policies for the development of active breaks jointly, involving all staff, in order to encourage their therapeutic benefits against the monotony and stress generated by daily work; and avoiding unsuitable performances, which reduce labor productivity.

**KEYWORDS:** Active breaks; Labor productivity; Municipality.

## I.- INTRODUCCIÓN

Para poder examinar esta problemática es necesario conocer la que la salud ocupacional es un pilar importante en la gestión y promoción de una cultura preventiva de riesgos de una organización y que en estos tiempos de crisis cobra especial relevancia en varios aspectos sobre todo cuando se vincula con la productividad laboral de los servidores en instituciones públicas. En el contexto actual, el sector empresarial ha experimentado diversos cambios en su entorno, por lo que diferentes organizaciones se esfuerzan por ser cada vez más competitivas y exigen una adecuada y productiva coordinación de la gestión de los talentos humanos y los incentivan a potenciar sus habilidades, siendo eficientes y eficaces en sus actividades profesionales. Así, se observa que para aumentar la productividad y garantizar la condición de los bienes o servicios en las instituciones, es necesario poner énfasis en los trabajadores porque ellos administran, gestionan y operan las organizaciones (Chiavenato, 2009).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el 2016, manifestó la necesidad de desarrollar políticas y planes de prevención de seguridad y salud ocupacional dirigidos a la prevención de los niveles de carga de trabajo e incrementar el desempeño laboral. Al mismo tiempo, el lugar de trabajo es una fuente importante de protección y prevención de la salud y el confort de los colaboradores en la totalidad de los sectores del ámbito privado y público.

En España un estudio realizado por la Sociedad de Prevención de FREMAP (2012), indica que un 61,6% de los empleadores relata que en sus instituciones no se ejecutan actividades para mitigar el estrés o algún otro padecimiento. Un factor importante que describen es que dentro de sus políticas generales no cuentan con programas para disminuir los factores psicolaborales. Por tanto, la pausa activa es una herramienta que compensa el esfuerzo diario de las personas al dar cabida a la educación, el recobro y la construcción de hábitos para un estilo de vida saludable.

En México, la Administración Pública Federal (APF) indica un 60% de ausentismo laboral, considerando ello se diseñan, implementan y establecen diversas políticas



públicas hacia la creación de espacios saludables y fundamentalmente de la promoción de hábitos saludables en diferentes instituciones públicas y privadas que proporcionará a los trabajadores los instrumentos que necesitan para tomar decisiones adecuadas y fortalecer su propia salud, permitiendo un acrecentamiento exponencial de la calidad de vida, permitiendo la creación de dimensiones estratégicas para el desarrollo de habilidades y un cambio en los servicios de salud que sirvan para promover la salud en el trabajo.

Diversos estudios en Latinoamérica refieren que la salud de los trabajadores es un motivo significativo para perturbar su productividad y desempeño debido a diversas enfermedades o accidentes, algunos de los cuales están directamente relacionados con el trabajo realizado, mientras que otros son resultado directo de cambios ambientales provocados por el trabajo realizado y no afectan un buen nivel de fuerza. Los resultados significan que la productividad de las personas en cualquier organización se ve comprometida (Raffo 2016).

En el Perú, bajo el marco de la Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto Supremo 009-2005-TR, tienen como propósito la promoción de una cultura preventiva en riesgos laborales, partiendo del supuesto que el empleador brinda recursos y condiciones en el lugar de trabajo que protegen la vida, el bienestar y la salud de los trabajadores, considerando además a los que no guardan vínculo laboral, pero están inmersos en el ámbito de trabajo. De acuerdo al R.M. 375-2008-TR Normas y procedimientos ergonómicos básicos para evaluar los riesgos disergonómicos a que se refiere el punto 37, e): Deben proporcionarse pausas de descanso breves; siendo más recomendables que los descansos largos y poco frecuentes (MINTRA, 2017).

En Lima, según el estudio de Montero (2010) confirma que, por tanto, se ha puesto cada vez más énfasis en optimizar las medidas prácticas para efectuar programas de prevención y así gestionar situaciones laborales con rasgos de estrés vinculadas a menguar la productividad en las organizaciones, que incluso pueden ser causa de una interrupción laboral en los casos de mayor gravedad.

Por ello y teniendo en cuenta la gestión de políticas públicas, es que se desarrolla este estudio investigativo, para analizar la correspondencia entre las pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital del Perú, ya que las principales autoridades recalcan que desconocen información relevante sobre estos temas, ignorando herramientas de gestión como un modelo para promover la recreación física y la salud de sus funcionarios durante la jornada laboral.

Teniendo en cuenta estas consideraciones es que se plantea la siguiente pregunta general: ¿Qué relación existe entre las pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021?, asimismo como problemas específicos, se plantean: a) ¿Qué relación existe entre las pausas activas de inicio y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021?, b) ¿Qué relación existe entre las pausas activas de compensación y productividad laboral de funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021? y c) ¿Qué relación existe entre las pausas activas de relajación y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021?

La justificación de esta investigación se sustenta en los siguientes postulados: Teóricamente, pues consentirá la aplicación y discusión de las posturas teóricas referidas a la relación entre las pausas activas y la productividad laboral como parte del enfoque de promover la salud y seguridad en el laboro, que para este caso será la de los funcionarios de una Municipalidad distrital del Perú, lo que favorecerá al logro de un trabajo óptimo y oportuno.

Es práctica porque permite aprender la conexión entre prácticas con descansos activos y productividad del trabajador y para que pueda utilizar medidas rápidas para el personal municipal, y también ayudar a sus autoridades a tomar medidas enfocadas a la buena condición de sus trabajadores.

La investigación es apreciable socialmente ya que favorecerá laboralmente a los funcionarios de la Municipalidad Distrital del Perú pues los resultados de la misma permitirán implementar nuevas herramientas a fin de incentivar las competencias

laborales y mejorar sus niveles de productividad laboral, ya sea dentro como fuera de la institución. Además, es importante porque se aplicará bajo un rigor estricto en cuanto a la metodología, a los criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos y la batería aplicada a los funcionarios a fin de establecer la relación de ambas variables y contrastarlas con la realidad de la institución. Finalmente, porque es novedosa y valdrá de sustento para futuros estudios ya que permitirá tener mayor conocimiento respecto a la productividad, permitiendo mejorar la actitud de los funcionarios públicos a través de la promoción de prácticas recomendadas para mejorar la salud dentro de su ambiente laboral.

Este estudio plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre las pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021. De la misma forma se plantean los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación entre las pausas activas de inicio y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021, b) Determinar la relación entre las pausas activas de compensación y productividad laboral de funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021 y c) Determinar la relación entre las pausas activas de relajación y productividad laboral de funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.

De la misma forma, se plantean las siguientes hipótesis: Existe relación positiva y muy significativa entre las pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021 y como hipótesis específicas: a) **H<sub>1</sub>**: Existe relación positiva y muy significativa entre las pausas activas de inicio y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021, b) **H<sub>2</sub>**: Existe relación positiva y muy significativa entre las pausas activas de compensación y productividad laboral de funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021 y c) **H<sub>3</sub>**: Existe relación positiva y muy significativa entre las pausas activas de relajación y productividad laboral de funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.

## II.- MARCO TEÓRICO

Se consideran los siguientes antecedentes internacionales: Pérez (2017) en su estudio en Ecuador, en la cooperativa de ahorro y crédito visión de los andes del cantón salcedo, se enfocó en la influencia de las pausas activas sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la organización, pretende determinar las consecuencias que conlleva la inexistencia de un programa de pausas activas para la salud de los colaboradores, la población objeto de estudio estuvo constituida por 44 colaboradores administrativos que representan a su totalidad. Por conformar una población finita y accesible no fue necesario seleccionar una muestra. Todos los datos obtenidos mediante el proceso fueron comprobados estadísticamente mediante en el método del Chi 2 con un 95 % de significancia y un 5% en margen de error, permitiendo verificar la hipótesis planteada y concluyendo que, el personal administrativo; al final de cada jornada laboral, se sienten agotados mental y físicamente, exhibiendo el escaso conocimiento, sobre ejercicios que contribuyan a evitar o menguar las dolencias musculares por la repetición monótona de actividades, que afecta de manera directa a la salud y repercute en el desempeño deseado.

Bonilla (2013), en su estudio en Cali; presentó como finalidad diseñar un programa de pausas activas, para colaboradores en funciones de oficina en la empresa de servicios públicos Gases de Occidente S.A. de la ciudad de Cali. Tiene por finalidad crear conciencia en los directivos, administradores y colaboradores sobre la importancia de cuidar su salud a través de la actividad física durante las horas de trabajo, como medidas de prevención de trastornos físicos y psicológicos. Esta investigación basa su metodología en enfoques cuantitativos y cualitativos a fin de determinar su existencia y sustentar su problemática con información bibliográfica.

Romero y Ortiz (2016), quienes, a partir de la información obtenida en su investigación a 48 trabajadores en los talleres de dicha institución, determinaron el efecto entre las pausas activas y el clima laboral. Para ello se plantearon 12 interrogantes para abordar a las dos variables, y su influencia entre sí, refiriendo en su estadística un nivel de relevancia de 0.05 y un límite de error de 0.95, lo que afirma, que en efecto la práctica de una pausa activa afianza el vínculo laboral y

mejora el ambiente del mismo. Finalmente, este estudio plantea concienciar a los gestores, cuidadores y compañeros acerca de la significancia que implica el cuidado de su salud a través de la práctica física durante la jornada de trabajo.

Tenorio y Pacheco (2015), determinaron en su estudio relacionado a la propuesta y aplicación de un programa de pausas activas, que un 94% manifiestan que el programa de pausas activas sí contribuyó de manera significativa a la reducción de las dolencias musculo esqueléticas, en un entorno laboral donde el agotamiento mental era muy evidente. Es importante señalar que este estudio fue contrastado con los cuestionarios de satisfacción que sirven como evidencia para indicar que los cambios en el período post-prueba aplicados a los trabajadores han mejorado física y mentalmente, también es importante narrar que este antecedente contribuye mi investigación, ya que las pruebas demuestran que los descansos activos preparados son muy útiles en la empresa porque ayuda a la fuente más importante, los empleados.

Mosquera (2016), en su estudio referido a la Importancia de la pausa activa laboral en el desempeño laboral de los trabajadores del área de Ahorro y Crédito, indica como objetivo principal la relevancia respecto a la práctica de las pausas activas durante la jornada, basada en enfoques cuantitativos y cualitativos que permitieron llegar a la conclusión principal que es la de concienciar a gerentes, cuidadores y empleados acerca de la relevancia de proteger su estado de salud a través del desarrollo de las destrezas físicas y movimientos durante la faena laboral, ya que las medidas para prevenir los trastornos físicos y mentales casi siempre no se logran de manera oportuna y que actualmente puede ser de gran utilidad para optimizar el desempeño de cada una de las actividades realizadas.

Tito (2012) concluyó en su disertación de que hace referencia a la productividad laboral de las empresas y la gestión por competencias del sector industrial de calzado de la metrópoli limeña que: Sí, es posible controlar la producción de calzado en empresas del sector 10 desde el inicio., en un contexto de fuerte competencia. Por lo que los emprendedores de la Mype adquirirán nuevos conocimientos, optimizarán su liderazgo y mejorarán sus comportamientos y actitudes; Por ello, participan con interés en los talleres de capacitación y cursos que se ofrecen a lo largo del año laboral. Así, la formación para la gestión de

competencias tuvo resultados favorables y generan un impacto positivo de esta formación en el desempeño laboral.

Agurto (2018) tras realizar su estudio referenciado a los Incentivos laborales y la Productividad de una Pesquera en Chimbote.; concluye que el 66% de los trabajadores manifiestan un nivel de incentivos laborales bajo; debido a que un alto porcentaje de los colaboradores percibe que hay un nivel bajo de reconocimiento, también porque el nivel de compensación es bajo, y en menor medida. Se han identificado las causas que afectan la Productividad de los colaboradores siendo una de ellas la incorporación de nuevas tecnologías y/o capacitación como el factor que más afecta la productividad y de que de manera general el 65% de los trabajadores manifestó es importante que se realicen dichas acciones con el fin de identificar los cambios necesarios dentro de la organización y mejorar los desempeños de los trabajadores.

Finalmente tenemos el estudio regional de Agurto (2017), quien realizó un estudio referido a disminuir las molestias musculoesqueléticas mediante la aplicación de un programa de pausas activas para los trabajadores del sector pesquero. Se utilizó un diseño pre-experimental, abordando como variable dependiente: las molestias músculo-esqueléticas, y la ejecución de la variable independiente: pausas activas. Para la medición de los resultados, se utilizó un cuestionario de valoración de expectativas para los trabajadores. Finalmente se concluye en base al problema planteado, que las sesiones para las jornadas del turno mañana y turno tarde, las cuales constaban de 12 ejercicios y 19 ejercicios respectivamente, ambas con una duración de 10 minutos, centraban su esfuerzo en la disminución de los dolores musculares debido al desgaste físico, por la misma carga laboral; y que estaría afectando el óptimo desempeño.

Por otro lado, la sustentación teórica toma como punto de partida la Teoría humanística: Respecto a las teorías, una de las más relevantes es la del enfoque humanístico de Elton Mayo, este pionero quien en 1932 centra sus principales estudios en el desempeño del trabajador y los efectos que tienen las condiciones físicas del entorno además de la consideración personal en relación a la productividad dentro de la organización.

Este especialista desarrolló la mencionada teoría desde un punto de vista conductual y se centró en las relaciones humanas. Considera al trabajador como un hombre social e integral, los aportes generados inciden en estudiar a la organización como un grupo de personas, además enfatiza la importancia en el traspaso pleno de poderes, la importancia del contenido del cargo, la autonomía del trabajador, sanciones y recompensas sociales, incidiendo en que el nivel de producción depende principalmente de la interacción y unidad social. La teoría de relaciones humanas y comportamiento humano estimularon el cambio en las organizaciones, dejando de considerarlas solamente como una agrupación de individuos y considerar la influencia relevante del ambiente sobre el trabajador.

Entonces, para crear un buen clima laboral, una empresa debe promover las relaciones interpersonales, las cuales deben ser completamente lineales generando confianza entre los empleados, donde las aportaciones, sugerencias en la toma de decisiones se manifiesten mejor en cualquier colaborador sin estar condicionadas por el rol o puesto que desempeñan. ocupar, es importante escuchar opiniones y sugerencias y desarrollar un ambiente de cercanía y confianza que facilite y fomente el desarrollo de los empleados y por ende el desarrollo organizacional (Ibarra, 2001).

Al respecto, Frederick Taylor, en su teoría científica, tenía como finalidad menguar el desperdicio de movimiento, el trabajo se basaba en un enfoque empírico explícito por datos que incrementarían la productividad. En su postulado, dijo que los empleados deben ser seleccionados científicamente y guiados a trabajos donde las condiciones de trabajo sean adecuadas para que puedan seguir las reglas. Este especialista en apoyo con Frank B. Guilbreth hacen un estudio basado en la anatomía y fisiología humana comprobando que la fatiga laboral es una de las

principales causas que afectan el rendimiento de trabajador y por ende genera estragos de manera negativa los mismos que afectan productividad organizacional (Ibarra, 2011).

Además, Chiavenato (2009) nos indica que en uno de sus libros que todas las organizaciones dependen indispensablemente de las personas para producir sus bienes y servicios, manejar la atención al público y competir libremente con otros mercados estratégicos y globales. Es por ello, que las organizaciones no solo deben fijar sus metas en función a los recursos materiales sino también a los que incluyen el talento humano como ente indispensable para fomentar las buenas prácticas laborales

Estas teorías poseen más de 120 años de historia, fijaron la base de la administración moderna, algo que no ha cambiado en la finalidad común de la administración de personas es lograr la eficiencia, la misma que está relacionada con el logro de objetivos y el relacionamiento de sus trabajadores dentro del contexto laboral.

Asimismo, la teoría de la productividad organizacional es un objetivo importante de los líderes y sus responsabilidades (Robbins & Judge, 2009). Los recursos son administrados por personas que hacen todo lo posible para producir bienes y servicios de manera eficiente y mejorar cada vez más esa producción, de modo que cualquier intervención diseñada para mejorar la productividad de una organización tiene su origen en las personas (Singh, 2008).

Entonces el ser humano forma parte de una organización cuando su actividad en ella contribuye directa o indirectamente al logro de sus metas personales, tanto tangibles como intangibles (Vroom & Deci, 1992; Parra, 1998).

Estos autores, describen 3 dimensiones importantes:

Dimensión humana: Muchos especialistas han referido la relación y dominio que tiene el factor humano en la productividad laboral y el desempeño de las organizaciones; esta influencia implica dar énfasis en los procesos psicológicos y psicosociales cuantificables (Robbins & Judge, 2009; Jones & Chung, 2006; Quijano, 2006; Parra, 1998).

En línea con esta apreciación tenemos que Perea (2006); Kemppilä & Lönnqvist (2003) y; Delgadillo (2003), destacan que un evento productivo requiere el



involucramiento de las personas, una relación laboral social duradera, lo que indica que ciertos componentes están presentes psicológica y psicosocialmente. Este hecho incluye tanto aspectos objetivos como subjetivos, es decir es vital conocer qué motiva a una persona a actuar, trabajar con entusiasmo y sustentabilidad en la organización para satisfacer sus deseos, intereses y expectativas individuales; conectando no solo con sus expectativas sino también la de los otros (Antikainen & Lönnqvist, 2006, Quijano, 2006; y Kempplä & Lönnqvist, 2003).

Dimensión psicológica, la referencia en esta dimensión se hace cuando un individuo busca satisfacer necesidades individuales esperando un fin o una meta manifiesta que incluya todos los procesos psicológicos que tienen lugar en él mismo y que son fruto de su historia, necesidades, experiencias y expectativas. Los procesos de la psique son individuales y tienen una fuerte relevancia en el bienestar general de la persona, la satisfacción, la motivación laboral, el compromiso organizacional y la actitud enfocada hacia las ganas de aprender y las ganas de generar cambios significativos (Robbins & Judge, 2009; Romero-Buj, 2010; Quijano, 2006).

Los aspectos de la psique de mayor importancia y relevancia en el comportamiento humano dentro de la organización pues implica los procesos de la mente, como: la conciencia de resultados, la claridad de roles, conflicto de roles, carga de trabajo, la autoeficacia, percepción de igualdad, instrumentalismo, conciencia de responsabilidad, conciencia de la importancia del trabajo, percepción del apoyo social (Quijano, 2006).

Estos procesos psicológicos activan automáticamente y guían su comportamiento a la motivación, satisfacción, cooperación, identificación, compromiso e implicación de las personas y configuran sus habilidades las mismas que afectarán o no su desempeño individual (Romero-Buj, 2010; Robbins & Judge, 2009; Quijano, 2006).

Y finalmente la dimensión psicosocial: que hace referencia al desempeño de los individuos al socializar con otros para satisfacer necesidades comunes que traen consigo procesos psicosociales que ocurren en las personas durante su interacción entre sí. Los procesos psicosociales están relacionados con el desempeño grupal o colectivo y el comportamiento humano en una organización, como el clima

organizacional, el liderazgo y la cultura corporativa. Estos procesos están relacionados con los fenómenos intragrupales que ocurren dentro de la dinámica de trabajo, así como con los fenómenos intergrupales que ocurren entre grupos. Ambos fenómenos afectan de forma negativa o positiva a una organización y por tanto a su desempeño (Romero-Buj, 2008; Robbins & Judge, 2009; Quijano, 2006). También hay procesos en una organización que afectan o afectan a individuos y grupos y están determinados por su marco estratégico.

Entre los aspectos psicosociales destacados por Quijano (2006) se encuentran: cultura organizacional, cambio organizacional, liderazgo, etapa grupal de desarrollo, participación, poder, conflicto, toma de decisiones, procesos de negociación y clima organizacional.

Asimismo, se entiende por pausas activas a los descansos activos en el lugar de trabajo son un grupo de estrategias cuyas praxis físicas tienen como fin principal mantener el equilibrio físico, mental y social de quienes las practican, además apuntan a fomentar la adaptación humana al trabajo y viceversa. Los descansos activos se convierten en un instrumento básico de las gerencias del talento humano pues buscan la mejora de su clima laboral, contribuye significativamente a la reducción del trabajo sedentario y se asocia al uso de computadoras o máquinas, donde la estructura del cuerpo permanece en una posición estática por más de dos horas en una fila. El propósito de esta actividad es reemplazar los esfuerzos diarios creando un espacio de educación, recuperación y hábitos de ejercicio que te ayudarán a construir una vida más saludable y segura (Cárdenas, 2015). Castro (2011) definió a las pausas activas laborales, como una costumbre práctica de ciertas actividades físicas realizadas en un corto período y durante la jornada de trabajo, estos ejercicios fueron planificados para mejorar la vida en estilo y calidad, reduciendo de forma significativa el riesgo de desarrollar enfermedades en el trabajo. Refiere que el beneficio de la gimnasia en el lugar de trabajo significa la mejora de las posturas y de las rutinas en las personas que realizan estas actividades, reduce la tensión muscular y articular, estimula el movimiento, se mejora de la postura, mejora la actitud y sobretodo refuerza la autoestima con miras a fortalecer sus desempeños específicos, alentando y motivando su accionar personal y la interacción con otros.

Respecto a este tema, se refiere otro concepto de la Gimnasia Laboral o pausa activa, indicando que puede ser una nueva praxis que da valor a los trabajadores durante y después de su vida laboral. Por ende, la gimnasia dentro de la jornada de trabajo viene a verse implicada en estos entornos como una nueva preferencia para contribuir al bienestar general de los trabajadores independientemente del puesto laboral y de sus funciones (Maciel y otros, 2005).

Horas de jornada laboral en las que los trabajadores participan brevemente en una rutina de movimiento articular, ejercicio aeróbico, tono muscular y estiramientos ligeros a moderados para mejorar la respiración, aumentar la energía corporal, la circulación y prevenir lesiones microtraumáticas. Pueden entenderse como breves pausas durante la jornada laboral en las que los empleados utilizan diversas técnicas y movimientos que reducen la fatiga, previenen el estrés y los problemas musculoesqueléticos, se esfuerzan por recuperar la energía y mejorar el rendimiento laboral. Además, induce la relajación y a promover las buenas relaciones entre los diferentes grupos de trabajo (González G, 2010).

Por otro lado, Díaz (2014) puntualiza a las pausas laborales activas como praxis empleadas en jornadas laborales cortas para estimular la circulación sanguínea, avivar la respiración y la energía física evitando los trastornos mentales provocados por el desgaste mental y físico en un intento por mejorar la función cerebral, el desempeño laboral y aumento de la productividad.

Esto significa que los descansos activos son prácticas o destrezas que cualquier organización puede utilizar con sus empleados para que no experimenten situaciones de tensión dentro de su jornada de trabajo, por lo que cada organización decide cuándo tomar descansos ya sean musculosos o relajantes, estos ejercicios inciden en mejorar la productividad y el rendimiento de cada empleado para que se puedan alcanzar las metas como el cuidado de la salud de cada integrante de la organización.

En la literatura revisada existen muchos beneficios que se adscriben a las buenas prácticas de las pausas activas, para esta investigación mencionaremos los siguientes:

- La finalidad es oxigenar las estructuras musculares implicadas en la tarea diaria, evitar la acumulación de ácido láctico y prevenir posibles lesiones. Se recomienda una pausa de relajación activa para los funcionarios que trabajan para el público (Landinez, N. 2014).
- Los trabajadores deben poder relajar todo el cuerpo y liberar la tensión acumulada en la espalda, cuello uterino, espalda baja, hombros y plantas (Landinez, N. 2014).
- Además de que el objetivo principal de los descansos activos o gimnasia es velar por el bienestar del empleado en el desarrollo de sus actividades a nivel físico, mental, social, organizativo, etc., el uso del ejercicio durante la jornada laboral. proporciona tranquilidad y adaptación al trabajo aumentando los hábitos de trabajo saludables (Landinez, N. 2014).

Por otro lado, uno de los primeros aportes referidos a las pausas activas como una impresión universal de la gimnasia en el trabajo, existió en 1925 en Polonia, aquí se llamó el descanso de gimnasia, que estaba destinado principalmente a los trabajadores que trabajaban en las fábricas, luego en el período 60, cuando esta influencia fue ordenada por Holanda y Japón, los pedidos han llegado a Japón, esto se considera una ley más estricta, ya que castiga a los trabajadores con alta obesidad, así como a los trabajadores que no tienen medidas normales. (Pacheco, 2015).

Como menciona Pacheco (2015), la agitación corporativa prioriza las tácticas y la implementación de proyectos que enfatizan la efectividad de la gobernanza de SSOMA, incluida la educación y el tema económico. Por este motivo, la mayoría de los líderes empresariales son ahora conscientes de la importancia de las pausas activas y así conseguir el bienestar de sus empleados haciéndolo antes, durante o después de la jornada laboral, actuando como un remedio eficaz para el agotamiento físico y mental seguido de la tensión.

Se describen algunos beneficios según Gonzales & Martínez (2015) como:

- Rompen con la rutina de un horario de trabajo.

- Restablecen el estado de salud.
- Aumentan la capacidad de concentración.

Además, los descansos activos no solo deben incluir la movilidad articular general y el estiramiento, también deben incluir ejercicios de fuerza los mismos que aumenten la intensidad física de la actividad laboral logrando así un beneficio, a saber, la reducción de patologías ocupacionales asociadas a movimientos repetidos buscan reducir el riesgo de desarrollo y complicaciones asociadas a las enfermedades no transmisibles (ENT) asociadas al estilo de vida sedentario, que tiene un efecto beneficioso a largo plazo en salud para la población de intervención (Gonzales & Martínez 2015).

Castro (2011), también menciona los beneficios de la gimnasia laboral:

- Mejora la posición y la rutina de una persona en el desempeño de sus actividades.
- Reduce la tensión en las articulaciones y músculos.
- Estimula y apoya los movimientos.
- Distribuir posiciones.
- Colabora con confianza y actitud para concentrarse en quehaceres específicos.
- Fomenta e incentiva la interacción con los demás.
- Incita la interacción social.
- Reduce el riesgo de enfermedades profesionales.
- Promueve la creación de nuevos talentos y presiona por nuevos líderes.

Según el autor, los descansos activos no provocan agotamiento físico, ni provocan sudoración porque son actividades cortas, no provocan fatiga y no representan las propiedades de relajación extrema, describiendo las siguientes ventajas a nivel fisiológico: mejora el estado de ánimo y contribuye a la mejora de la salud con una mayor circulación, limpiando tendones y músculos, reduce el esfuerzo en la realización de las tareas diarias, estimula la movilidad articular, la flexibilidad muscular y la postura repetida y porque rompe con el sedentarismo.

A nivel psicológico: Aumenta la habilidad de atención en su trabajo, aumenta el nivel de autoconfianza, evitamos lesiones mentales como el estrés o el nerviosismo.

A nivel social: Fomentar el crecimiento del nivel gerencial frente a sus pares y contribuir a la relación entre ellos.

A nivel organizativo: Educa a los empleados y empleadores sobre el estado de bienestar físico y mental.

Por otro lado, se muestran las siguientes debilidades de esta práctica de pausas activas a la distorsión de información en el manual de pausa activa, mala relación entre socios en la realización de rutinas y la falta de accesibilidad si los gerentes comerciales pueden tomar descansos activos.

Si mencionamos la importancia de esta praxis, podemos mencionar a Cárdenas (2015) que refiere como relevantes los descansos activos para estimular la atención, nuestra creatividad y logra generar una mayor productividad influyendo directamente en el bienestar o actitud de cada trabajador. También menciona que "el valor principal de lo descansos activos es contribuir a la erradicación de enfermedades laborales, la tensión en el lugar de trabajo y la desmotivación laboral, por lo que todo empleador, debería implementar políticas de recreación y mecanismos acertados a fin de beneficiar a la población laboral". Esto significa que es importante para cualquier organización tener un lugar y contar con el tiempo necesario para relajarse, ya que es una estrategia que fomenta la productividad y que mejora la actitud de cada empleado frente a los quehaceres laborales.

Martínez, G (2011) señala que los programas de pausas activas son rutinas sencillas de ejercicios que contribuyen a disminuir diversas enfermedades físicas y psíquicas, además concluye que las pausas basadas en una serie de actividades programadas deben constar de ejercicios de movilidad articular, estiramientos musculares, relajación que mejoren y prevengan el rendimiento físico, psicológico y social además favorezcan el rendimiento laboral.

En lo que respecta a la Productividad Laboral, se consideran para esta variable muchas definiciones conceptuales. Para iniciar mencionaré a H. Koontz y H. Weihrich (2004), quienes en diversos artículos definen una marcada relación entre los insumos y los productos durante un período de tiempo, con especial énfasis en la calidad del producto final. Definen pues a la productividad como la relación estrecha entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos consumidos para un determinado fin (Borges, 2018).

Desde un enfoque sistemático, productividad es sinónimo de desempeño (empleados), pero se dice que es productiva (equipos y personal) si se alcanza en un momento dado el número máximo de productos en cantidad y calidad de recursos (insumos), refieren, además, la inversión de la capacitación como beneficio de efectividad y eficiencia de los trabajadores dentro de su organización: a). Eficiencia. Se trata del uso adecuado de los recursos o el desempeño de las tareas asignadas y la medida en que los recursos utilizados se consumen y se convierten en productos. Sin embargo, si este indicador se usara solo como medida de productividad, también estaría vinculada al uso de recursos la calidad de la producción. Requiere eficiencia como elemento implícito para incrementar la cantidad de bienes o servicios desarrollados con el menor consumo posible de recursos y b). Efectividad. Comprende situaciones que pueden afectar el comportamiento antes de intentar influir en el comportamiento de sus compañeros. Para incrementar la eficiencia de los empleados en la organización, los empleados deben entenderse individualmente, ya que forman parte de un sistema integrado (psicológico y físico). La eficiencia mide los objetivos para lograr los objetivos en relación con la eficiencia, que mide cómo se utilizan los recursos.

Otros autores como Robbins y Judge (2013), mencionan en que la productividad es el rango de análisis más elevado en el comportamiento organizacional pues una empresa es productiva si logra sus objetivos convirtiendo sus insumos en productos al menor costo. La eficiencia y eficacia son componentes esenciales que requieren el cumplimiento laboral y productivo en una organización. a) Eficacia: Definido como el grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores, cumpliendo en base a su capacidad con el objetivo real o el efecto deseado del producto y b) Eficiencia:

La eficiencia en el trabajo es fundamental, los autores consideran que es el grado o relación en el cual una organización utiliza sus recursos a un bajo costo, sin generar mayores gastos para el logro de las metas u objetivos y también cuando logran estas metas u objetivos con los recursos asignados para una actividad.

En resumen, si nos centramos en la productividad, estos factores son sensibles y pueden medirse por lo que se supone que deben identificar o ganar de un trabajador cuando presta servicios rápidamente y utiliza los recursos adecuados, su productividad será alta si no lo hace se establecerá la producción promedio y cuando no produzca y ni brinde los servicios establecidos con más de esperado, su productividad será baja, esto significa que cada organización se hace cargo de realidad y es responsable de los efectos o consecuencias que puedan devenir de este proceso (González G, 2010).

Tolentino (2004), citado por Delgadillo (2003), sugiere que la productividad es el resultado esperado de la relación y armonía entre los recursos tecnológicos, los recursos humanos, los recursos de tiempo, la organización y sistemas integrados, siempre que la combinación o equilibrio sean óptimos y esto se encuentre a la vista de la organización.

Desde el punto de vista de la administración, la productividad es considerada como la medida global del desempeño en un organismo, comprendiendo una conexión muy cercana entre los resultados y la optimización del tiempo que se demora en conseguirlo los mismos, es decir; cuanto menor tiempo se disponga para lograr las metas deseadas, más productivo será sistema en que se manejan estos recursos (Joseph Prokopenko, 1989; Quijano, 2006).

Chiavenato (2009), mantiene que la productividad laboral es la relación entre el producto obtenido y los recursos utilizados en la producción dependiendo no solo del esfuerzo y del método racional, sino sobre todo del interés y motivación que existe en las personas.

Factores influyentes de la productividad, según el autor son:

- a. Capacidad. - Chiavenato (2009) lo define como la capacidad de participar en el desarrollo de las actividades de una organización; esto se puede



mejorar clasificando a las personas calificadas seguido de capacitación y programas predefinidos.

Estas son las propensiones de los empleados a expandir su negocio, por lo que las organizaciones deben alentar a los empleados a desarrollar sus objetivos organizacionales de una manera proactiva y planificada para lograr sus objetivos individuales y organizacionales.

- b. Motivación:** Chiavenato (2009) lo define como aquel que resulta de una propensión a un comportamiento particular. Es un impulso de actuar, puede ser provocado por un estímulo externo (proveniente del entorno) o puede ser creado internamente en los procesos mentales de un individuo. La motivación está relacionada con el sistema cognitivo del individuo. La conducta humana es dinámica debido a: a) la conducta es causada. Existe una causalidad en la conducta que surge de estímulos internos o externos; b) El comportamiento está motivado. En todo comportamiento humano, hay una meta que está orientada a metas o está orientada a metas; y, c) el comportamiento está dirigido. En toda conducta hay un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia que apunta a las razones de la conducta.

En tal sentido, la productividad, que es la capacidad de “producir”, evalúa la capacidad del sistema para elaborar los productos que son requeridos; a su vez del grado que aprovechan los recursos utilizados, es decir el valor agregado, podría decirse que incluye el fin de calidad (Javier Rodríguez y Gómez Bravo, 1991).

Martínez, C (2010) mantiene que: los tipos de productividad equilibrarán la expansión o devaluación de las ganancias provocadas por un cambio en el elemento que entra en la preparación: esfuerzo, bienes y competencia dentro de una organización. Esto puede verse como un aumento o disminución de la rentabilidad de los socios, ya sea que hayan entrado en producción o estén configurados por elementos que socavan el desempeño, que puede ser operativo a propiedad de otros. A partir de estas definiciones se infiere de forma general que son las personas quienes, en función de su capacidad y a su rendimiento deciden tener los medios y recursos para generar las metas esperadas ya sea en bienes o en servicios los mismo que deben ser de calidad, por lo que es necesario cambiar

la perspectiva clásica que se utiliza cuando se define la productividad, ya que tienen como ventaja el factor humano tanto como el factor de los recursos empleados.

De la misma forma Joseph Prokopenko (1999); Quijano (2006), suscriben que, de forma global; la gestión de la productividad podría considerarse como una medida universal que las organizaciones incluyen en sus planes para hacer efectiva la gestión de recursos, mencionando a:

- Objetivos definidos: medida en que se alcanzan.
- Eficiencia: grado con que se utilizan los recursos para crear un producto útil.
- Eficacia: objetivo logrado en comparación con el posible resultado.
- Comparabilidad: forma de registro del desempeño de la productividad a lo largo del tiempo.

Asimismo, Bain (2003) destaca su importancia por ser un referente para líderes y gerentes empresariales, ingenieros industriales, economistas y políticos; mientras que compara la producción en diferentes niveles del sistema económico con los recursos gastados. Además, porque reconoce que los cambios en la productividad tienen un fuerte impacto en muchos fenómenos sociales y económicos, como el rápido crecimiento económico, el aumento del nivel de vida, la mejora de la balanza de pagos del país, el control de la inflación o el volumen y la calidad de las actividades de ocio. La única forma de que una empresa crezca y aumente su rentabilidad o beneficio es aumentar su productividad.

La productividad determina asimismo en gran medida el grado de competitividad internacional de los productos de un país, esto significa que, si la productividad del trabajo en un país se reduce en relación con la productividad en otros países que fabrican los mismos bienes, se crea un desequilibrio competitivo, además los mayores costos de la producción que se transfieren, las industrias del país perderán ventas, dado que los clientes se dirigirán a los abastecedores cuyos costos sean inferiores al de la competencia (Joseph Prokopenko 1989; Quijano 2006).

En tanto Robbins (2004), afirma que la importancia de la productividad en una organización radica en el cumplimiento de las metas a través de la utilización de

insumos a un bajo costo, además refiere que un indicador básico para considerar son los ingresos que reciben los empleados, representando así que los trabajadores se vuelven más eficaces en la medida que su remuneración se considere también como un valor agregado.

Para dimensionar las variables en referencia al marco teórico, podemos referir que Pausas activas según Martínez G. ( 2011), las define como rutinas sencillas de ejercicios que contribuyen a evitar y a disminuir diversas enfermedades físicas y psíquicas, además las pausas basadas en una serie de actividades programadas en periodos cortos de tiempo, deben constar de ejercicios de movilidad articular, estiramientos musculares, relajación que mejoren y prevengan el rendimiento físico, psicológico, social y además favorezcan el rendimiento laboral. Se describen tres principales dimensiones a) Pausas activas de Inicio: esta praxis se hace antes del inicio de la jornada laboral, además de los estiramientos, que prepara las estructuras musculares para ser utilizadas durante las tareas, las calienta y las despierta para mejorar la preparación para el trabajo en la empresa y trabaja en preventivo y terapéutico, b) pausas activas compensatorias: se trata de una actividad destinada a sustituir estructuras musculares que pudieran haberse sobrecargado durante la obra. Se realiza a intervalos de diez minutos de jornada laboral, rompiendo así la monotonía operativa. El objetivo de este tipo de actividad es reducir el estrés en el entorno laboral, los errores posturales, compensar el esfuerzo repetitivo y mejorar la movilidad, desempeño y bienestar del estado de salud tanto física, mental y emocional. De forma complementaria se puede decir que estos descansos colaboran con la prevención de alteraciones musculares, dolores e indisposiciones laborales y c) Pausas activas de relajamiento: se realiza una pausa de relajación activa después de una jornada laboral, que promueve la relajación muscular y mental de los empleados. Es una actividad que alivia la sensación de fatiga y tensión muscular, pero también ayuda con la actividad respiratoria. Se realiza al final de la jornada laboral, normalmente con una duración de diez minutos.

Por otro lado, para dimensionar la variable Productividad labora en referencia a los teorizado por Robbins y Judge (2013), tenemos a la productividad es el rango de análisis más elevado en el comportamiento organizacional pues una empresa es productiva si logra sus objetivos convirtiendo sus insumos en productos al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto cumplimiento laboral como eficiencia: la eficiencia en el trabajo es fundamental, los autores consideran que es el grado o relación en el cual una organización utiliza sus recursos a un bajo costo, sin generar mayores gastos para el logro de las metas u objetivos y también cuando logran estas metas u objetivos con los recursos asignados para una actividad; mientras que la eficacia laboral: definido como el grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores, cumpliendo en base a su capacidad con el objetivo real o el efecto deseado del producto

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo

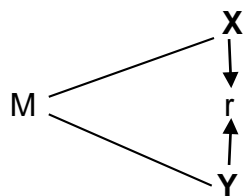
La tipología de esta investigación es básica, pues apunta a un conocimiento más completo mediante la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, hechos observables o relaciones que establecen sus sujetos. (Concytec, 2018).

Este estudio se sostiene en el paradigma positivista y fue trabajado a través de una metodología cuantitativa ya que las variables se midieron y cuantificaron a través de los diferentes rangos, dimensiones e indicadores de la relación de las pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos de una Municipalidad distrital del Perú. Además se trabajó empleando el tipo Descriptivo – Correlacional simple, pues “su propósito fue predecir explorar eventos y establecer relaciones entre variables las misma que se guiaron por un supuesto establecido” (Hernández y Baptista 2014).

##### Diseño

Se utilizó un diseño no experimental transversal ya que no se manipularon las variables de estudio, pues se basaron en la observación de fenómenos descritos y tomados de la realidad en un único momento a fin de describir los fenómenos tal cual fueron encontrados en su ambiente y analizarlos a través de la aplicación de instrumentos medibles. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Se trabajó a través el siguiente esquema:



Donde:

- X: Programa de pausas activas.

-Y: Productividad laboral

- M: Trabajadores en una Municipalidad Distrital del Perú.

- r: Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **3.2.1.- Variable X: Pausas activas**

##### **Definición conceptual**

Martínez, G (2011) son rutinas sencillas de ejercicios contribuye a evitar y a disminuir diversas enfermedades físicas y psíquicas, además las pausas basadas en una serie de actividades programadas en periodos cortos de tiempo, deben constar de ejercicios de movilidad articular, estiramientos musculares, relajación que mejoren y prevengan el rendimiento físico, psicológico, social y además favorezcan el rendimiento laboral.

##### **Definición operacional**

Esta variable se define operacionalmente en 3 dimensiones: pausas activas de inicio, de compensación y de relajación, las mismas que serán medidas en una escala de Likert a través de la aplicación a un cuestionario a los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú.

#### **3.2.2.- Variable Y: Productividad laboral**

##### **Definición conceptual**

Otros autores como Robbins y Judge (2013), mencionan en que la productividad es el rango de análisis más elevado en el comportamiento organizacional pues una empresa es productiva si logra sus objetivos convirtiendo sus insumos en productos al menor costo. La eficiencia y eficacia son componentes esenciales que requieren el cumplimiento laboral y productivo en una organización.

##### **Definición operacional**

Esta variable se define operacionalmente en 2 dimensiones: eficacia y eficiencia, las mismas que serán medidas en una escala de Likert a través de la aplicación de un cuestionario a los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú.

### **3.2.3.- Operacionalización de variables**

Se detalla en la siguiente tabla 2 en Anexos.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

#### **Colocar tabla y descripción**

La población o universo estuvo constituida por 40 trabajadores de una Municipalidad Distrital del Perú. Debido a que la población fue pequeña y manejable, no se necesitó una muestra; sin embargo, se cumplieron los siguientes criterios:

#### **Criterios de inclusión:**

- Funcionarios que quisieron participar en la investigación de forma voluntaria.
- Funcionarios que trabajan en el lugar de trabajo durante más de 3 meses.
- Funcionarios de ambos sexos.
- Funcionarios que laboran en la Municipalidad Distrital de Piura bajo cualquier contrato.

#### **Criterio de exclusión:**

- Funcionarios que no quisieron participar en la encuesta.
- Funcionarios con menos de 3 meses de contrato.

#### **Muestra**

Esta investigación se desarrolló a través de un estudio censal porque se seleccionó al 100% de la población, es decir a cuarenta trabajadores los mismo que representaron una muestra manejable de sujetos. Para este estudio consideró a 40 sujetos: 21 nombrados y 19 contratados. En este sentido Ramírez (1997) establece que la muestra censal es aquella donde las unidades de investigación son utilizadas como muestra universal.

## UNIDAD DE ANÁLISIS:

Esta investigación trabajó como unidad de análisis a los funcionarios públicos que laboran en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.

### 3.4. Técnicas e instrumentos

#### Técnicas

Para obtener información sobre las variables de estudio (X): Pausas activas y (Y) productividad laboral, se utilizó la técnica de encuesta, que Según Hernández (2014), es el medio más idóneo para de la recolección de datos de forma autónoma.

#### Instrumentos

Para poder concretar este estudio se utilizaron instrumentos fiables y válidos en base a las variables (X): Pausas activas e (Y) Productividad laboral, se utilizó como herramienta de investigación principal el cuestionario, el mismo que indica una serie de preguntas y otras indicaciones con el objetivo de obtener información directa de los sujetos evaluados. Hernández, Fernández y Baptista (2014) hacen énfasis en que el cuestionario es el instrumento más utilizado en diversos estudios sociales de investigación y consisten en un listado de reactivos previamente validados que pueden incluir preguntas de tipo abiertas o cerradas. Para este estudio se trabajó con preguntas cerradas.

#### 1. DATOS DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PAUSAS ACTIVAS

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario de Pausas activas   |
| Autor (a)(es):        | <b>Mercedes Aguirre Buscal</b>   |
| Procedencia:          | <b>Piura- Perú</b>   |
| Administración:       | Individual y colectiva   |
| Tiempo de aplicación: | 5 a 10 minutos   |
| Ámbito de aplicación: | Adultos  |
| Significación:        | Este cuestionario está compuesto por 15 reactivos, contiene descritas 3 sub escalas o dimensiones: Pausas activas de inicio, pausas activas compensatorias y pausas activas de relajación. Cada dimensión consta de 5 reactivos. |



## 2. DATOS DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario de Pausas activas   |
| Autor (a)(es):        | <b>Mercedes Aguirre Buscal</b>   |
| Procedencia:          | <b>Piura- Perú</b>   |
| Administración:       | Individual y colectiva   |
| Tiempo de aplicación: | 5 a 10 minutos   |
| Ámbito de aplicación: | Adultos  |
| Significación:        | Este cuestionario está compuesto por 15 reactivos, contiene descritas 2 dimensiones o sub escalas: Eficacia y eficiencia, descritos con sus respectivos indicadores. |

### Validez

#### Validez de contenido

Para este estudio se contó con la experiencia de tres especialistas expertos para cada variable: Pausas activas y Productividad laboral, los mismos que validaron 15 reactivos que representaron el contenido de las mismas. Estos expertos evaluaron cada criterio establecido y manifestaron la relevancia de los instrumentos. Esta investigación contó con el juicio de los siguientes expertos: Carlos García Quispe - Magister en Salud Ocupacional, Karim Alkon - Magister en Salud Ocupacional y Rosa Cornejo Briceño- Magister en Gestión del Talento Humano; además se contó con la experticie de Guido Chávez Requena- Doctor en Educación, Verónica Briceño Gil- Magister Recursos Humanos y Jenne Florimer Malca Cóndor- Magister en Gerencia Social.

| Expertos                        | Claridad | Coherencia | Relevancia | Calificación         |
|---------------------------------|----------|------------|------------|----------------------|
| Dr. Carlos García Quispe        | SI       | SI         | SI         | Validado y aplicable |
| Dra. Karim Alkon                | SI       | SI         | SI         | Validado y aplicable |
| Mg. Rosa Cornejo Briceño        | SI       | SI         | SI         | Validado y aplicable |
| Dr. Guido Chávez Requena        | SI       | SI         | SI         | Validado y aplicable |
| Mg. Verónica Briceño Gil        | SI       | SI         | SI         | Validado y aplicable |
| Mg. Jenne Florimer Malca Cóndor | SI       | SI         | SI         | Validado y aplicable |

\*Fuente Propia.

### **Validez de criterio**

Las variables de estudio se encontraron comprendidas en el marco teórico, el mismo que sirvió de sustento referencial para esta investigación. Cada una de ellas contó con dimensiones e indicadores, para la variable “Pausas activas” es un instrumento que fue preparado tomando como base algunas de las preguntas adaptadas del Cuestionario Internacional de actividad física (IPAQ). El cuestionario elaborado comprende 15 reactivos los mismos que describieron el interés de las tres dimensiones con 3 ítem de opción para marcar en una escala de Likert que comprenden: Nunca, A Veces, Siempre. Donde Nunca = 1, A veces = 2 y Siempre = 3.

Mientras que para la variable “Productividad laboral” se describieron dos dimensiones y el cuestionario elaborado comprende de igual forma 15 reactivos con 5 ítem de opción para marcar en escala de Likert, donde: Nunca=1, A veces=2, Siempre=3.

### **Validez de constructo**

Como se mencionó líneas arriba, ambas variables de estudio se encontraron sustentadas y conceptualizadas en el marco teórico. La variable número X: “pausas activas” está basada en los conceptos de Martínez G, 2011, mientras que la variable Y: “productividad laboral” se encuentra basada en los conceptos de Robbins y Judge, 2013. Es preciso indicar que ambas variables se referenciaron de manera teórica con las dimensiones y además se ampararon en estudios previos los mismos que garantizaron dicha validez.

### **Confiabilidad**

Para realizar este análisis se utilizó la medida de consistencia interna por Coeficiente de Alfa de Cronbach. Para este caso, dicha confiabilidad se realizó a los 2 instrumentos de medición creados (prueba piloto): variable X: pausas activas y variable Y: productividad laboral. Se escogió una muestra con similitud de características de 20 unidades de análisis. El valor obtenido para la variable “X” fue de 0.715 y para la variable “Y” de 0.762, por lo que se demostró resultados

confiables y significativos para ambos instrumentos y se muestran individualmente en la siguiente tabla:

**Tabla 2**

| <i>Instrumento</i>           | <i>Alfa de Cronbach</i> | <i>N° de elementos</i> |
|------------------------------|-------------------------|------------------------|
| <i>Pausas Activas</i>        | <i>0,715</i>            | <i>20</i>              |
| <i>Productividad Laboral</i> | <i>0,762</i>            | <i>24</i>              |

\*Datos tomados de los cuestionarios de pausas activas y productividad laboral.

### **3.5. Procedimientos**

La recolección de los datos de esta investigación inició con la operacionalización de las variables, que para este estudio son dos: variable X: pausas activas y variable Y: productividad laboral. La investigación se basó en el estudio de las variables expuestas a fin de sustentar los resultados y contrastarlos con la realidad.

Asimismo, la investigadora es quien se encargó de la aplicación de los dos cuestionarios, cada uno de quince preguntas y estructurados en la escala de Likert, se entregaron de forma impresa, se explicaron las indicaciones y se recogieron ni bien fueron llenados por los trabajadores. Posteriormente se procedió a tabular la información recogida utilizando el programa Microsoft Excel, a fin de procesar la información y analizarla estadísticamente.

El control de las variables de estudio X (pausas activas) y Y (productividad laboral) se garantizó en todo momento porque se ha pasado por los procesos de validez y confiabilidad respectivos y porque se mantuvieron en todo momento los cuidados necesarios para su aplicación posterior, como por ejemplo se cuidó de que no haya duplicidad en las respuestas, además del cuidado en el tiempo y espacio de la aplicación, etc.

Para ello se coordinó con el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital a fin de solicitar los permisos y autorizaciones para poder aplicar los instrumentos. La conexión con los trabajadores se dio a través de la comunicación con la oficina de personal teniendo en cuenta los criterios exclusión trabajados previamente.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Completado el paso de recolección de datos y herramientas de análisis estadístico, los resultados obtenidos se procesaron utilizando el instrumento previamente clasificado, codificado y validado, sustentado para esta investigación en un paradigma positivista, siguiendo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional simple, por lo se siguió el siguiente proceso:

**Pruebas previas:** Para contrastar la normalidad de las variables se acudió al test de Shapiro-Wilk, el mismo que aplica para el número de sujetos comprometidos en esta investigación (40 sujetos). Esta prueba es importante pues nos permitió establecer la prueba de normalidad requerida para iniciar con el procesamiento de los datos, indicando para este estudio que los datos son normales, por lo que la prueba paramétrica trabajada fue la de Pearson.

**Herramientas estadísticas a usar:** Las herramientas con las que se procedió el trabajo estadístico se generó de acuerdo al tipo de investigación y a los objetivos trazados que para este estudio se dispone determinar una correlación simple y por los datos arrojados de la prueba de normalidad se utilizó “r” de Pearson.

**Generación de datos:** Para continuar este paso se generó una base de datos para cada una de las variables (pausas activas y productividad laboral), y se utilizaron las aplicaciones digitales de Microsoft Excel y luego SPSS en sus versiones actuales a fin de codificar estadísticamente los resultados.

**Tipo de análisis:** Considerando el diseño de investigación descrito anteriormente (paradigma positivista, enfoque cuantitativo y tipo descriptivo correlacional simple), se realizó un análisis bivariado y cuantitativo.

**Visualización de datos:** Los datos se visualizaron como tablas de correlación generados por los aplicativos usados para su análisis.

**Análisis e interpretación de datos:** Se relacionaron y se compararon los contenidos de forma integral y totalizante. Para llegar a las lecturas de cada dato se siguió la formalidad respectiva a la estadística correlacional y se mostró cada dato en relación con los objetivos y la verificación de los diferentes postulados. Para

realizar esta parte se recurrió a la asesoría de un profesional experto en el área de estadística.

### **3.7. Aspectos éticos**

La Universidad César Vallejo es una institución que cuenta con protocolos establecidos en su malla curricular para desarrollar un proyecto de tesis, que supondrá el uso de información bajo criterios de confidencialidad y anonimato de referentes. Por lo que la presente investigación toma en cuenta los siguientes principios éticos:

- Los valores principales de esta investigación estuvieron como eje central la responsabilidad y veracidad de los datos, lo cual se custodió por la investigadora a fin de no alterar ninguna información de los resultados obtenidos.
- Se trabajó bajo un principio de justicia porque es un tema relevante (relación entre las pausas activas y productividad laboral) y de interés público a la población que se alinean a intereses sociales.
- El principio de beneficencia, porque los resultados obtenidos se compartieron con las autoridades de la municipalidad objeto del estudio para su bienestar laboral.
- El principio de autonomía, porque es una investigación de autoría propia que se ciñe bajo el enfoque y diseño metodológico, es un tema elegido libremente, sustentada en bibliografía libre.

## IV. RESULTADOS

### PRUEBAS PREVIAS

Tabla 3.

Pruebas de Normalidad.

| Variables             | Shapiro-Wilk |    |      |
|-----------------------|--------------|----|------|
|                       | Estadístico  | gl | Sig. |
| Pausas Activas        | .959         | 40 | .158 |
| Productividad Laboral | .940         | 40 | .134 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Apreciación:

En la tabla 3, en concordancia con los protocolos estadísticos se aprecia que al contar con una población menor a 50, se considera la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk; además se muestra que los datos son normales, para lo cual se emplearon pruebas paramétricas las mismas que nos permitieron establecer un análisis de correlación, siendo para este caso Pearson.

Tabla 4.

*Correlación entre Pausas Activas y Productividad Laboral.*

|                       |                        | <b>Correlaciones</b> |                          |
|-----------------------|------------------------|----------------------|--------------------------|
|                       |                        | Pausas<br>activas    | Productividad<br>laboral |
| Pausas activas        | Correlación de Pearson | 1                    | ,695**                   |
|                       | Sig. (bilateral)       |                      | ,000                     |
|                       | N                      | 40                   | 40                       |
| Productividad laboral | Correlación de Pearson | ,695**               | 1                        |
|                       | Sig. (bilateral)       | ,000                 |                          |
|                       | N                      | 40                   | 40                       |

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

Apreciaciones

- En la Tabla 4 se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable X (Pausas activas) y la variable Y (Productividad Laboral) sobre los 40 funcionarios encuestados.
- El sig. (bilateral) obtenido que resultó cero (0) se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se rechaza la hipótesis general nula en el extremo: Ho. No existe correlación entre Pausas Activas y Productividad Laboral. Por ende, se acepta la hipótesis general positiva en el extremo: Hi. Existe correlación entre Pausas Activas y Productividad Laboral.
- Al ser (0,695\*\*) el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es directa, positiva y moderada.
- Por tanto, se cumple la Hi. existe correlación directa y moderada entre Pausas Activas y Productividad Laboral.

Tabla 5.

*Correlación entre Pausas Activas de inicio y Productividad Laboral.*

|                          |                        | <b>Correlaciones</b>           |                          |
|--------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------------|
|                          |                        | Pausas<br>activas de<br>inicio | Productividad<br>laboral |
| Pausas activas de inicio | Correlación de Pearson | 1                              | ,503**                   |
|                          | Sig. (bilateral)       |                                | ,001                     |
|                          | N                      | 40                             | 40                       |
| Productividad laboral    | Correlación de Pearson | ,503**                         | 1                        |
|                          | Sig. (bilateral)       | ,001                           |                          |
|                          | N                      | 40                             | 40                       |

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

#### Apreciaciones

- En la Tabla 5 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión 1 de la variable X (Pausas activas de inicio) y la variable Y (Productividad Laboral) sobre los 40 funcionarios encuestados.
- El sig. (bilateral) obtenido que resultó cero (0) se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se rechaza la hipótesis específica 1 nula en el extremo: Ho. No existe correlación entre Pausas Activas de inicio y Productividad Laboral. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 1 positiva en el extremo: Hi. Existe correlación entre Pausas Activas de inicio y Productividad Laboral.
- Al ser (0,503\*\*) el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es directa, positiva y moderada.
- Por tanto, se cumple la Hi. existe correlación directa y moderada entre Pausas Activas de inicio y Productividad Laboral.



Tabla 6.

*Correlación entre Pausas Activas Compensatorias y Productividad Laboral.*

|                                  |                        | <b>Correlaciones</b>             |                          |
|----------------------------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------|
|                                  |                        | Pausas activas<br>compensatorias | Productividad<br>laboral |
| Pausas activas<br>compensatorias | Correlación de Pearson | 1                                | ,446**                   |
|                                  | Sig. (bilateral)       |                                  | ,004                     |
|                                  | N                      | 40                               | 40                       |
| Productividad laboral            | Correlación de Pearson | ,446**                           | 1                        |
|                                  | Sig. (bilateral)       | ,004                             |                          |
|                                  | N                      | 40                               | 40                       |

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

#### Apreciaciones

- En la Tabla 6 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión 2 de la variable X (Pausas activas compensatorias) y la variable Y (Productividad Laboral) sobre los 40 funcionarios encuestados.
- El sig. (bilateral) obtenido que resultó cero (0) se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se rechaza la hipótesis específica 2 nula en el extremo: Ho. No existe correlación entre Pausas Activas Compensatorias y Productividad Laboral. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 2 positiva en el extremo: Hi. Existe correlación entre Pausas Activas Compensatorias y Productividad Laboral.
- Al ser (0,446\*\*) el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es directa, positiva y moderada.
- Por tanto, se cumple la Hi. existe correlación directa y moderada entre Pausas Activas Compensatorias y Productividad Laboral.

Tabla 7.

*Correlación entre Pausas Activas de Relajación y Productividad Laboral.*

|                                 |                        | <b>Correlaciones</b>            |                          |
|---------------------------------|------------------------|---------------------------------|--------------------------|
|                                 |                        | Pausas activas<br>de relajación | Productividad<br>laboral |
| Pausas activas de<br>relajación | Correlación de Pearson | 1                               | ,640**                   |
|                                 | Sig. (bilateral)       |                                 | ,000                     |
|                                 | N                      | 40                              | 40                       |
| Productividad laboral           | Correlación de Pearson | ,640**                          | 1                        |
|                                 | Sig. (bilateral)       | ,000                            |                          |
|                                 | N                      | 40                              | 40                       |

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

#### Apreciaciones

- En la Tabla 7 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión 3 de la variable X (Pausas activas de relajación) y la variable Y (Productividad Laboral) sobre los 40 funcionarios encuestados.
- El sig. (bilateral) obtenido que resultó cero (0) se compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01 se rechaza la hipótesis específica 3 nula en el extremo: Ho. No existe correlación entre Pausas Activas de relajación y Productividad Laboral. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 3 positiva en el extremo: Hi. Existe correlación entre Pausas Activas de relajación y Productividad Laboral.
- Al ser (0,640\*\*) el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es directa, positiva y moderada.
- Por tanto, se cumple la Hi. existe correlación directa y moderada entre Pausas Activas de relajación y Productividad Laboral.

## VI. DISCUSIÓN

En la tabla 4, se evidencia el valor del coeficiente correlación entre la variable X (Pausas activas) y la variable Y (Productividad Laboral) sobre los funcionarios de una Municipalidad; habiéndose obtenido un Sig. (bilateral) de cero (0) y que al compararse con el parámetro de  $1\% = 0,01$ , y teniendo un valor menor; nos indica que se debe rechazar la hipótesis general nula  $H_0$ , y por ende, se acepta la hipótesis general positiva  $H_1$  sobre que existe correlación directa y moderada entre Pausas Activas y Productividad Laboral, en un nivel alto de significancia; se comprueba con los resultados de Mosquera (2016), referenció su estudio en Ecuador; determinando que al implementar en la institución, las pausas activas como una nueva alternativa de solución, contribuye directamente en la optimización del desempeño de cada una de las actividades realizadas. Al respecto lo teorizado por Martínez (2011), quien refiere que las pausas activas son rutinas sencillas de ejercicios contribuye a evitar y a disminuir diversas enfermedades físicas y psíquicas, complementándose con lo que indica Castro (2011) señalando que estos ejercicios fueron planificados para mejorar la vida en estilo y calidad, reduciendo de forma significativa el riesgo de desarrollar enfermedades en el trabajo. Por otro lado, respecto a la productividad, se conceptualiza como la relación estrecha entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos consumidos para un determinado fin (Borges, 2018).

En la tabla 5, se evidencia el valor del coeficiente correlación entre la dimensión 1 (Pausas activas de inicio) y la variable Y (Productividad Laboral) sobre los funcionarios de una Municipalidad; habiéndose obtenido un Sig. (bilateral) de 0,001 y que al compararse con el parámetro de  $1\% = 0,01$ , y teniendo un valor menor; nos indica que se debe rechazar la hipótesis específica nula  $H_{01}$ , y por ende, se acepta la hipótesis específica positiva  $H_{11}$  sobre que existe correlación directa y moderada entre Pausas Activas de inicio y Productividad Laboral, en un nivel alto de significancia; se comprueba con los resultados de Bonilla (2013), quién diseñó un plan de pausas activas empezando con un periodo de preparación, otra hace referencia al periodo promedio en el que se realizan una serie de estiramientos, aquí se activan las áreas musculares, tomando intensidad en las áreas musculares

que prevalecen durante la jornada de trabajo. Al respecto lo teorizado por Martínez (2011), quien refiere que Pausas activas de Inicio, se fundamentan en estiramientos, enfocados en predisponer las estructuras musculares para ser utilizadas durante las tareas, las calienta y las despierta para mejorar la preparación para el trabajo en la empresa y trabaja en preventivo y terapéutico.

En la tabla 6, se evidencia el valor del coeficiente correlación entre la dimensión 2 (Pausas activas compensatorias) y la variable Y (Productividad Laboral) sobre los funcionarios de una Municipalidad; habiéndose obtenido un Sig. (bilateral) de 0,004 y que al compararse con el parámetro de 1% = 0,01, y teniendo un valor menor; nos indica que se debe rechazar la hipótesis específica nula  $H_{02}$ , y por ende, se acepta la hipótesis específica positiva  $H_{i2}$  sobre que existe correlación directa y moderada entre Pausas Activas Compensatorias y Productividad Laboral, en un nivel alto de significancia; se comprueba con los resultados de Agurto (2017) en su estudio realizado en Piura, quien en base a la problemática evidenciada del personal, se plantearon sesiones para las jornadas del turno mañana y turno tarde, las cuales constaban de 12 ejercicios y 19 ejercicios respectivamente, ambas con una duración de 10 minutos, dichos ejercicios se centraban en la disminución de los dolores musculares debido al desgaste físico, por la misma carga laboral; que estaría afectando el desempeño. Al respecto lo teorizado por Cáceres y otros (2017), quien refiere que las Pausas activas compensatorias, son actividades destinadas a sustituir estructuras musculares que pudieran haberse sobrecargado durante la obra. Se realiza a intervalos de diez minutos de jornada laboral, rompiendo así la monotonía operativa. El objetivo de este tipo de actividad es reducir el estrés en el entorno laboral, los errores posturales, compensar el esfuerzo repetitivo y mejorar la movilidad, desempeño y bienestar del estado de salud tanto física, mental y emocional.

En la tabla 7, se evidencia el valor del coeficiente correlación entre la dimensión 3 (Pausas activas de relajamiento) y la variable Y (Productividad Laboral) sobre los funcionarios de una Municipalidad; habiéndose obtenido un Sig. (bilateral) de cero (0) y que al compararse con el parámetro de 1% = 0,01, y teniendo un valor menor; nos indica que se debe rechazar la hipótesis específica nula  $H_{03}$ , y por ende, se

acepta la hipótesis específica positiva  $H_{13}$  sobre que existe correlación directa y moderada entre Pausas Activas de relajación y Productividad Laboral, en un nivel alto de significancia; se comprueba con los resultados de Pérez (2017) en su estudio en Ecuador, quien manifiesta que el personal administrativo; al final de cada jornada laboral, se sienten agotados mental y físicamente, exhibiendo el escaso conocimiento, sobre ejercicios que contribuyan a evitar o menguar las dolencias musculares por la repetición monótona de actividades, que afecta de manera directa a la salud y repercute en el desempeño deseado. Al respecto lo teorizado por Monge (2020), quien refiere que una pausa de relajación activa después de una jornada laboral, que promueve la relajación muscular y mental de los empleados. Es una actividad que alivia la sensación de fatiga y tensión muscular, pero también ayuda con la actividad respiratoria. Se realiza al final de la jornada laboral, normalmente con una duración de diez minutos.

Al referirnos a los puntos inciertos en la investigación, se evidenció que los antecedentes en diversos contextos, analizan las pausas activas en organizaciones donde se desarrolla esfuerzo físico, y guardan una relación directa con las ciencias médicas; por lo cual se tuvo que realizar análisis de la información para plasmarla en el presente estudio. En relación a la variable, productividad los estudios mostraban un abanico de posibilidades en relación a la Operacionalización de la variable, no existiendo un consenso; asimismo al hablar de estudios con ambas variables, no fue posible encontrarlas, ya que solían relacionarla con variables del sector salud y no administrativo, lo más cercano es el desempeño laboral.

Las teorías humanísticas, son las teorías epistemológicas para este estudio, donde la preocupación por los diversos aspectos por el factor humano, es lo primordial; y en base a ello, y los efectos de las jornadas laborales en el desempeño productivo del trabajador, se toma en cuenta las pausas activas, actividad con mucho auge en países latinoamericanos, donde Ecuador tiene muchas más investigaciones en este sentido. El estudio pone de manifiesto, que las pausas activas son de gran aporte para la parte física y mental en los trabajadores, generando en ellos múltiples beneficios para la mengua del cansancio físico, reducción del estrés y genera espacios para retomar fuerzas y estímulos en el rendimiento de sus actividades.

## VI. CONCLUSIONES

1. 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.
2. 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 pérdida de enfoque, debido a la activación de áreas musculares que estimulan el rendimiento durante la jornada laboral.
3. 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.

4. La relación entre Pausas Activas de relajación 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 al final de la jornada laboral permite la relajación mental y muscular posterior a una rutina de trabajo diario, para recobrar energías en post de la jornada del día posterior, 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 de relajación se vinculan positivamente con la recuperación de energías mediante la relajación, empleando actividades de ejercicios respiratorias, predisponiendo mejores desempeños para la jornada del día siguiente.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Frente a la relación de Pausas Activas y Productividad laboral verificada, se confirmaría los efectos positivos para las organizaciones acorde a los hallazgos en la teoría, en este sentido, los directivos de la Municipalidad y la gerencia de recursos humanos; deben implementar como política interna el desarrollo de las pausas activas de manera conjunta, y según programación en las diferentes áreas de la Municipalidad, involucrando a todo el personal, con fines de alentar sus beneficios terapéuticos frente a la monotonía y estrés que generan las labores cotidianas.
2. Al encontrar relación entre las Pausas Activas de Inicio y Productividad laboral verificada por los resultados, revalida los efectos positivos para los trabajadores, en función a los aportes teóricos encontrados, en este sentido; el área de recursos humanos de la Municipalidad, debe planificar que, al inicio de las jornadas laborales, los servidores puedan generar estímulos energéticos para enfocarse en rendir al máximo durante sus actividades y funciones a realizar.
3. Al verificarse mediante los resultados, la relación entre las Pausas activas compensatorias y Productividad laboral; confirma los efectos beneficiosos para los trabajadores, a partir de los hallazgos teóricos plasmados; en este sentido; cada jefe de área de la Municipalidad, deben establecer periodos coordinados para la realización de ejercicios durante un periodo de 10 minutos, que permitan la ruptura de la monotonía laboral, que sirva para reanudar con fuerzas las labores, mitigando el aburrimiento o cansancio generado por su función.
4. Frente a la relación de Pausas Activas de relajación y Productividad laboral verificada, se confirmaría los efectos positivos para el retorno a su vida familiar acorde a los hallazgos en la teoría, en este sentido, los directivos de la Municipalidad y la gerencia de recursos humanos; deben asegurar que 5 minutos antes del término de jornada laboral, los servidores puedan realizar ejercicios de respiración que permitan relajarlos de una jornada monótona e intensa; pensando en su productividad para la jornada del día siguiente, ello reducirá el estrés que generan las labores cotidianas.



## REFERENCIAS

- Agurto Cano, Vanessa del Carmen (2017). *Evaluación de las pausas activas como medio para disminuir las molestias músculoesqueléticas de los trabajadores del sector pesquero en el área de saneamiento. Paíta, 2017* (tesis de grado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Agurto Miranda, Carol del Pilar (2018). *Los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Wc Pesca S.A.C en la ciudad de Chimbote en el año 2018* (tesis de grado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Bain (2003). *La productividad*. Colombia: Mc Graw – Hill.
- Bonilla García, Fanny. (2012). *Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos Gases de Occidente S.A E.S. P de la ciudad de Cali* (tesis de grado). Universidad del Valle facultad de Educación y Pedagogía, Colombia.
- Borges, R. (2018). El Sedentarismo, Factor de Riesgo Contrario a la Esencia Humana. *Revista Cubana Medicina General Integral*, pág. 210-212.
- Casierra (2015) *Gimnasia laboral para la prevención del sedentarismo en los trabajadores administrativos titulares de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena* (tesis de grado), Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador.
- Castro y otros (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Revista de Educación Física y Deporte*, págs. 389-399.
- Cárdenas (2015). *La importancia de las Pausas activas: Psicología*. 7va. Edic. México: Granica.
- Cárdenas, M. (2017). *Capacitación y su relación con el desempeño laboral de producción en Peruvian Andean Trout SAC, San Juan de Miraflores, 2017* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú.

- César, O., Klever, G., & Castillo, J. (2020). Pausas Activas en Las Empresas Públicas Y Privadas Del Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano. *Revista Negotium*, 15(45), 5–12.
- Cueto, A. (2008). *Enfermedades del sistema musculo esquelético*. Barcelona España: Salvat. Pag. 61-756.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Concytec(2018).Recuperado<http://resoluciones.concytec.gob.pe/subidos/sintesis/RP-214-2018-CONCYTEC-P.pdf>.
- Deming, E. (1996). *Calidad, productividad y competitividad*. España: Díaz de Santos S.A.
- Duque, VP. (2015) *Las pausas activas como estrategia para el control de la fatiga* (tesis de grado) Universidad Central Del Ecuador.
- Flores Saá, Daniel. (2016). *Implementación de un Plan de Pausas Activas para disminución de los Índices de estrés en los funcionarios de la Subsecretaría de Fortalecimiento del conocimiento y Becas de la Secretaría de Educación Superior de Ciencia, Tecnología e Innovación* (tesis de grado) Universidad Politécnica Salesiana en Quito. Ecuador.
- García González, J. A. (2017). *Teoría de la productividad social*. Contrastes: *Revista Internacional de Filosofía*. Número 83. Mayo- Agosto 2021. Recuperado de <https://revistas.um.es/daimon>.
- Gonzales G. (2010). Productividad y calidad de vida en una empresa cementera de clase mundial. Recuperado: <http://eprints.uanl.mx/2211/1/1020145986>.
- González (2015). *Pausas activas empresariales con finalidad en mejorar la jornada laboral en la empresa acción plus sas*. (tesis de grado). Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. México: Pearson.
- HBR Guide to Managing Stress at Work. Harvard, Bussiness Review. (2014). Boston: Harvard Business Review Press.2014, 2014, pág. 192. 9781422196014.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- Ibarra, M. (06 de Junio de 2001). Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/eltonmayo-y-el-movimiento-de-las-relaciones-humanas/>
- Javier Rodríguez Francisco y Gómez Bravo Luis (1991). *Indicadores de Calidad y Productividad en la empresa. Corporacion Andina de Fomento-Productividad*. España: Editorial Nuevos Tiempos.
- Jones E.; Chung, C. (2006). A methodology for measuring engineering knowledge worker productivity. *Engineering Management Journal*, 18(1): 32-38.
- Kendrick, J.W. (1993). *Productivity: Manual de la medición y mejoría de la Productividad*. Productivity Press, Portland OR.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global*. (12° ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Landinez, N. (2014). La importancia de las pausas activas. Recuperado de: [http://www.elemplo.com/colombia/mundo\\_empresarial/laimportancia-de-las-pausas-activas-](http://www.elemplo.com/colombia/mundo_empresarial/laimportancia-de-las-pausas-activas-)
- Maciel y otros. (2005). Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral. *Psicologia Social do Trabalho*, Universidad Federal do Ceará. Brasil: s.n., 2005. Artículo de investigación. 1981-0490- 71-86.
- Márquez, S. y Otros (2012). Sedentarismo y Salud: Efectos Beneficiosos de la Actividad Física. *Revista Apuntes: Educación Física y Deportes*. 1er. trimestre, pág. 12-24.
- Marx, K. (1980). *El Capital*. México, España, Argentina: Siglo XXI editores.
- Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Revista de Ciencias Sociales Online*, 3(1): 58-69.
- Martínez C. (2010). *La Producción y la empresa*. España: Alvarellós. Disponible en: <http://www.eumed.net/coursecon/5/index.htm>.

- Martínez, G. (2011). *Proyecto de estudio de las pausas activas en el clima laboral y su influencia e impacto para la motivación y satisfacción física de los empleados de Premex en la ciudad de Quito* (tesis de Posgrado). Universidad de las Américas, Ecuador.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico. R.M. 375-2008-TR. El peruano, n° 384261, (28-11-2008).
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo en relación con su norma predecesora Decreto Supremo 009-2005-TR.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2007). Boletín de Economía Laboral N° 37 - Recursos humanos, capacitación y cambio tecnológico en las empresas de Lima Metropolitana, Recuperado de [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL\\_37.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_37.pdf).
- Montero G. (2010). *Nivel de estrés laboral y patrón de conducta en los empleados* (tesis de grado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Mosquera Bassante, Verónica. (2016). *Las Pausas Activas Laborales y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de Ahorro y Crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua* (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Moyes, G.; Owusu-Ansah, S.; Ganguli, G. (2006). Factors influencing the level of job satisfaction of Hispanic accounting professionals. a perceptual survey. *The Journal of Business & Economic Studies*, 12(1): 12-26.
- Organización Internacional de Trabajo (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. (En línea) 28 de Abril de 2016. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>. 978-92-2-330642-7.
- Organización Internacional de Trabajo. (2010). Panorama Laboral en América y el caribe. Ginebra, Suiza. Recuperado de

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro\\_lima/documents/publication/wcms\\_179361.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro_lima/documents/publication/wcms_179361.pdf)

Organización Mundial de la salud. (2010). Recomendaciones mundiales sobre actividad física para la salud. Suiza: OMS. Recuperado de: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44441/1/9789243599977\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44441/1/9789243599977_spa.pdf).

Organización Mundial de la Salud. (2017). Actividad Física. Centro de prensa. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs385/es/>.

Pacheco, A. y Tenorio, M. (2015). Application of a plan for active breaks in the working day of administrative staff and workers in the health area NO.1 Pumapungo of the zonal coordination 6 of the Ministry of Public Health in the province of Azuay in 2014. Recuperada de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPSCT004632.pdf>

Perea, J. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista IIPSI. Facultad de Psicología. UNMSM, 9(1):* 109-122.

Pérez, J. (2012), *Gestión por procesos*. Madrid, España: Esic Editorial.

Pérez MG. (2017). *Las pausas activas y el desempeño laboral en la Cooperativa Visión de los Andes del cantón Salcedo* (tesis de grado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Prokopenko, J. (1999). *La Gestión de la Productividad*. México: Editorial Limusa S.A.

Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A.

Raffo, L.E. (2016). *Introducción a la seguridad y salud en el trabajo*. Lima Perú: Arte y Pluma.

Robbins, E. (2004). The implication of adequate motivation on workers productivity in an organisation. A dissertation submitted to St. Clements University, in partial fulfilment of the requirements for the award of Doctor of Philosophy. September 2004.

- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *La administración*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson educación de México.
- RobbinsS, S.; Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.
- Romero, Gabriela y Ortiz María Alexandra (2016). *Las pausas activas y el clima laboral en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza* (tesis de grado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Sociedad de Prevención de FREMAP. Consejos de seguridad: trabajos de atención al público. [En línea] 2015 (accesado) el 17 de abril del 2018. Disponible en: [http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/uned\\_main/launiversidad/vicerrectorados/gerencia/recursos%20humanos/saludlaboral/procedimientos%20normativa%20consejos%20seguridad/consejos%20de%20seguridad/relacion%20consejos%20seguridad/cs03%20-%20atencion%20al%20publico.pdf](http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/uned_main/launiversidad/vicerrectorados/gerencia/recursos%20humanos/saludlaboral/procedimientos%20normativa%20consejos%20seguridad/consejos%20de%20seguridad/relacion%20consejos%20seguridad/cs03%20-%20atencion%20al%20publico.pdf)
- Solares E. (2013), Factores que aumentan la productividad. *Revista Industrial*. Pág. 17-22.
- Tito (2012). Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”, 12ª ed., de la Revista de Investigaciones de la FCA-UNMSM, pág. 1560-9081.
- Tolentino A. (2004). New Concepts of Productivity and its Improvement. European Productivity Network Seminar, Budapest, pág. 13-14.
- Velásquez, Y., Núñez, M., Rodríguez, C. (2010). Estrategias para el mejoramiento de la productividad. Arequipa, Perú. Recuperado de [http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050\\_Velasquez.pdf](http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050_Velasquez.pdf).  
Pág. 47

## **ANEXOS**

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

*Matriz de variables para estudio pausas activas y productividad laboral en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021.*

| VARIABLE              | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES                    | INDICADORES   | INDICES         | ESCALA DE MEDICIÓN                   | TECNIC/INSTRUM            |
|-----------------------|---|--|--------------------------------|---|-----------------|--------------------------------------|---------------------------|
| <b>Pausas activas</b> | Son rutinas sencillas de ejercicios contribuye a evitar y a disminuir diversas enfermedades físicas y psíquicas, además las pausas basadas en una serie de actividades programadas en periodos cortos de tiempo, deben constar de ejercicios de movilidad articular, estiramientos musculares, relajación que mejoren y prevengan el rendimiento físico, psicológico, social y además favorezcan el rendimiento laboral. (En base a Martínez G, 2011) | Esta variable se define operacionalmente en 3 dimensiones: pausas activas de inicio, de compensación y de relajación, las mismas que serán medidas en una escala de Likert a través de la aplicación a un cuestionario a los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital del Perú. | Pausas activas de inicio       | -Reducción de tensión<br>-Jornada laboral<br>-Ergonomía           | 1,2,3, 4        | a) Nunca<br>b) A veces<br>c) Siempre | Encuesta/<br>cuestionario |
|                       |   |  | Pausas activas de compensación | -Sobrecarga de trabajo<br>-Ergonomía<br>- Reducción de la tensión | 5,6,7,8,9,10,11 | a) Nunca<br>b) A veces<br>c) Siempre |                           |
|                       |   |  | Pausas activas de relajación   | - Reducción de la tensión<br>-Ergonomía                           | 12,13,14 y 15   | a) Nunca<br>b) A veces<br>c) Siempre |                           |



|                                  |   |   |            |  |                               |                                      |                           |
|----------------------------------|---|---|------------|--|-------------------------------|--------------------------------------|---------------------------|
| <b>Productividad<br/>laboral</b> | La productividad es el rango de análisis más elevado en el comportamiento organizacional pues una empresa es productiva si logra sus objetivos convirtiendo sus insumos en productos al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto cumplimiento laboral como eficiencia y eficacia laboral (En base a Robbins y Judge 2013) | Esta variable se define operacionalmente en 2 dimensiones: eficacia y eficiencia, las mismas que serán medidas en una escala de Likert a través de la aplicación de un cuestionario a los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital del Perú. | Eficacia   | -Eficacia al realizar actividades<br><br>-Eficacia en la generación de valor<br><br>-Eficacia en la utilización de recursos. | 1,2,3,4,5 y 6                 | a) Nunca<br>b) A veces<br>c) Siempre | Encuesta/<br>cuestionario |
|                                  |   |   | Eficiencia | -Eficiencia en el ambiente laboral.<br><br>-Eficiencia en las capacitaciones brindadas.                                      | 7,8,9,10,11,12,<br>13,14 y 15 | a) Nunca<br>b) A veces<br>c) Siempre |                           |

## CUESTIONARIO DE PAUSAS ACTIVAS

Buenos días apreciados (as) trabajadores (as), estoy realizando un trabajo de investigación con el objetivo de determinar la relación entre las pausas activas y la productividad laboral. Los datos obtenidos serán codificados para mantener su anonimato, por tanto, le pedimos que responda con la mayor veracidad y sinceridad.

Cada una de las proposiciones tiene tres opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor para usted, ponga una **(x)** en la respuesta que crea conveniente:

**a. Nunca            b. A veces            c. Siempre**

### **DATOS GENERALES:**

a) Edad: 20 a 35 ( ) 35 a 50 ( ) 50 a mas ( )

b) Genero: Femenino ( ) Masculino ( )

c) Tiempo trabajando en el puesto actual: Menos de 2 años ( ) Entre 3 y 10 años ( ) Entre 11 y 20 años ( ) Entre 21 y 25 años ( ) Mas de 25 años ( )

d) Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado ( ) Por honorarios ( )

| Ítem  | Nunca | A veces | Siempre |
|---|-------|---------|---------|
| 1.-¿En su centro de labores realizan actividades de relajación y recreación?  |       |         |         |
| 2.-¿En su centro de labores realizan actividades de pausas activas en algún momento del día?  |       |         |         |
| 3.-¿Ha sentido molestias físicas en zonas como las extremidades, cuello, espalda, manos, debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de sus actividades? |       |         |         |
| 4.-¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación <b>al inicio</b> de su jornada laboral?                                 |       |         |         |
| 5.- ¿Durante el desempeño de sus labores, realiza descansos o jornadas de relajación muscular de por lo menos 5 minutos?  |       |         |         |
| 6.-¿Cree usted que los movimientos articulares ayudan a mejorar la salud, eliminando el cansancio físico y mental?  |       |         |         |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 7.-¿Cree usted que mantener una buena postura ayuda a sobrellevar el exceso de carga laboral?   |  |  |  |
| 8.-¿Le agrada realizar actividades recreativas para distraerse por un momento de su labor?  |  |  |  |
| 9.-¿Cree usted que los movimientos articulares ayudan a mejorar la sobrecarga de trabajo?   |  |  |  |
| 10.-¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación <b>durante</b> su jornada laboral?     |  |  |  |
| 11.-¿Despeja su mente y se relaja mientras realiza ejercicios de pausas activas?  |  |  |  |
| 12.-1¿Cuándo usted recupera sus energías mejora su estado de ánimo?   |  |  |  |
| 13.-¿Al realizar ejercicios de pausas activas motiva e incentiva las relaciones interpersonales con sus compañeros?   |  |  |  |
| 14.-¿Después de realizar una sesión de pausas activas se siente entusiasmado y relajado?  |  |  |  |
| 15.-¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación <b>al final</b> de su jornada laboral? |  |  |  |

***¡Muchas gracias por su colaboración!***

## CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Buenos días apreciados (as) trabajadores (as), estoy realizando un trabajo de investigación con el objetivo de identificar la práctica de pausas activas durante la jornada laboral.

Los datos obtenidos serán codificados para mantener su anonimato, por tanto, le pedimos que responda con la mayor veracidad y sinceridad.

Cada una de las proposiciones tiene tres opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor para usted, ponga una **(x)** en la respuesta que crea conveniente:

**a. Nunca                  b. A veces                  c. Siempre**

### **DATOS GENERALES:**

a) Edad: 20 a 35 ( ) 35 a 50 ( ) 50 a mas ( )

b) Genero: Femenino ( ) Masculino ( )

c) Tiempo trabajando en el puesto actual: Menos de 2 años ( ) Entre 3 y 10 años ( ) Entre 11 y 20 años ( ) Entre 21 y 25 años ( ) Mas de 25 años ( )

d) Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado ( ) Por honorarios ( )

|  |
|--|
| <b>1.- ¿Se ejecutan las actividades programadas?</b> |
|--|

|  |
|--|
| a) Nunca      b) A veces      c) Siempre |
|--|

|  |
|--|
| <b>2.- ¿Las actividades se realizan en el tiempo acordado?</b> |
|--|

|  |
|--|
| a) Nunca      b) A veces      c) Siempre |
|--|

|   |
|---|
| <b>3.- ¿Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas?</b> |
|---|

|  |
|--|
| a) Nunca      b) A veces      c) Siempre |
|--|

|   |
|---|
| <b>4.- ¿Considera usted que en su institución se otorga valor y utilización de los productos generados?</b> |
|---|

|  |
|--|
| a) Nunca      b) A veces      c) Siempre |
|--|

|  |
|--|
| <b>5.- ¿Se refleja un manejo adecuado de los recursos de su institución?</b> |
|--|

|  |
|--|
| a) Nunca      b) A veces      c) Siempre |
|--|

|   |
|---|
| <b>6.- ¿Se hace uso de todos los recursos designados para su institución?</b> |
| a) Nunca    b) A veces    c) Siempre  |

|  |
|--|
| <b>7.- ¿Está de acuerdo con los medios o formas de motivación de su institución?</b> |
| a) Nunca    b) A veces    c) Siempre   |

|  |
|--|
| <b>8.- ¿Se cuenta con la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión?</b> |
| a) Nunca    b) A veces    c) Siempre   |

|   |
|---|
| <b>9.- ¿La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo de lo acordado?</b> |
| a) Nunca    b) A veces    c) Siempre  |

|   |
|---|
| <b>10.- ¿Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de la entrega de una tarea?</b> |
| a) Nunca    b) A veces    c) Siempre  |

|   |
|---|
| <b>11.- ¿Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente?</b> |
| a) Nunca    b) A veces    c) Siempre                                      |

|   |
|---|
| <b>12.- ¿Está de acuerdo con las capacitaciones que realizan en su institución?</b> |
| a) Nunca    b) A veces    c) Siempre  |

|   |
|---|
| <b>13.- ¿Cree que las capacitaciones brindadas se aprovechan al máximo?</b> |
| a) Nunca    b) A veces    c) Siempre  |

|  |
|--|
| <b>14.- ¿Cree que las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades?</b> |
| a) Nunca    b) A veces    c) Siempre   |

|   |
|---|
| <b>15.- ¿Considera que las capacitaciones son importantes para su desarrollo profesional?</b> |
| a) Nunca    b) A veces    c) Siempre  |

*¡Muchas gracias por su colaboración!*

## PASE POR TURNITIN




### Recibo digital

Este recibo confirma que Turnitin ha recibido tu trabajo. A continuación, encontrarás la información del recibo perteneciente a tu entrega.

|   |   |
|---|---|
| Autor de la entrega   | MERCEDES DE LOS MILAGROS AGUIRRE BUSCAL |
| Identificador del trabajo de Turnitin (Identificador de referencia) | 1623354810                              |
| Título de la Entrega  | AGUIRRE BUSCAL- REPORTE TURNITIN        |
| Título del ejercicio  | REPORTE TURNITIN - LIBRE                |
| Fecha de entrega  | 07/08/21, 15:06                         |

 Imprimir

feedback studioMERCEDES DE LOS MILAGROS AGUIRRE BUSCAL | AGUIRRE BUSCAL- REPORTE TURNITIN?



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

1 ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Título de la Tesis

Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021.

1 TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Resumen de coincidencias** X

22 %

|   |                          |      |   |
|---|--------------------------|------|---|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe   | 11 % | > |
|   | Fuente de Internet       |      |   |
| 2 | www.intangi.becapital... | 2 %  | > |
|   | Fuente de Internet       |      |   |
| 3 | repositorio.uta.edu.ec   | 2 %  | > |
|   | Fuente de Internet       |      |   |
| 4 | hdl.handle.net           | 1 %  | > |
|   | Fuente de Internet       |      |   |
| 5 | docplayer.es             | 1 %  | > |
|   | Fuente de Internet       |      |   |
| 6 | documentop.com           | <1 % | > |
|   | Fuente de Internet       |      |   |
| 7 | www.clubensayos.com      | <1 % | > |
|   | Fuente de Internet       |      |   |
| 8 | repositorio.ecci.edu.co  | <1 % | > |
|   | Fuente de Internet       |      |   |

Página: 1 de 42Número de palabras: 12010Versión solo texto del informeAlta resoluciónActivado🔍

# VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Universidad Cesar Vallejo

Escuela de Posgrado

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE PAUSAS ACTIVAS. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Psicométrica como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

|  |   |
|--|---|
| Nombre del juez:                               | Karim Alkon Pozo  |
| Grado profesional:                             | Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Bachiller ( <input type="checkbox"/> )<br>Doctor ( <input type="checkbox"/> )  |
| Área de Formación académica:                   | Gestión pública ( <input type="checkbox"/> )      Política y gobernabilidad ( <input type="checkbox"/> )<br>Administración o economía ( <input type="checkbox"/> )      Otra <u>SALUD OCUPACIONAL</u> ( <input checked="" type="checkbox"/> ) |
| Áreas de experiencia profesional:              | MEDICINA OCUPACIONAL  |
| Institución donde labora:                      | Petróleos del Perú –Petroperú S.A.  |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> )<br>Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )  |
| Experiencia en Investigación Psicométrica :    | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado.  |
|  |   |
|  |   |
|  |   |

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

**3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:**

A continuación, a usted le presento el instrumento CUESTIONARIO DE PAUSAS ACTIVAS elaborado por AUTORÍA PROPIA. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador  |
|--|---|--|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.   |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.   |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.   |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )                  | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.  |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel )                            | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.   |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.  |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.   |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.   |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |



**3. DATOS DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PAUSAS ACTIVAS**

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario de Pausas activas   |
| Autor (a)(es):        | Mercedes Aguirre Buscal  |
| Procedencia:          | Piura- Perú  |
| Administración:       | Individual y colectiva   |
| Tiempo de aplicación: | 5 a 10 minutos   |
| Ámbito de aplicación: | Adultos  |
| Significación:        | Este cuestionario está compuesto por 15 reactivos, contiene descritas 3 sub escalas o dimensiones: Pausas activas de inicio, pausas activas compensatorias y pausas activas de relajación. Cada dimensión consta de 5 reactivos. |

**4. SOPORTE TEÓRICO**

| Escala/VARIABLE | Sub escala (dimensiones )            | Definición / Explicación   |
|-----------------|--------------------------------------|--|
| PAUSAS ACTIVAS  | <b>PAUSAS ACTIVAS DE INICIO</b>      | Esto se hace antes del inicio de la jornada laboral, además de los estiramientos, que prepara preparar las estructuras musculares para ser utilizadas durante las tareas, las calienta y las despierta para mejorar la preparación para el trabajo en la empresa y trabaja en preventivo y terapéutico. (Martínez, G. 2011).   |
|                 | <b>PAUSAS ACTIVAS COMPENSATORIAS</b> | Es la acción de movimientos eficientes que controlan, reducen y eliminan la tensión secundaria de trabajos forzados, malas posturas y jornadas de más de 3 horas donde se trabaje en una posición pasiva, como ejemplo común se producen en las tareas administrativas. El objetivo de este tipo de actividad es mejorar la movilidad, desempeño y bienestar de tu salud tanto física, mental y emocional. De forma complementaria colaboran con la prevención de alteraciones musculares, dolores e indisposiciones laborales. (Martínez, G. 2011). |
|                 | <b>PAUSAS ACTIVAS DE RELAJACION</b>  | Se realiza una pausa de relajación activa después de la jornada laboral, la misma que promueve la relajación muscular y mental de los empleados. Es una actividad que alivia la sensación de fatiga y tensión muscular, pero también ayuda con la actividad respiratoria. Se realiza al final de la jornada laboral, normalmente con una duración de diez minutos. (Martínez, G. 2011).  |

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PAUSAS ACTIVAS**

• Primera dimensión: PAUSAS ACTIVAS DE INICIO

| INDICADORES          | Item  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|----------------------|---|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Reducción de tensión | 1.-¿En su centro de labores realizan actividades de relajación y recreación?  | 4        | 3          | 4          |                                 |
|                      | 2.-¿En su centro de labores realizan actividades de pausas activas en algún momento del día?  | 4        | 4          | 4          |                                 |
| Jornada laboral      | 3.-¿Ha sentido molestias físicas en zonas como las extremidades, cuello, espalda, manos, debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de sus actividades? | 3        | 3          | 4          |                                 |
| Ergonomía            | 4.-¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación al inicio de su jornada laboral?  | 3        | 4          | 4          |                                 |

• Segunda dimensión: PAUSAS ACTIVAS COMPENSATORIAS

| INDICADORES           | Item   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones / Recomendaciones |
|-----------------------|--|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Sobrecarga de trabajo | 5.-¿Durante el desempeño de sus labores, realiza descansos o jornadas de relajación muscular de por lo menos 5 minutos?                          | 3        | 3          | 4          |                                 |
|                       | 6.-¿Cree usted que los movimientos articulares ayudan a mejorar la salud, eliminando el cansancio físico y mental?                               | 3        | 4          | 4          |                                 |
|                       | 7.-¿Cree usted que mantener una buena postura ayuda a sobrelevar el exceso de carga laboral?   | 4        | 4          | 3          |                                 |
| Ergonomía             | 8.-¿Le agrada realizar actividades recreativas para distraerse por un momento de su labor?   | 4        | 4          | 3          |                                 |
|                       | 9.-¿Cree usted que los movimientos articulares ayudan a mejorar la sobrecarga de trabajo?  | 4        | 3          | 3          |                                 |
|                       | 10.-¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación durante su jornada laboral? | 3        | 3          | 4          |                                 |
|                       | 11.-¿Despeja su mente y se relaja mientras realiza ejercicios de pausas activas?   | 4        | 4          | 4          |                                 |

- Tercera dimensión: PAUSAS ACTIVAS DE RELAJACIÓN

| INDICADORES          | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Reducción de tensión | 12.-¿Cuándo usted recupera sus energías mejora su estado de ánimo?   | 4        | 4          | 3          |                                   |
|                      | 13.-¿Al realizar ejercicios de pausas activas motiva e incentiva las relaciones interpersonales con sus compañeros?                                  | 3        | 4          | 3          |                                   |
|                      | 14.-¿Después de realizar una sesión de pausas activas se siente entusiasmado y relajado?   | 3        | 3          | 4          |                                   |
| Ergonomía            | 15.-¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación al final de su jornada laboral? | 4        | 4          | 4          |                                   |



Firmado digitalmente por:  
 ALKON POZO Karim FAU  
 20100128218 hard  
 Motivo: En señal de  
 conformidad  
 de evaluador 10:16:25-0500

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems del instrumento QUESTIONARIO DE PAUSAS ACTIVAS que la investigadora Mercedes de los Milagros Aguirre Buscal usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021".

El instrumento mide, respectivamente, la variable Pausas activas. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Piura, 05 de junio de 2021.



Firmado digitalmente por:  
ALON POZO Karim FAU  
20106120218 karim  
Módulo: Se señala de  
confiabilidad  
del evaluador 13-18-20-0800

**Nombres y apellidos:** Karim Alon Pozo

**Cargo, expertise u otro:** Médico Maestro en Medicina Ocupacional y Medio Ambiente

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Psicométrica como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

|  |   |
|--|---|
| Nombre del juez:                               | JENNE FLORIMER MALCA CÓNDOR   |
| Grado profesional:                             | Maestro <input checked="" type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/><br>Doctor <input type="checkbox"/>   |
| Área de Formación académica:                   | Gestión pública <input type="checkbox"/> Política y gobernabilidad <input type="checkbox"/><br>Administración o economía <input type="checkbox"/> Otra _____ <input checked="" type="checkbox"/><br>GERENCIA SOCIAL- PUCP |
| Áreas de experiencia profesional:              | PROYECTOS SOCIALES Y EDUCATIVOS EN ONG E INSTITUCIONES PÚBLICAS.  |
| Institución donde labora:                      | MINISTERIO DE EDUCACIÓN   |
| Tiempo de experiencia profesional en el área : | 2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/><br>Más de 5 años <input type="checkbox"/>  |
| Experiencia en Investigación Psicométrica :    | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado.  |
|  | "Limitaciones que afrontan las mujeres durante la implementación del proceso del presupuesto participativo en el distrito de Jilbi, provincia de Ayabaca, Región Plura"   |
|  |   |
|  |   |

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

**3. DATOS DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL**

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario de Pausas activas   |
| Autor (a)(es):        | Mercedes Aguirre Buscal  |
| Procedencia:          | Piura- Perú  |
| Administración:       | Individual y colectiva   |
| Tiempo de aplicación: | 5 a 10 minutos   |
| Ámbito de aplicación: | Adultos  |
| Significación:        | Este cuestionario está compuesto por 15 reactivos, contiene descritas 2 dimensiones o sub-escalas: Eficacia y eficiencia, descritos con sus respectivos indicadores. |

**4. SOPORTE TEÓRICO**

| Escala/VARIABLE       | Sub-escala (dimensiones ) | Definición / Explicación  |
|-----------------------|---------------------------|---|
| PRODUCTIVIDAD LABORAL | EFICACIA                  | Los autores Robbins y Judge (2013) consideran que el grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores. En las organizaciones modernas, la eficiencia y la eficacia están íntimamente ligadas para lograr determinados objetivos. |
|                       | EFICIENCIA                | Los autores Robbins y Judge (2013) consideran que el grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo.  |

**5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:**

A continuación, a usted le presento el instrumento QUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL elaborado por AUTORÍA PROPIA. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>   | <b>Calificación</b>                                     | <b>Indicador</b>   |
|--|---|--|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.   |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.   |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.   |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )                  | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.  |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel )                            | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.   |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.  |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.   |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.   |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL**

• Primera dimensión: EFICACIA

| INDICADORES                            | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Eficacia al realizar actividades       | 1.-¿Se ejecutan las actividades programadas?   | 4        | 4          | 4          |                                   |
|  | 2.-¿Las actividades se realizan en el tiempo acordado?   | 4        | 4          | 3          |                                   |
|  | 3.-¿Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas?                      | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Eficacia en la generación de valor     | 4.-¿Cómo considera usted que en su institución se otorga valor y utilización de los productos generados? | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Eficacia en la utilización de recursos | 5.-¿Se refleja un manejo adecuado de los recursos de su institución?                                     | 4        | 4          | 4          |                                   |
|  | 6.-¿Se hace uso de todos los recursos designados para su institución?                                    | 4        | 4          | 3          |                                   |

• Segunda dimensión: EFICIENCIA

| INDICADORES                       | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones /<br>Recomendaciones |
|-----------------------------------|---|----------|------------|------------|------------------------------------|
| Eficiencia en el ambiente laboral | 7.-¿Está de acuerdo con los medios o formas de motivación de su institución?            | 4        | 4          | 3          |                                    |
|                                   | 8.-¿Se cuenta con la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión?              | 4        | 3          | 4          |                                    |
|                                   | 9.-¿La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo de lo acordado?     | 4        | 3          | 4          |                                    |
|                                   | 10.-¿Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de la entrega de una tarea? | 4        | 3          | 4          |                                    |
|                                   | 11.-Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.                        | 4        | 4          | 4          |                                    |
|                                   | 12.-¿Está de acuerdo con las capacitaciones que realizan en su institución?             | 4        | 4          | 4          |                                    |
|                                   | 13.-¿Cree que las capacitaciones brindadas se aprovechan al máximo?                     | 4        | 4          | 4          |                                    |



|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
| Eficiencia en las capacitaciones brindadas | 14.-¿Cree que las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades?    | 4 | 4 | 4 |  |
|  | 15.-¿Considera que las capacitaciones son importantes para su desarrollo profesional? | 4 | 4 | 4 |  |



---

Jenne Florimer Malca Córdor  
Magister en Gerencia Social

## **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems del instrumento **CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL** que la investigadora Mercedes de los Milagros Aguirre Buscal usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública **"Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021"**.

El instrumento mide, respectivamente, la variable Productividad laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido Investigador.

Piura, 27 de Junio de 2021.



**Jenne Malca Córdor**  
Magister en Gerencia Social

# DOCUMENTOS A LA ENTIDAD



MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISEIS DE OCTUBRE  
20529997401

ORIGINAL

EXPEDIENTE DE PROCESO No 9960



USUARIO: Recepcion De  
Tramite  
Documentario

FECHA IMPRESION: 4/06/2021 09:39:49

## DATOS DEL EXPEDIENTE

FECHA: 4/06/2021 9:36:34 a. m.  
DOCUMENTO: SOLICITUD -  
FOLIOS: 2  
DESTINO: GERENCIA MUNICIPAL

## PROCEDIMIENTO / ASUNTO

PERMISO PARA APLICAR CUESTIONARIOS DE TRABAJO DE TESIS DE POST GRADO



REMITENTE: AGUIRRE BUSCAL MERCEDES DE LOS MILAGROS

DNI/RUC: 43988397

DIRECCION: LOS PARQUES DE PIURA TORRE D-504 II ETAPA

TELEFONO: 940675986

EMAIL: MERCEDES@GMAIL.COM





MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISEIS DE OCTUBRE

1001 001 1 0

Solicito Permiso para aplicar cuestionarios de trabajo de tesis de post-grado.

SEÑOR:

LIC. DARWIN GARCIA MARCHENA

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISEIS DE OCTUBRE - PIURA

Yo Mercedes de los Milagros Aguirre Buscal, identificado (a) con DNI N° 4398397, con domicilio en Distrito Veintiseis de octubre - Piura, ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente :

Debido a que me encuentro estudiando mis estudios de maestría en Gestión Pública, solicito a su despacho me brinde el apoyo y oportunidad para aplicar los 2 cuestionarios que valden y sustenten mi estudio de tesis denominado "Pausa Activa y Productividad Laboral", el día miércoles 09 de Junio y será brevemente por un plazo de 5 minutos.

Por lo expuesto pido a usted acceda a mi solicitud, quedando de antemano muy agradecido por su atención:

Veintiseis de Octubre, 04 de Junio del 2021

Atentamente

Nombre: Mercedes de los Milagros Aguirre Buscal

DNI: 4398397

Teléfono: 940675986 Opción:

Correo Electrónico: mercedebus @ gmail . com

Dirección: Los Parques de Piura Torre D-504 II etapa

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

*Matriz de variables para estudio pausas activas y productividad laboral en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021.*

| FORM. PROBLEMA   | HIPOTESIS   | OBJETIVOS   | VARIABLES E INDICADORES                     |  |  |  |
|--|---|---|---|--|--|--|
| <p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>- ¿Qué relación existe entre las pausas activas de inicio y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre las pausas activas de compensación y productividad laboral de funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre las pausas activas de relajación y productividad</p> | <p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>Hi: Existe relación positiva y muy significativa entre las pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.</p> <p>H0: No existe relación positiva y muy significativa entre las pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>H1: Existe relación positiva y muy significativa entre las pausas activas de inicio y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.</p> <p>H01: No existe relación positiva y muy significativa entre las pausas activas de inicio y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.</p> <p>H2: Existe relación positiva y muy significativa entre las</p> | <p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre las pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>- Determinar la relación entre las pausas activas de inicio y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.</p> <p>- Determinar la relación entre las pausas activas de compensación y productividad laboral de funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.</p> <p>- Determinar la relación entre las pausas activas de relajación y productividad laboral de funcionarios</p> | <b>VARIABLE: Programa de pausas activas</b> |  |  |  |
|  |   |   | Dimensiones/<br>Indicadores                 |  | Escala de<br>medición                  |  |
|  |   |   | - Pausas activas de inicio.                 |  | Ordinal                                |  |
|  |   |   | - Pausas activas compensatorias.            |  |  |  |
|  |   |   | - Pausas activas de relajamiento            |  |  |  |
|  |   |   | Fuente: Martínez, G. 2011                   |  | <b>VARIABLE: Productividad laboral</b> |  |
|  |   |   | Dimensiones/<br>Indicadores                 |  | Escala de<br>medición                  |  |
|  |   |   | - Eficiencia                                |  | Ordinal                                |  |
|  |   |   | - Eficacia                                  |  |  |  |
|  |   |   | Fuente: Robbins y Judge, 2013               |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <p>laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021?</p> | <p>pausas activas de compensación y productividad laboral de funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.</p> <p>H02: No existe relación positiva y muy significativa entre las pausas activas de compensación y productividad laboral de funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.</p> <p>H3: Existe relación positiva y muy significativa entre las pausas activas de relajación y productividad laboral de funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.</p> <p>H03: No existe relación positiva y muy significativa entre las pausas activas de relajación y productividad laboral de funcionarios públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.</p> | <p>públicos en una Municipalidad distrital del Perú, 2021.</p> |  |  |
|--|--|--|--|--|