



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área  
administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión del Talento Humano

**AUTOR:**

Minaya Alegria, Edmundo (orcid.org/0009-0008-9260-3461)

**ASESORES:**

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

Dr. Quipas Bellizza, Mariella Margot (orcid.org/0000-0001-9298-0410)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistemas de Gestión del Talento Humano

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024", cuyo autor es MINAYA ALEGRIA EDMUNDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ASMAD MENA GIMMY ROBERTO <b>DNI:</b> 09452979 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9630-6511	Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 07- 08-2024 21:27:13

Código documento Trilce: TRI - 0852949



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MINAYA ALEGRIA EDMUNDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
EDMUNDO MINAYA ALEGRIA <b>DNI:</b> 23937133 <b>ORCID:</b> 0009-0008-9260-3461	Firmado electrónicamente por: MMINAYAAL13 el 07-08-2024 22:28:23

Código documento Trilce: TRI - 0852948

## **Dedicatoria**

A mi papa Fermín por todos sus esfuerzos dados para formarme el profesional que soy, a mis hijos Luz Amira, Zahir Haroldo, Jade Xiomara motivos de todo mi esfuerzo.

### **Agradecimiento**

A mi asesor Dr. Gimmy Asmad Mena, quien me dirigió en la elaboración del presente estudio de investigación compartiendo sus conocimientos e incentivándome.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Autenticidad del Autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	19
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pag
Tabla 1 <i>Distribución de la población</i>	20
Tabla 2 <i>Tabla de Baremo con sus dimensiones y variables</i>	22
Tabla 3 <i>Pausas activas y desempeño laboral</i>	26
Tabla 4 <i>Resistencia cardiorrespiratoria y desempeño laboral</i>	27
Tabla 5 <i>Fuerza muscular y desempeño laboral</i>	28
Tabla 6 <i>Flexibilidad y desempeño laboral</i>	29
Tabla 7 <i>Información de ajuste del modelo de la hipótesis general</i>	32
Tabla 8 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	32
Tabla 9 <i>Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1</i>	33
Tabla 10 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	33
Tabla 11 <i>Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica</i>	34
2 Tabla 12 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	34
Tabla 13 <i>Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica</i>	35
3 Tabla 14 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3</i>	35

## Índice de figuras

	Pag
Figura 1 <i>Pausas activas y desempeño laboral</i>	26
Figura 2 <i>Resistencia cardiorrespiratoria y desempeño laboral</i>	27
Figura 3 <i>Fuerza muscular y desempeño laboral</i>	28
Figura 4 <i>Flexibilidad y desempeño laboral</i>	29

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de las pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada. La investigación fue de tipo aplicada con un nivel explicativo causal, un enfoque cuantitativo, utilizó el método hipotético deductivo. El tipo de estudio fue no experimental, de tipo transversal. La población fue de 80 participantes, se determinó una muestra de 80 trabajadores, lo que representa el total de la población, por esta razón se realizó un censo, para recopilar la información se utilizó la técnica de encuesta, empleando un cuestionario como instrumento. La misma que fue validado por tres expertos y para ver su confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos mediante la prueba de Regresión Logística Ordinal mostro 0.000 siendo este valor inferior al margen de error de 0.05. Esto confirma que las pausas activas influyen significativamente en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa, también la prueba Pseudo R<sup>2</sup> tanto de Cox y Snell y Nagelkerke se obtuvo 99 %, entonces se afirma que las pausas activas influyen directamente en el desempeño laboral.

**Palabras clave:** *Pausas activas, desempeño laboral, resistencia cardiorrespiratoria, fuerza muscular, flexibilidad.*

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the influence of active breaks on work performance in workers in the administrative area of a private microfinance company. The research was applied with a causal explanatory level, a quantitative approach, and used the hypothetical deductive method. The type of study was non-experimental, cross-sectional. The population was 80 participants, a sample of 80 workers was determined, which represents the total population, for this reason a census was carried out, to collect the information the survey technique was used, using a questionnaire as an instrument. It was validated by three experts and to see its reliability, Cronbach's Alpha was applied. The results obtained through the Ordinal Logistic Regression test showed 0.000, this value being less than the margin of error of 0.05. This confirms that active breaks significantly influence work performance in workers in the administrative area, also the Pseudo R2 test of both Cox and Snell and Nagelkerke obtained 99%, then it is stated that active breaks directly influence work performance.

**Keywords:** Active breaks, work performance, cardiorespiratory endurance, muscle strength, flexibility.

## I. INTRODUCCIÓN

Para que un trabajador tuviera un buen desempeño laboral era preciso que las empresas crearan planes para prevenir los accidentes laborales y proteger a los empleados de las enfermedades profesionales; sin embargo, esta directiva no se cumplió, dado el fuerte aumento registrado en los últimos años, que mostró 2,78 millones de personas fallecieron por causas relacionadas con el trabajo, y 2,4 millones de estas muertes fueron consecuencia directa de enfermedades profesionales. Estas preocupantes estadísticas repercutieron directamente en la productividad de las empresas, ya que los trabajadores tuvieron un bajo rendimiento debido a enfermedades laborales o interrupciones de la producción por enfermedades que requirieron atención especializada trayendo mayores gastos sanitarios. Sin embargo, estas cifras podrían haber disminuir si los empresarios hubieran adoptaran políticas de seguridad y salud ocupacional que garantizaran tanto el rendimiento de los trabajadores como unas condiciones de seguridad óptimas (Organismo Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Para el Organismo Mundial de la Salud, la falta de bienestar tanto física y mental de los trabajadores repercutió en la capacidad para rendir en el trabajo, lo que se reflejó en la pérdida de productividad en muchos países. Además, las exigencias del lugar de trabajo y el tiempo que estos trabajadores pasaron sentados en una oficina, pudieron dar lugar a comportamientos sedentarios entre los trabajadores, lo que constituyó un problema de salud que impacto las riquezas de los países en el mundo. Las pérdidas económicas a nivel mundial por enfermedades profesionales representaron entre el 4 % y el 6 del PBI, el estado de salud del trabajador y su entorno fue de suma importancia y de prioridad. Resulto beneficioso para los trabajadores el de propiciar descansos activos y generó mayor movimiento en su jornada de trabajo y así permitió a todos sus trabajadores que estén más activos lo cual contribuyó a tener ambientes de trabajo más rentables, mejoró el rendimiento, desempeño y fueron más productivos reduciendo las lesiones, la mala salud y el ausentismo (Organismo Mundial de Salud [OMS] 2022).

Las empresas incorporaron las pausas activas como una estrategia para hacer frente a los riesgos a los que estuvieron expuesta los trabajadores, la lógica fue que al implementar estos ejercicios disminuyó los accidentes de trabajo y mejoró el desempeño de los trabajadores sobre todo en aquellos que realizaron actividades con postura sedentaria (Instituto de Salud Pública, 2023).

A nivel nacional el 52 % de los adultos de nuestra sociedad practicaron una actividad física, así mismo se estableció que el motivo principal fue realizar una actividad física, por otro lado fue llevar una vida saludable con un porcentaje del 58.2 % a nivel país, otro dato importante que se resaltó fue el motivo por que no realizaron actividad física el 53 % de las personas indico que es por falta de tiempo, finalmente el 45.6 % indicaron que la actividad física fue muy importante (Instituto Peruano del Deporte [IPD], 2021).

Los riesgos psicosociales se refirieron a los probables daños a la salud de los trabajadores, se debieron a actividades laborales que causaron estrés, lo que resultó en problemas físicos y mentales como enfermedades cardíacas, respiratorias, inmunológicas, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas, musculoesqueléticas y psicosociales (Calderón, 2022).

De acuerdo con la política nacional de seguridad y salud en el trabajo del estado peruano, se estableció las funciones y responsabilidades de los funcionarios públicos de los empleadores y de los trabajadores, con el objetivo principal se previno accidentes laborales y se protegió la salud, a consecuencia de las actividades laborales que vinieron desarrollando, medidas con las cuales se garantizó el cuidado de todos los trabajadores en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo (Ley de seguridad y salud en el trabajo, 2011).

Así mismo se proporcionó a todo trabajador bienestar, seguridad y mayor rendimiento en el trabajo se propuso mejoras en las condiciones de trabajo, la cual mejoró la productividad en las empresas, entre las recomendaciones que se dieron estuvo que todo trabajador debió de evitar tareas donde se realizaron flexión y torción lo cual trajo como consecuencia las lesiones musculo esqueléticos, las actividades de entrada de datos debieron de tener descansos o pausas de 10 minutos, se incentivó los ejercicios de estiramiento en el ambiente de trabajo todos estos descansos no debieron ser deducidas de la jornada laboral (Resolución Ministerial TR, 2008).

A nivel local, el programa Mi Salud Mi Vida, el mismo que estuvo administrada por la red asistencial de EsSalud Cusco, la finalidad fue descartar las enfermedades no transmisibles, para tal fin se desarrolló múltiples actividades dirigidas para la salud entre las que se indicaron evaluación antropométrica, control de peso, índice de masa corporal, talla y perímetro abdominal, actividades que identificaron sobrepeso y obesidad en los trabajadores, se detectaron agentes de riesgos de enfermedades no transmisibles, como parte de estos talleres se incluyeron actividades de salud como yoga, taichi, técnicas de relajación, respiración profunda y pausas activas en el trabajo que consistió en ejercicios de 10 minutos de duración lo que contribuyó con la respiración, la relajación y estiramiento corporal (EsSalud, 2022).

Fue importante indicar que en la microfinanciera de la ciudad del Cusco los trabajadores del área administrativa pasaron horas sentados en los escritorios y frente al computador, además permanecieron toda la jornada laboral sin realizar movimiento alguno, trajeron como consecuencia una vida sedentaria la cual causo efectos adversos en la salud física, como dolores musculares y articulares, así como estrés, estos problemas que se presentaron en los trabajadores se materializaron en el mal desempeño que mostraron en el desarrollar de sus actividades, y no cumplieron de forma oportuna con las actividades programadas, también mostraron trabajos de baja calidad todo ello por las dolencias que presentaron los trabajadores, así mismo se observó casos más complejos en el trabajador tales como ausentismo al centro de trabajo que fueron justificadas por licencias de salud, las cuales fueron expedidas por sus médicos tratantes, todo lo detallado anteriormente trajo como consecuencia un mal desempeño del trabajador.

Dentro de ese contexto se plantea como problema general: ¿Cómo influye las pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024?, además se presentan los siguientes problemas específicos: (1) ¿Cómo influye la resistencia cardiorrespiratoria en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024?; (2) ¿Cómo influye la fuerza muscular en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024?; (3) ¿Cómo influye

la Flexibilidad en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024?

El presente estudio se justificó teóricamente, considerándose lo indicado por Ochoa et al. (2020), este indicó que la falta de actividad física ocasionó lesiones en los trabajadores y por tanto produjo enfermedades en los trabajadores lo cual afectaron a un óptimo rendimiento en las tareas diarias que debieron tener los trabajadores, así mismo numerosos estudios evidenciaron que la actividad física tuvo una influencia social observaron que es una vía de escape a los problemas que pudieron tener, con lo cual buscó una satisfacción personal beneficiándose su salud física y emocional.

En la justificación metodológica, se optó por realizar el estudio a nivel explicativo causal, enfoque cuantitativo, aplicándose el método hipotético deductivo y diseño no experimental. Los datos se recabaron mediante encuestas validadas por expertos. De esta manera el estudio y la metodología utilizada servirá como base para futuras investigaciones que intenten determinar la influencia de las pausas activas sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

Sobre la justificación práctica se basó en comprender como las pausas activas influyen en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa con la finalidad de poder tomar acciones preventivas que contribuyeron con la salud de los trabajadores y así la microfinanciera privada tuvo mejores resultados como consecuencias del mejor desempeño de sus trabajadores en las tareas asignadas.

Este estudio tuvo como objetivo general: Determinar la influencia de las pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024 y como objetivo específico: (1) Establecer la influencia de la resistencia cardiorrespiratoria en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024; (2) Establecer la influencia de la fuerza muscular en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024; (3) Establecer la influencia de la flexibilidad en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024.

Por lo tanto, se definió la hipótesis general: Existe influencia significativa de las pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área

administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024 y como hipótesis específicas: (1) Existe influencia significativa de la resistencia cardiorrespiratoria en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024; (2) Existe influencia significativa de la fuerza muscular en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024; (3) Existe influencia significativa de la flexibilidad en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024.

Estudios a nivel internacional se consideró a:

Urdilez (2023), elaboró su investigación pausas activas y el desempeño laboral el propósito fue analizar como estas variables influyeron mutuamente, utilizó el método cualitativo y cuantitativo la población la definió en 21 funcionarios públicos los resulta obtenidos fueron que las mujeres son más conscientes de la importancia del bienestar en el trabajo lo que representó el 76 % frente a un 24 % de los hombres, así mismo respecto a la fatiga de los 21 participantes el 67 % señalaron que tienen un nivel de fatiga bajo mientras que el 71 % indicaron que se tiene un rendimiento laboral satisfactorio, respecto al bienestar general indicó que el 76 % de los trabajadores tuvieron un buen bienestar general, respecto al programa de pausas activas el 90 % participaron en el programa de estos 67 % lo hace diariamente y solo el 19 % lo efectuaron ocasionalmente, por otra parte el 90 % creyeron que las pausas activas contribuyeron en el bienestar general como en desempeño laboral y finalmente el 100 % de los encuestados consideran que las pausas activas son importantes y útiles.

Guayasamin (2022) en su estudio trastornos osteomusculares y sus efectos en el rendimiento laboral definieron como objetivo analizar e identificar cual es la correlación entre estas dos variables luego propusieron un programa de pausas activas, el enfoque de investigación cuantitativa transversal, tipo de investigación descriptivo correlacional, con un universo de 223 individuos habiéndose fijado una muestra de 142 individuos, llegando a los siguientes resultados, las dos variables mostraron un vínculo significativo, como se indicó el valor chi cuadrado inferior a 0,05 este resultado reveló que ambas variables tuvieron una influencia en el desempeño laboral, también se llegó a determinar que existió influencia en la presencia de trastornos osteomusculares (TOM) y el

desempeño laboral al haber obtenido un valor de 0,00 con lo cual mostro que el TOM afectó directamente la capacidad del trabajador para mantener la productividad, finalmente se propuso el fomento de las pausas activas y ejercicios en el trabajo.

Henríquez (2023), presentó una investigación pausas activas en el contexto laboral en el trabajo, cuyo motivo fue analizar la aplicación de las pausas activas y sus efectos durante la jornada de trabajo, se usó el método experimental. Participaron 20 trabajadores entre edades de 36 a 61 años, se enseñó pausas activas durante 8 semanas, antes de la intervención mostro bajos niveles de actividad física, después de la intervención los resultados mostraron pequeños cambios así tenemos antes de la intervención el dominio físico era 71.720 % este aumentó a 73.2145 %, en lo que respecto al psicológico tenían antes el 73,5420 % aumentó a 73,7495 % , en el ámbito de relaciones sociales se tenía el 77.9170 % aumentó a 79.5835 %, en el dominio ambiental en el pre periodo 57.9720 % aumentó a 59.2215 % y en el dominio social se tenía el 67,500 % pasaron a ser 66,8750 %. Aunque hubo ligeras diferencias  $p > 5$ , no mostraron mayores diferencias.

Romero (2021), estudió sobre el impacto de un programa de ejercicio físico en el trabajo, el objetivo fue cuantificar la influencia del programa en la salud de los empleados y determinó la eficacia de la intervención, impacto en la salud y el grado de identificación de los trabajadores, el uso del método cuasi experimental, en la investigación participaron 82 empleados y los resultados fueron que la actividad física total se incrementó significativamente grande (TE=0.54;  $p < .001$ ), respecto al nivel de conocimiento sobre las actividades físicas para la salud también se incrementó grandemente (TE=0.66;  $p < .001$ ), así mismo al inicio 78.2 % de los participantes indicaron conocer la existencia de las recomendaciones de salud la misma que se incrementó al 92.7 % resultado este que se dio al concluir el estudio, así mismo respecto a la dosis de actividad física al inicio solo el 3.6 % respondieron correctamente y al finalizar esta cifra se elevó al 27.3 % con lo cual se muestra que hay una correlación acerca de la dosis de actividad física entre el cambio del conocimiento ( $r = .230$ ;  $p = 0.98$ ).

Días et al. (2023) en su estudio sobre impacto de las pausas activas en el entorno laboral, el objetivo fue implementar un programa de pausas activas en trabajadores administrativos, el estudio fue descriptivo exploratorio aplicado en

114 profesionales los resultados que se obtuvieron fue que antes de la intervención el 75.4 % de los trabajadores no realizan descansos activos y después de la intervención se vio que el 83.5 % de trabajadores empezaron a tomar descansos activos de uno a dos descansos al día mostrando un aumento significativo en la práctica de pausas activas ( $p < 0,01$ ), respecto al estrés antes de la intervención 29 % de trabajadores mostraron estrés para luego de la intervención solo se tuvo 13 % lo cual muestra una reducción considerable de estrés ( $p = 0,004$ ), con respecto al dolor lumbar se registró una reducción de casos al inicio se tenía 49.1 % de profesionales con dolores y después de la intervención a 20.2 % porcentaje este aceptable ( $p < 0.001$ ) finalmente indicaron que la rutina de pausas activas en el trabajo tuvo un impacto positivo en el sedentarismo, reduciendo el estrés, dolores musculares y la calidad del sueño del trabajador.

Castañeda (2023), en su investigación efectos de los descansos activos en el dolor dorsolumbar, determinó como objetivo el efecto de los descansos activos y el dolor dorsolumbar en trabajadores administrativos de una alcaldía, el enfoque fue investigación cuantitativo y cuasi experimental de tipo longitudinal prospectivo y analítico con una población de 33 empleados habiendo llegado a determinar que al comparar el grupo experimental y control al inicio los dos grupos se evidenció estadísticamente el dolor es igual entre ambos grupos ( $P_{valor}=0,18549$ , y la flexibilidad ( $P_{valor}=0,50693$ ). Luego se comparó el grupo experimental entre los dos momentos (pretest y postes) se pudo verificar que el dolor en el pretest es mayor que el dolor en el postes ( $P_{valor}=0,01125$ ).

Quiroga (2021), examinó como la gestión administrativa y el rendimiento del desempeño laboral, la intención de este estudio fue detectar el impacto de las dos variables en trabajadores de la cantera Rigot S.A., el método de investigación descriptivo y un enfoque mixto por que se aplicó cuestionarios, el diseño no experimental una lógica deductiva el número de la población es de 23 personas los resultados arribados indicaron que el índice de factor de bienestar psicosocial es óptimo al haber registrado un índice de 45 % de satisfacción, en seguridad mostro un resultado del 80 % que consideró seguro en el trabajo, respecto a bienestar el 90 % indicó que es adecuado y la esperanza tuvieron un 85 % en general en promedio los indicadores tienen una puntuación de 75 %, con respecto a la escala de desgaste los trabajadores lo consideraron que afectó

física y mentalmente a su actividad laboral teniendo un 40 % que consideraron que tuvo un desgaste emocional y el 45 % manifestaron que tuvo un agotamiento promedio ante estos dos valores obtenemos 42.5 % valor este que se debió de considerar como alerta lo ideal es que sea menor.

Laime (2022), en su análisis la satisfacción y el desempeño laboral del municipio de Achocalla, la intención de este estudio fue entender la relación de las dos variables indicadas anteriormente en los usuarios internos del establecimiento de salud de Achocalla, tuvo un enfoque cuantitativo, nivel de investigación analítico relacional de tipo observacional, prospectivo transversal la población de análisis fue en total 52 trabajadores habiéndose llegado a concluir: Preexiste relación entre satisfacción y desempeño, si bien es cierto se encuentra una relación positiva débil entre las variables de 0.168 es decir el nivel de significancia entre las variables no es suficiente entre satisfacción laboral y desempeño laboral es decir 0.26 con lo cual no hay una relación entre las dos variables siendo mayor al valor  $p > 0.05$  con lo cual no se puede desestimar la hipótesis nula, lo que indicó que no hay evidencia suficiente para afirmar que no hay una relación entre las variables satisfacción y desempeño.

Considerando el contexto nacional tenemos a Rubio y Valdez (2023), En su investigación, se examinó como las pausas activas afectan el rendimiento laboral de los profesores de postgrado, a fin de determinar su correlación, el tipo de investigación aplicada, el método descriptivo deductivo, tipo de la investigación diseño correlacional transversal no experimental y una población de 250 profesores habiéndose llegado a establecer una muestra de 40 docentes cuyas resultados son después de haber analizado las dos variables pausas activas y desempeño siendo el valor de coeficiente de correspondencia es de  $Rho = ,718$  ( $p < .01$ ) comprobándose que hay una correspondencia muy significativa, respecto al nivel de pausas activas, según dimensiones se llegó a determinar que hay predominio en la dimensión de pausas activas tales como jornada laboral que arroja un resultado de 57.5 %, la dimensión de energía que tiene un valor de 67.5 %, y la dimensión de estrategia que también tiene un valor de 77.5 % , además, en cuanto al nivel de conocimiento sobre las pausas activas, los resultados revelaron que el 53.3 % de los participantes tiene un conocimiento bajo de estas, en contraste con el 40 % que posee un conocimiento alto. Por lo tanto, fue necesario promover más los programas de pausas activas.

considerando que los trabajadores tuvieron jornadas intensas y largas de trabajo, con relación al desempeño laboral entre las que se encuentra el cumplimiento de objetivos estuvo registrada en un nivel medio en un 47.5 %, seguido de un buen nivel en un 45 %. La dimensión de trabajo en equipo mostró un valor medio predominante con un 62.5 %. La dimensión de disciplina laboral presentó un valor medio en un 50 %, seguido de un buen nivel en un 42.5 %. Finalmente, la dimensión de superación personal registró un valor medio en un 55 % de los trabajadores.

Aguirre (2021), en su investigación pausas activas y productividad laboral en una municipalidad del Perú estudió como definir el nexo entre las pausas activas y el rendimiento laboral, el tipo de investigación básica, metodología cuantitativa y un trabajo descriptivo correlacional, el diseño no experimental transversal, la población se tomó a 40 trabajadores que representa el 100 %, entre los resultados se mostró que hay un vínculo directa y significativa entre las pausas activas y el rendimiento laboral al haber obtenido un Sig. = cero(0) al ser cotejado con el parámetro de 1 % = 0,01, así mismo se evidenció que existe relación entre pausas activas de inicio y el rendimiento laboral al ser comparado con el parámetro de 1 % = 0.01, de igual forma con relación a las dimensiones de pausas activas de compensatorias y la variable de productividad laboral existió una correlación habiéndose obtenido Sig de 0,004 siendo este un valor menor a 0,01 y finalmente la dimensión de pausas activas de relajación y la variable productivas también existió una correlación directa en estas dos dimensiones el parámetro de 1% = 0.01.

Farro (2022), en su estudio sobre las pausas activas y el estrés laboral, tuvo el objetivo de determinar el efecto entre las dos variables aplicándose en el personal de enfermería de emergencia, método de investigación deductivo y un enfoque cuantitativo aplicada diseño de investigación cuasi experimental con una población de 85 participantes que representa al total del personal, entre los resultados logrados se mostró que las pausas activas presentó un efecto positivo en el estrés laboral al haber obtenido el valor p el menor valor de significancia ( 0.05) por lo cual se desestima la hipótesis nula, así mismo respecto a la dimensión pausa activa y dimensión agotamiento emocional se determinó también que existe una relación significativa habiéndose obtenido en el pre tes 70.6 % y en el post tes un nivel de 2.4 % favoreciendo la motivación, también en

la dimensión pausa activa y despersonalización presentaron una relación significativa es decir antes de la intervención se tenía 75 casos de despersonalización esto en el pre tes se obtuvo un resultado de 69.4 y en el post tes 1.2 % habiéndose presentado un efecto positivo, Finalmente se determinó que existió una correspondencia significativa entre la variable pausas activas y la realización personal es decir en el pre se te obtuvo el 44.7 % y luego al aplicarse el post tes se incrementó al 77.8 % por lo cual se mantuvo un equilibrio en el desempeño de los trabajadores.

Gallardo (2023), en su estudio mostró la conexión entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de los empleados de la empresa GJL. Estudió con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de tipo transversal, se exploró una población de 116 trabajadores, con una muestra de 90 trabajadores para recolectar los datos fue a través de un cuestionario, y los resultados indicaron que hubo dependencia del compromiso organizacional y el rendimiento de los trabajadores, los resultados de Spearman indicaron que el 63.3 % de trabajadores tuvieron un compromiso alto en cuanto al compromiso organizacional, mientras que el 77 % de trabajadores indicaron que existe un nivel muy elevado del desempeño laboral, el género masculino mostró una correlación positiva moderada con un coeficiente de .573 del compromiso y el desempeño laboral, mientras que el género femenino tuvo un coeficiente de .497 finalmente concluyó que se halló relación entre la variable compromiso organizacional y rendimiento laboral.

Paredes (2019), este estudio sobre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos buscó determinar la relación entre estos dos factores. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, diseño no experimental, población de estudio de 225 trabajadores, con una muestra de 186 empleados. Se concluyó que existe interacción entre la motivación y el desempeño laboral, con una puntuación de Spearman de 0.381 y un valor p de 0.000 ( $p < 0.05$ ), lo que llevó a aceptar la hipótesis alterna.

Pinedo (2020), Llevó a cabo una investigación sobre la gestión y el clima organizacional para optimizar el desempeño laboral en un centro de desarrollo en Yurimaguas. El objetivo fue desarrollar un modelo de gestión basado en las variables analizadas, de tipo aplicada con un diseño descriptivo propositivo, la población estuvo compuesta por 21 colaboradores. Se utilizó la encuesta para

recolectar los datos, revelando que el 57 % de los encuestados percibieron el clima organizacional como regular. y el 28 % calificaron su desempeño regular, habiéndose concluido que existe influencia positiva de una variable sobre la otra.

La corriente filosófica explicó que las pausas activas es cuando el concepto del trabajador gira radicalmente de lo que era considerado una máquina de producción a un ser sociable y con sentimientos. Es así que la teoría clásica de la administración considera al trabajador como un ser netamente de especialización para desarrollar una actividad, cambiando este concepto radicalmente donde es considerado como un ser sociable y de grupo, por lo cual se introdujeron elementos nuevos en el área de gestión humana y surgió así la escuela del comportamiento, esta nace por que los gerentes se dieron cuenta que con la teoría clásica no era suficiente para mejorar el rendimiento productivo de las empresas, la nueva teoría propuso que el trabajador tiene ciertas necesidades que cumplir para ser más productivo tales como mejores condiciones de ambientes de trabajo, consideración, comprensión, participación, recreación, creación, apego a la empresa y libertad adicionalmente a ello también se debió tener en cuenta las necesidades del ser, tener, hacer y estar del trabajador, su principal impulsor de esta teoría es Elton Mayo con sus teorías sobre psicología industrial y relaciones humanas (Prieto y Theran, 2018).

Con los experimentos de Elton Mayo se dio el aumento de la producción al haber mejorado las diferentes condiciones del ambiente de trabajo como fueron en el aspecto de la iluminación e incluso durante la jornada se dieron periodos de descanso, es así que la escuela de las relaciones humanas tipifica al trabajador como ser humano con necesidades y sentimientos, trajeron como consecuencia el desarrollo del talento humano, Elton Mayo hizo énfasis en los aspectos motivacionales en el centro de trabajo y definió que están relacionados con el comportamiento del trabajador (Vesga y Garcia, 2020).

Las pausas activas fue un método que también es conocido como gimnasia laboral, actividad física el cual consiste en realizar ejercicios de flexibilidad o ejercicios de fuerza, las pausas activas consistió en pausar la actividad laboral por 10 a 20 minutos dependiendo de las necesidades del grupo de trabajadores, esto con el fin de compensar las largas horas de trabajo y así alentar a los trabajadores a ser físicamente activos para aliviar y reducir los dolores en el cuerpo, aumentar la fuerza en los hombros de los trabajadores que

están realizando actividades en el escritorio, lo que ayuda a mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Briones et al., 2023).

Se consideró ejercicio físico todo movimiento corporal producido por el cuerpo humano que trajo como consecuencia gasto de energía, esto se pudo desarrollar de muchas maneras caminando, montando bicicleta o actividades recreativas de danza taichi entre otros, la actividad física también se desarrolló como parte de la jornada laboral levantando cosas, subiendo escalera y caminando, el lugar de trabajo es el mejor lugar para mantenerse activo y reducir el sedentarismo los desplazamientos cuando se dirigen al centro de trabajo como de vuelta a sus hogares, los programas de pausas activas son oportunidades únicas para incrementar la frecuencia de la actividad física durante el horario del trabajo la misma que pudo contribuir con la productividad del trabajador, reduciéndose lesiones y ausentismo en el centro de trabajo (OPS, 2019).

Con la finalidad de indagar la sintonía entre la vida laboral y la actividad física para las personas que llevaron una vida laboral no activa, estos trabajadores debieron de considerar utilizar el transporte público desde su domicilio hasta el trabajo y viceversa, además de caminar un poco o bajarse cuadras antes del autobús y realizar caminatas, con el propósito de contribuir con el movimiento músculo esquelético y así disminuir su vida sedentaria en el trabajo, también se agregó cinco minutos de caminata y se puso de pie cada hora. Reduciéndose así la cantidad de tiempo que pasó sentado e incorporó sobre todo "descansos activos" que implicaron estar de pie, moverse, estirarse, caminar subir y bajar escaleras (MSP y SND, 2017).

Espinoza (2019), los hábitos de vida en nuestra sociedad experimentaron cambios significativos, y la inactividad física se destacó como una de sus principales características, lo que condujo a un aumento de los problemas de acumulación excesiva de grasa en la población. De hecho, la falta de actividad física fue reconocida como uno de los cuatro factores de riesgo de mortalidad desde 2009. Habiéndose convertido el sedentarismo en un factor de riesgo asociado con enfermedades laborales no transmisibles. Aunque la inactividad física y el sedentarismo estuvieron relacionados, cada uno puede afectar la salud de manera independiente.

Pardo (2024), Ilustró la reducción de la carga mecánica con ejemplos como llevar una bolsa pesada o pasar largos periodos frente a la pantalla sin

descanso. Sugirió la práctica de pausas activas, que implican cambios de postura regularmente, como levantarse de la silla y dar un breve paseo alrededor del área de trabajo cada 40 minutos cuando se trabaja en la computadora. Además, enfatizó lo valioso de mantener posturas adecuadas frente a la pantalla contando con un peso corporal saludable, ya que ambos contribuyeron a disminuir la carga mecánica.

Para el Ministerio de Sanidad (2014), Cuando una persona se mueve por su propia voluntad, su metabolismo se incrementó debido a la actividad muscular que realizó. Por lo tanto, incluso si la intensidad del movimiento es baja, este acto ya se consideró actividad física. A partir de esto, podemos concluir que el cuerpo humano solo pudo estar en dos estados: en reposo o en actividad física. Entonces esta última fue definida como movimientos del cuerpo que se dan por movimientos músculos esqueléticos que trajo consigo desgaste energético el que se encontró por encima del nivel de reposo.

Las pausas activas consistieron en períodos de actividad física que se prolongaron durante al menos 10 minutos. Estas sesiones abarcaron ejercicios diseñados para mejorar la salud cardiovascular, fortalecer los músculos y aumentar la flexibilidad, con el objetivo de contrarrestar la fatiga que suele acompañarse en el trabajo (Moyano, 2018).

Se abordó el tema de la salud, al hacer mención de uno de sus aspectos fundamentales: la aptitud física. Esta se describió como la habilidad del cuerpo humano para realizar diversas actividades de manera eficaz, sin experimentar fatiga prematura y con tiempos reducidos de recuperación es decir movimientos motores básicos de coordinación en las cuales encontraron las pausas activas la que tiene cuatro elementos la resistencia cardiovascular, la fuerza muscular, la flexibilidad y el peso (Concha, 2019).

Así mismo Casajus y Rodríguez (2011) indicaron que las pausas activas debieron centrarse principalmente en aquellos aspectos de movimientos del cuerpo que estaban más estrechamente vinculados con la salud, los programas de pausas activas o actividad física tuvieron las siguientes dimensiones:

Dimensión 1, resistencia cardiorrespiratoria: Se definió como mantener los niveles elevados de resistencia cardiorrespiratoria, se asoció con un menor riesgo de desarrollar enfermedades del sistema cardiovascular y respiratorio. En la jornada laboral las actividades que involucraron movimientos en los grupos

musculares de manera rítmica y continua fueron las más efectivas para aumentar la demanda de oxígeno, no influyó si las pausas activas fueron diferentes unas de otros sin embargo estas debieron de mantener los criterios de duración, intensidad y frecuencia lo cual promovió un funcionamiento óptimo de los sistemas cardiovascular y respiratorio. Estas actividades debieron adaptarse según las características físicas individuales para garantizarse una experiencia placentera y ajustarse al tiempo disponible de cada persona.

Dimensión 2, fuerza muscular: Conocida también como resistencia muscular estuvo asociada con todos los movimientos del cuerpo, desde movimientos simples como los de los ojos hasta actividades más exigentes como correr una maratón lo que nos permite aumentar la masa muscular. Los músculos nos permitieron caminar, subir escaleras, llevar objetos, herramientas e incluso escribir, también nos permitió prevenir enfermedades tales como el exceso de peso, reduce el estrés, mejora la postura, disminuye el dolor lumbar. El sistema muscular está compuesto por fibras que, al contraerse, generan tensión, lo que activa una serie de palancas óseas en un proceso biomecánico cuyo resultado es el movimiento del cuerpo.

Dimensión 3, flexibilidad: Se refirió a la capacidad que tienen las articulaciones para moverse con gran amplitud las cuales son diferentes en cada persona. Esta capacidad fue específica para cada articulación y estuvo determinada por las características anatómicas de las articulaciones y los músculos que las rodean, la mejora de la flexibilidad contribuyó para una calidad de vida del trabajador a medida que envejecemos, la flexibilidad tiende a disminuir, pero es crucial mantener un estado óptimo de movilidad articular para mantener la funcionalidad y prevenir limitaciones en la actividad física y el movimiento.

La corriente filosófica que explicó el desempeño laboral fue la planteada por la Escuela Clásica de Administración la que estuvo representada por Frederick W. Taylor considerado para muchos el padre de la administración, la principal preocupación para desarrollar su teoría fue de como eliminar los desperdicios industriales de su época habiendo llegado a determinar que estos desperdicios se dieron por el comportamiento humano, porque los trabajadores durante su jornada de trabajo tuvieron movimientos torpes, ineficientes y mal dirigidos, también indicó que este desempeño de los trabajadores se debió porque estos pretendieron trabajar menos, trabajaron despacio lo cual hizo que

se tenga menos productividad y no alcancen su tarea diaria asignada concluyéndose que el desempeño de cada hombre y la producción de las maquinas pudieron aumentar hasta dos veces más combatiéndose la lentitud, para lo cual propuso la división del trabajo cuyo principio fue de tener una doble división es decir un área que programa y la otra que ejecute las actividades, también propuso la especialidad del trabajador en donde proponía que las actividades se fragmenten y cada trabajador se especialice en una tarea y finalmente el otro principio fue el estudio de tiempos y movimientos, consistió en realizar un análisis detallado de los tiempos del trabajo y los movimientos con el objetivo de estandarizarlos (Marco et al., 2016).

El desempeño fue identificar las conductas de los trabajadores y medirlas y ver si contribuyeron con alcanzar los objetivos fijados por la empresa, el desempeño estuvo relacionada con las acciones de los trabajadores y como estas fueron realizadas en sus labores asignadas del como lo hace y del que hacer, el desempeño influyó en el rendimiento de los trabajadores (Polo et al., 2022).

Vallejo y Perez (2018), definió el desempeño laboral como las capacidades individuales que tuvieron cada trabajador basado en sus experiencias, competencias y aptitudes con el fin de conseguir los resultados propuestos de forma eficiente en las tareas asignadas. Estas capacidades fueron evaluadas y los resultados obtenidos se midieron de forma individual o grupal.

Cuesta (2017), señaló la evaluación del desempeño laboral del trabajador como un procedimiento con el fin de valorar de forma sistemática y lo más objetiva posible el resultado de los trabajadores dentro de la empresa, el fin principal de estas evaluaciones fueron elevar el nivel de productividad de los trabajadores el mismo que mostraron un incremento de los indicadores de producción en la empresa y se elevaron los niveles del desempeño del trabajador.

El buen desempeño se demostró por que el trabajador tuvo buenas competencias las mismas que difirieron de un trabajador a otro, estas competencias estuvieron relacionadas con el rendimiento laboral por que estas originaron o anticiparon el comportamiento de los trabajadores (Rubio, 2016).

La valoración del desempeño fue un proceso metódico, estructurado y periódico en donde se proyectó de forma cuantitativa y cualitativamente el grado

de cumplimiento o eficacia como el trabajador desarrolló sus actividades que están bajo su responsabilidad, con el fin de poder desarrollar esta actividad fue importante articular tres aspectos; el talento, la actividad y los recursos, otro aspecto importante fue articular la comunicación y cooperación del trabajador esto con el fin de poderle dar pautas para poder corregir y mejorar el desempeño del trabajador (Pintado, 2014).

El desempeño del trabajador fue un dato primordial que los gerentes de las organizaciones desearon saber con el fin de conocer si sus trabajadores estuvieron realizando sus actividades de forma adecuada con eficiencia y eficacia de esta forma poder establecerse indicadores que les permitió comparar el rendimiento de uno y otro trabajador, y así poder realizar una retroalimentación, medir el desempeño de un trabajador no fue una tarea fácil más aún si este trabajador presentó un desempeño inferior al promedio con el fin de superar esta debilidad, se aplicaron metodologías para evaluar el desempeño del trabajador (Robbins et al., 2018).

Las habilidades estuvieron estrechamente ligadas al éxito en una tarea, y fue conveniente resaltar que el desempeño excelente no dependió solo de las habilidades básicas necesarias para cumplir con los requisitos mínimos de cualquier trabajo. La excelencia en el desempeño se logró gracias a habilidades diferenciales, aquellas que distinguieron a los individuos unos de otros (Rubio, 2016).

La evaluación del desempeño fueron pasos a seguir en el cual el jefe inmediato en forma integral continua y bajo un sistema evaluó al empleado midiendo sus actitudes, sus cumplimientos y comportamientos del desarrollo de actividades teniéndose en consideración la calidad, oportunidad y cantidad de lo producido todo ello con el fin de ver la adaptación del trabajador en el puesto de trabajo o corregir alguna deficiencia en el desarrollo de sus funciones y así poder determinar continuidad o interrupción de las funciones del trabajador entonces se pudo indicar que el desempeño es como el trabajador cumplió con las exigencias para desarrollar sus actividades del trabajo con lo cual se midió si el empleado fue el indicado para el puesto de trabajo (Albarram y Marquez, 2014).

La gestión del desempeño facilitó la evaluación y el desarrollo individual para formarse conjuntos de habilidades necesarios para la organización, cuyas dimensiones del desempeño de un trabajador estuvieron definidas en la;

eficiencia y planificación del trabajo, creatividad e innovación, así como esfuerzos adicionales (Louffat et al., 2022).

La eficiencia se refirió a cómo se relacionan los recursos utilizados con los resultados obtenidos. Se buscó lograr los mismos resultados o más, utilizando menos recursos o manteniendo los mismos recursos. Esto llevó a niveles de productividad deseables, permitiendo maximizar los resultados (Pino et al., 2021).

La creatividad se entendió como el proceso de encontrar nuevas respuestas a desafíos, generando algo original a partir de ideas existentes (Ricci, 2020).

Los esfuerzos adicionales o compromiso organizacional que tuvo el trabajador se convirtieron en una motivación para que el trabajador de su mejor esfuerzo para así también el obtener beneficios a largo plazo el que le genera continuidad en la empresa, así mismo dio este esfuerzo adicional por qué sintió que la empresa lo trata justamente (Coronado et al., 2020).

Para Robbins y Judge (2013), en tiempos pasados, la mayoría de las empresas solo analizaron cómo los empleados llevaron a cabo las tareas específicas descritas en sus puestos de trabajo. Sin embargo, en la actualidad, las empresas, más horizontales jerárquicas y dirigidas más al servicio, demandaron una evaluación más completa. Los investigadores identificaron tres dimensiones principales de comportamientos que conformaron el desempeño laboral las que se detallan a continuación:

Dimensión 1, desempeño de las tareas: Se trató del cumplimiento de los deberes y responsabilidades que contribuyeron a la creación de un producto o servicio, así como a la ejecución de las labores administrativas. Este aspecto englobó la mayoría de las actividades descritas en una definición tradicional de cargos.

Dimensión 2, civismo: Se trató de las acciones que intervinieron en el ambiente psicológico dentro de la empresa, fueron proactivos, como ofrecer asistencia incluso cuando no se solicita, apoyar los objetivos de la empresa, tratar a los colegas con cortesía, ofrecer sugerencias constructivas y expresar comentarios positivos sobre el entorno laboral.

Dimensión 3, falta de productividad: Esto abarcó las acciones que perjudicaron directamente a la empresa. Tales comportamientos pudieron involucrarse daños

a la propiedad de la empresa, actitudes agresivas hacia los colegas y una frecuente ausencia en el trabajo.

## II. METODOLOGÍA

El presente estudio fue clasificado como aplicada, ya que colaboró a mejorar el desempeño de los trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco. Al respecto Hernández (2014), indicó en una investigación aplicada, para que un trabajo sea de calidad se caracteriza por el compromiso total del equipo en donde busca el conocimiento o soluciones, teniendo una meta y mente abierta para tomar decisiones apropiadas. Así mismo, Hadi et al. (2023), indicó que la investigación aplicada buscó mediante la teoría resolver problemas prácticos basándose sus resultados en los hallazgos y descubrimientos que fueron planteados al definir el objeto de estudio.

De igual manera, el estudio tuvo un enfoque explicativo, ya que determinó la relación de causa y efecto entre las pausas activas y el desempeño laboral de los empleados administrativos, ofreció una descripción detallada de esta relación y confirmó las hipótesis propuestas. Según Gallardo (2017), buscó entender las razones subyacentes a los hechos, eventos y fenómenos, tanto físicos como sociales, mediante la determinación de relaciones de causa y efecto.

Además, se adoptó un enfoque cuantitativo, utilizó la técnica estadística para analizar la variable pausas activas y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de una microfinanciera, Ofreció una descripción de las variables independiente y dependiente, respectivamente. Tal como lo indica Cabezas et al. (2018), el método cuantitativo implicó la recopilación de datos para confirmar la hipótesis mediante mediciones numérica con el fin de descubrir tendencias en el comportamiento para luego validar la teoría.

El estudio empleó el método hipotético-deductivo, evaluó las conclusiones basadas en las hipótesis planteadas, se centró en determinar cómo las pausas activas afectan el rendimiento laboral y mediante un análisis detallado, buscó validar o contradecir la hipótesis. Al respecto Paragua et al. (2022), indicó que el investigador se basa en la teoría, comenzando desde conceptos generales y luego avanzando hacia detalles específicos, con un alcance que supera el de las hipótesis inductivas.

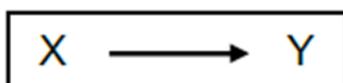
El estudio adoptó un enfoque no experimental, tuvo en cuenta que las variables investigadas no fueron sujetas a manipulación, alteración o control, se

utilizó los datos tal como se encontraron en la realidad para su análisis. Al respecto Arias y Covinos (2021), indicaron para este diseño, que no se aplicaron estímulos, ni se manipularon las variables intervinientes. Los participantes fueron medidas en su entorno natural sin modificación alguna.

Para la investigación se optó por realizar un estudio transversal, ya que se examinó a la población con el fin de recolectar datos que confirmaron si las pausas activas afectaron en el desempeño laboral de los trabajadores. Al respecto Michavila (2022), indicó que es el estudio que recopila datos, se describió las variables asociadas a un problema específico, además se analizaron su incidencia o relación entre sí.

### Figura 1

*Esquema diseño correlacional causal*



Dónde:

X, es la variable independiente: Pausas activas

Y, es la variable dependiente: Desempeño laboral

—————> es la relación de X y efecto en Y.

En el esquema se muestra que X influye en Y.

Pausas activas

Definición conceptual: Las pausas activas implicaron intervalos de actividad física que se extendieron por un mínimo de 10 minutos. Estas sesiones comprendieron ejercicios específicamente diseñados para mejorar la salud cardiovascular, fortalecer los músculos y aumentar la flexibilidad, con el propósito de combatir la fatiga que a menudo se experimenta durante el trabajo (Moyano, 2018).

Definición operacional: La variable Pausas activas fueron medidas en las siguientes dimensiones: Resistencia cardiorrespiratoria, fuerza muscular, y flexibilidad; las que fueron medidas con la escala de Likert del 1 al 5, Donde: 5 Siempre, 4 Casi siempre, 3 Ocasionalmente, 2 Casi nunca, y 1 Nunca.

Desempeño Laboral

Definición conceptual: Un buen desempeño se dio por que el trabajador tiene buenas competencias las mismas que definieron de un trabajador a otro,

estas competencias estuvieron relacionadas con el rendimiento laboral por que estas originan o anticipan el comportamiento de los trabajadores (Rubio, 2016).

Definición operacional: la variable desempeño se midió en las dimensiones de desempeño de las tareas, civismo y falta de productividad (Robbins y Judge 2013); Las que fueron, medidas utilizando escala de Likert del 1 al 5 donde: 5 Totalmente de acuerdo, 4 De acuerdo, 3 Neutral, 2 En desacuerdo y 1 Totalmente en desacuerdo.

La población fue compuesta por 80 trabajadores de una empresa microfinanciera privada de la ciudad del Cusco. Al respecto Condori (2020) la definió, como elementos disponibles o componentes de estudio dentro del ámbito específico en el que se realizó la investigación. Así mismo Vidal y Hernández (2021), para establecer el tamaño de muestra, se debió garantizar que el tamaño estimado permitiera una representación adecuada de todos los segmentos de la población de interés así se evitaron sesgos de no cumplir con esta condición el instrumento no lograría su objetivo, a pesar de que estadísticamente pudo haber dado un resultado que indicara su fiabilidad.

**Tabla 1**

*Distribución de la población*

	Total
Trabajadores	
Administrativos	80

Para la investigación la muestra fue constituida por 80 trabajadores administrativos la que constituyo el total de la población lo que indicó que se realizó un censo. Al respecto Salazar y Castillo (2018), indicaron que el análisis exhaustivo se realizó en todos los componentes de una población.

Criterio de inclusión: se consideró a todos los trabajadores administrativos de una instalación de la empresa microfinanciera de la ciudad del Cusco.

Criterio de exclusión: se excluyó a todos los trabajadores de la parte de negocio es decir de ahorros y créditos.

Para recopilar datos, se aplicaron encuestas con preguntas diseñadas específicamente para conseguir información sobre las variables de estudio. Useche et al. (2019) la define como un procedimiento precodificado diseñado

con el fin de recabar información de una población ya delimitada, pero esta debió de ser representativa y se basó en preguntas dirigidas a la población de interés.

Los instrumentos para recolectar los datos fueron dos cuestionarios de cada una de las variables de estudio, las que contenían preguntas diseñadas para tener datos de las variables elemento de la investigación. Al respecto Sánchez (2022), indicó que es un grupo o conjunto de interrogantes que estaban relacionadas con las variables de investigación con el fin de medirlas, cuyas preguntas pudieron ser cerradas o abiertas.

Estos instrumentos fueron validados para garantizar su aplicabilidad y se evaluó si eran los adecuados para medir las variables de la investigación. Para validar los instrumentos se utilizaron expertos entendidos en la materia quienes determinaron la importación de los ítems en ambos cuestionarios para alcanzar los objetivos fijados en la investigación. Al respecto Soto et al. (2021), refirió que la opinión de expertos se dio en un primer cuestionario el mismo que contuvo las dimensiones fijadas en la investigación con el fin de lograrse los objetivos propuestos, una vez que este cuestionario fue revisado por los expertos sus respuestas fueron tomadas como base para reformular nuestro segundo cuestionario.

Así mismo con el fin de verificar la fiabilidad del cuestionario se aplicó un piloto a 15 trabajadores habiendo llegado a determinar que el cuestionario se era entendible la que fue aplicado a los trabajadores. Al respecto Sanchez et al. (2020), indica para que la prueba piloto sirve para identificar posibles problemas de comprensión de las preguntas, dificultades con las opciones de respuesta establecidas o con las instrucciones, el cuestionario fue evaluado y mejorado antes de su aplicación a la muestra de investigación.

Los resultados mostraron, un Alfa de Cronbach para cada variable de ,0803 y ,804 respectivamente. Por consiguiente, ambos instrumentos al haber sido aplicados mostraron alta confiabilidad y fueron utilizados. Tal como lo refirió Torres (2021), que el Alfa de Cronbach y sus valores van desde 0 y 1, sin embargo, cuando el valor se aproxima mas a 1 existe mayor confiabilidad de los ítems, entonces se tuvo valores de 0.7 a 0.9 el margen fue aceptable y adecuado.

**Tabla 2***Tabla de Baremo con sus dimensiones y variables*

Variable Independiente	Bajo	Medio	Alto
Pausas activas	25-58	59-92	93-125
D1: Resistencia cardiorrespiratoria	9-21	22-34	35-45
D2: Fuerza muscular	8-18	19-29	30-40
D3: Flexibilidad	8-18	19-29	30-40
Variable dependiente	Deficiente	Moderado	Eficiente
Desempeño laboral	23-53	54-84	85-115
D1: Desempeño de tareas	5-11	12-18	19-25
D2: Civismo	10-23	24-37	38-50
D3: Falta de productividad	8-18	19-29	30-40

Ficha técnica de la variable pausas activas

Nombre	Cuestionario de pausas activas
Autor:	Minaya Alegria Edmundo
Año:	2024
Lugar:	Una microfinanciera privada, Cusco, Cusco
Objetivo:	Recoger datos de pausas activas
Dimensiones:	Resistencia Cardiorrespiratoria, Fuerza muscular, Flexibilidad
Aplicación:	Trabajadores Administrativos
Niveles y Rangos:	Alto = 90 - 125, Medio = 59 - 92, Bajo = 25 -58
Confiabilidad:	, 804 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Ordinar Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) Ocasionalmente, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Cantidad de ítems:	25 ítems
Tiempo:	15 minutos aproximadamente

## Ficha técnica de la variable desempeño laboral

Nombre	Cuestionario de desempeño laboral
Autor:	Minaya Alegria Edmundo
Año:	2024
Lugar:	Una microfinanciera privada, Cusco, Cusco
Objetivo:	Recoger datos de desempeño laboral
Dimensiones:	Desempeño de tareas, Civismo, Falta de productividad
Aplicación:	Trabajadores Administrativos
Niveles y Rangos:	Eficiente = 85 - 115, Moderado = 54 - 84, Deficiente = 23 -53
Confiabilidad:	, 804 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Ordinar Likert: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Cantidad de ítems:	23 ítems
Tiempo:	15 minutos aproximadamente

Este estudio empezó con una búsqueda bibliográfica de estudios desarrollados a nivel mundial y nacional que trataron sobre la definición de la problemática a escala global, justificando el requerimiento de analizar la variable en cuestión del desempeño laboral. Posteriormente, se revisaron estudios previos como antecedentes relacionados con las variables, implementando un proceso de control que empleó como referencia estudios que presentaron condiciones similares en términos de diseño, población, y otros factores. Luego, se seleccionó, revisó y analizó la información necesaria para sustentar teóricamente la investigación, lo que permitió entender las dimensiones de las variables en estudio. Seguidamente se identificó el problema general y los problemas específicos de la investigación. Se eligió la metodología apropiada, se identificó la población y la técnica para recolectar los datos. Además, se definieron los objetivos generales como los específicos de la investigación y se plantearon las hipótesis correspondientes.

Una vez obtenida y entendida los datos recabados, se procedió a formular los cuestionarios habiendo sido definido mediante la escala de Likert, así mismo estos fueron revisados por expertos, posteriormente se aplicó la prueba piloto

para determinar la confiabilidad del instrumento. Se solicitó permiso a la entidad de microfinanzas con el fin de poder aplicar los instrumentos de igual forma el consentimiento de los trabajadores administrativos que participaron en la muestra censal.

Una vez obtenida la información de los cuestionarios, estos fueron procesados utilizando la estadística, para su análisis e interpretación. Estos análisis nos sirvieron para realizar la discusión de los resultados. Al final los resultados fueron expuestos y se formularon las conclusiones junto con las recomendaciones.

Con el fin de analizar los datos, se aplicó estadística, para lo cual se recopiló información utilizando Microsoft Excel, centralizando los datos recopilados de los cuestionarios. Posteriormente, se empleó el software SPSS para analizar los datos recabados, lo que permitió presentar resultados descriptivos como inferenciales. El análisis descriptivo permitió calcular la composición y distribución de las variables y sus dimensiones.

Para comparar las hipótesis, se utilizó la estadística inferencial. Debido a que la muestra superaba los 50 participantes, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Luego, se aplicó la regresión logística ordinal para examinar los resultados y posteriormente redactar las conclusiones y formular recomendaciones.

La investigación reconoció las condiciones éticas que debieron tener estos tipos de trabajos de investigación y por ello concedió gran importancia a los derechos éticos de quienes elaboraron el proyecto, asegurando la confidencialidad y protección de los datos obtenidos, fueron realizados por el autor con total responsabilidad y transparencia. Toda información recabada para realizar la presente investigación fue utilizando únicamente y exclusivamente con fines académicos. Así mismo se garantizó, la particularidad del trabajo, ya que describían teorías y conceptos según los estatutos de la Universidad Cesar Vallejo, entre uno de los principios organizacionales estuvo la confiabilidad, disponiendo que las investigaciones fueron transparentes para que otros investigadores consideraran utilizar los resultados obtenidos para trabajos futuros. Esto implicó que el investigador respete la propiedad intelectual en sus análisis y no incurrió en similitud de ningún tipo (UCV, 2020).

Así mismo para certificar que no hubo similitud se utilizó el Software Turnitin de acuerdo a las exigencias de la universidad. Al respecto Zurita (2023), indicó si bien la similitud es un acto condenado a nivel mundial por toda la comunidad científica, causando daño a la integridad del proceso de enseñanza, aprendizaje y conocimiento creativo.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo

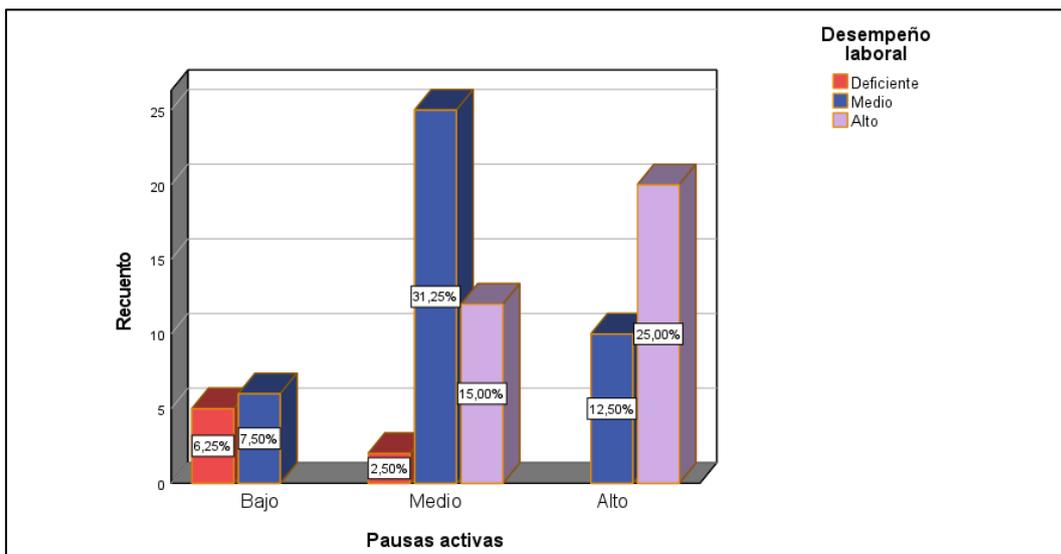
**Tabla 3**

*Cruce entre pausas activas y desempeño laboral*

		Desempeño laboral				
		Deficiente	Medio	Alto	Total	
Pausas activas	Bajo	Recuento	5	6	0	11
		% del total	6.3%	7.5%	0.0%	13.8%
	Medio	Recuento	2	25	12	39
		% del total	2.5%	31.3%	15.0%	48.8%
	Alto	Recuento	0	10	20	30
		% del total	0.0%	12.5%	25.0%	37.5%
Total	Recuento	7	41	32	80	
	% del total	8.8%	51.3%	40.0%	100.0%	

**Figura 2**

*Descriptivo entre pausas activas y desempeño laboral*



En la tabla 3 y figura 2, se observó que, de 80 trabajadores administrativos de una microfinanciera privada, el 13.8 % (11) consideró las pausas activas baja, el 48.8 % (39) media y el 37.5 % (30) alta. Con respecto al desempeño laboral el 8.8 % (7) lo consideró deficiente, el 51 % (41) medio y el 40 % (32) alto. En consecuencia, los trabajadores afirmaron que las pausas activas tuvieron un nivel medio en relación al desempeño laboral puesto que esto se reflejó en el nivel de productividad que estos tuvieron y sobre todo en el mejoramiento de su salud.

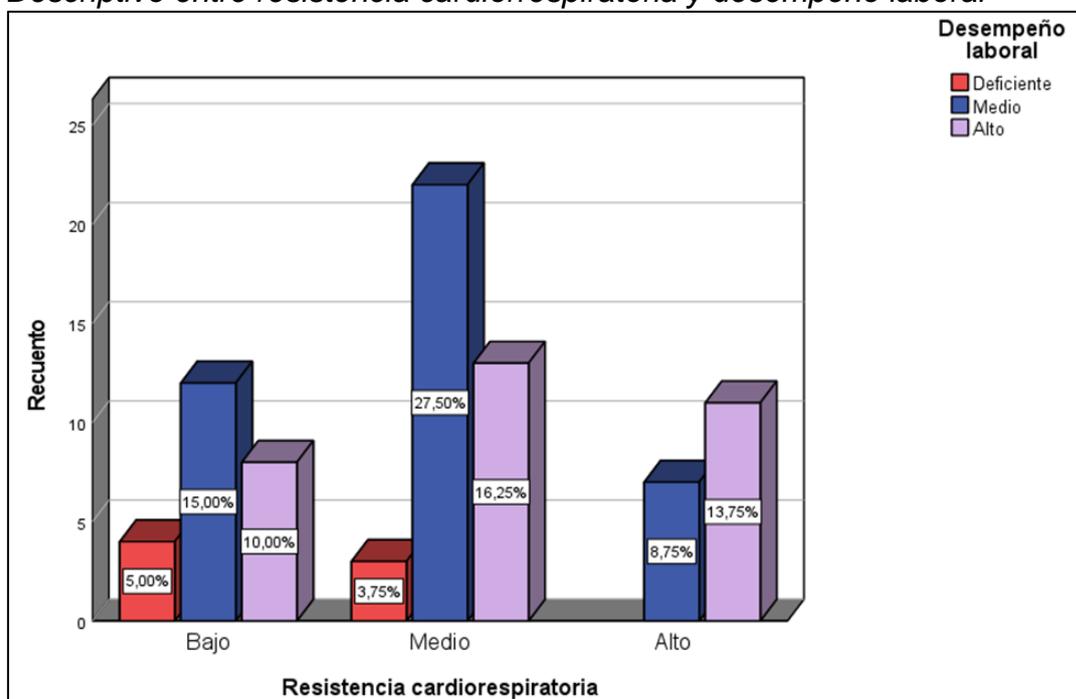
**Tabla 4**

*Cruce entre resistencia cardiorrespiratoria y desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Medio	Alto		
Resistencia cardiorrespiratoria	Bajo	Recuento	4	12	8	24
			5.0%	15.0%	10.0%	30.0%
	Medio	Recuento	3	22	13	38
			3.8%	27.5%	16.3%	47.5%
	Alto	Recuento	0	7	11	18
			0.0%	8.8%	13.8%	22.5%
Total		Recuento	7	41	32	80
		% del total	8.8%	51.3%	40.0%	100.0%

**Figura 3**

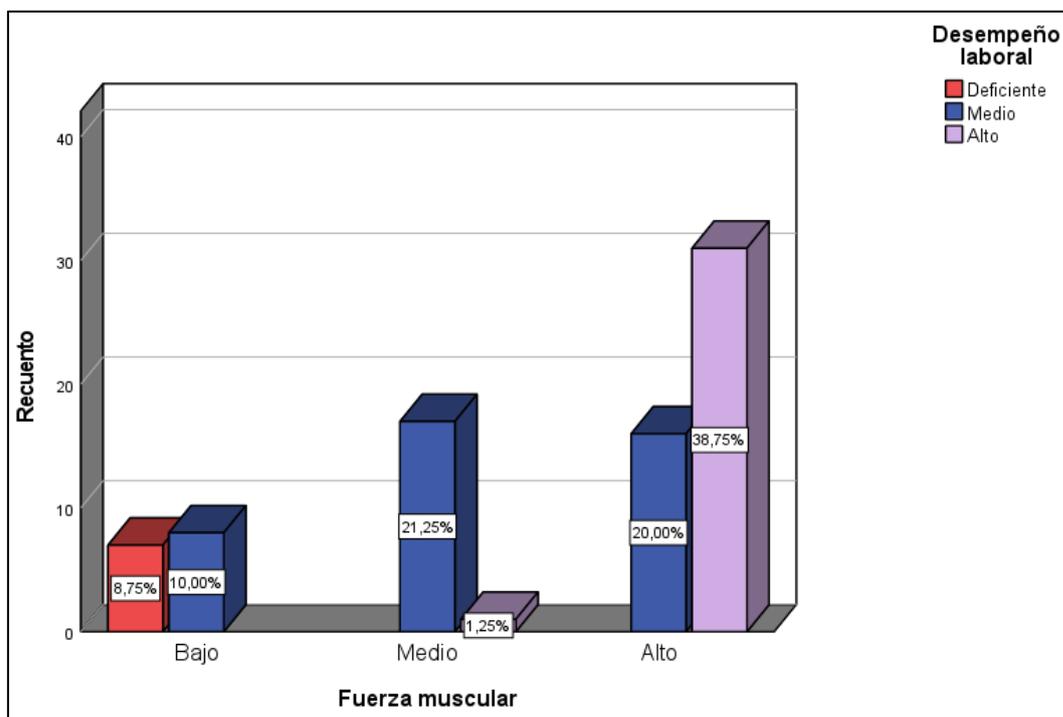
*Descriptivo entre resistencia cardiorrespiratoria y desempeño laboral*



En la tabla 4 y figura 3, se observó que, del total de 80 trabajadores administrativos de una microfinanciera privada, el 30 % (24) indicaron que la resistencia cardio respiratoria es bajo, el 47.5 % (38) lo reconoció como un nivel medio, el 22.50 % (18) lo reconoció como alto. Con respecto al desempeño laboral el 51.3 % (41) lo consideró medio; el 40 % (32) lo consideró alto y el 8.8 % (7) lo calificó como deficiente. En consecuencia, se observó la resistencia cardiorrespiratoria en promedio tuvo una influencia media en el desempeño laboral de los trabajadores en donde se registró la mayor concentración de los mismos.

**Tabla 5***Cruce entre fuerza muscular y desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Medio	Alto	
Fuerza muscular	Bajo	Recuento	7	8	0	15
		% del total	8.8%	10.0%	0.0%	18.8%
	Medio	Recuento	0	17	1	18
		% del total	0.0%	21.3%	1.3%	22.5%
	Alto	Recuento	0	16	31	47
		% del total	0.0%	20.0%	38.8%	58.8%
Total	Recuento	7	41	32	80	
	% del total	8.8%	51.3%	40.0%	100.0%	

**Figura 4***Descriptivo entre fuerza muscular y desempeño laboral*

En la tabla 5 y figura 4, se apreció que, de un total de 80 trabajadores administrativos de una microfinanciera privada, el 18.8 % (15) consideraron a la fuerza muscular bajo, el 22.5 % (18) medio y el 58.8 % (47) alto. Con respecto al desempeño laboral el 8.8 % lo consideró deficiente, el 51.3 % (41) medio y el 40% (32) alto. En consecuencia, se determinó que la fuerza muscular está a un nivel alto puesto que forma parte importante para mantener una adecuada salud en los trabajadores y tuvieron un desempeño laboral adecuado.

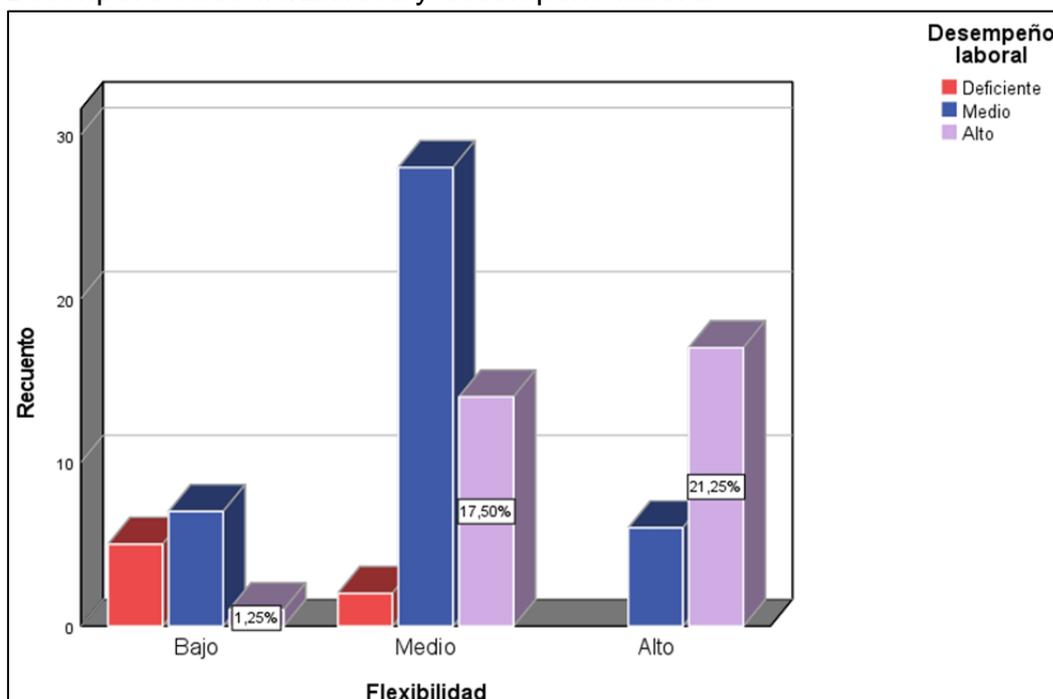
**Tabla 6**

Cruce entre flexibilidad y desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Medio	Alto		
Flexibilidad	Bajo	Recuento	5	7	1	13
			6.3%	8.8%	1.3%	16.3%
	Medio	Recuento	2	28	14	44
			2.5%	35.0%	17.5%	55.0%
	Alto	Recuento	0	6	17	23
			0.0%	7.5%	21.3%	28.8%
Total		Recuento	7	41	32	80
		% del total	8.8%	51.3%	40.0%	100.0%

**Figura 5**

Descriptivo entre flexibilidad y desempeño laboral



En la tabla 6 y figura 5, se observó que, de un total de 80 trabajadores administrativos de una microfinanciera privada, el 16.3 % (13) trabajadores consideró a la flexibilidad con una puntuación baja, el 55 % (44) con un nivel medio y el 28.8 % (23) con un nivel alto. En relación al desempeño laboral lo consideró el 8.8 % (7) deficiente, el 51.3 % (41) medio y el 40 % (32) alto. Por consiguiente, se demostró que los trabajadores indicaron que la flexibilidad está a un nivel medio, con lo cual se comprobó que la flexibilidad tiene influencia sobre el desempeño laboral.

## Resultados Inferenciales

Se llevó la prueba de normalidad para determinar si los datos de la muestra siguen una distribución normal o no. Esto es importante porque se decidió que estadístico utilizar, para la puntuación obtenida se aplicó la prueba de normalidad obteniéndose de la muestra una distribución normal o no normal, esto fue importante porque tuvo la finalidad de saber que estadístico se debió de utilizar, por lo cual se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Tal como lo indica Molina (2022), esta prueba fue beneficiosa ya que permitió determinar si la muestra en estudio provino de una población con una distribución probabilística sin que sea necesariamente con una distribución normal.

En ese entender se estableció dos alternativas de ponderación que pueden suceder y la regla de decisión definida es:

H<sub>0</sub>: Las pausas activas, desempeño laboral y sus dimensiones, siguen una distribución normal.

H<sub>a</sub>: Las pausas activas, desempeño laboral y sus dimensiones, no siguen una distribución normal.

Regla de decisión:

Si  $p \leq 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p \geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Después de haber realizado la prueba de Kolmogorov Smirov se obtuvo una puntuación de 0.00 lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula. Esto indicó que las pausas activas y el desempeño laboral, en todas sus dimensiones no siguen una distribución normal. En consecuencia, utilizamos estadística no paramétrica específicamente la regresión logística ordinal con el fin de dar respuesta a la hipótesis.

## **Regresión Logística Ordinal**

Es un modelo estadístico que nos permitió calcular la probabilidad de ocurrencia de varias categorías y ordenarlas de menor a mayor para clasificarlas según dichas categorías. Su implementación es sencilla y su propósito fue describir la relación entre una variable dependiente y una independiente. Al respecto Domínguez (2021), definió a la regresión logística ordinal como una herramienta poderosa para modelar y analizar variables dependientes que tienen una estructura ordinal, de esta forma permitiendo aprovechar el orden inherente en los datos para hacer predicciones y entender las relaciones entre variables.

## **Prueba de hipótesis**

Las hipótesis son respuestas no comprobadas del problema de investigación o a una pregunta específica de investigación. Al respecto Campos *et al.* (2022) indicó en el enfoque Neyman Pearson, que la prueba de hipótesis es un proceso de decisión entre dos hipótesis una alterna y la otra nula, las decisiones de aceptar o de rechazo se determinó mediante el cálculo de la distribución de muestreo del estadístico de prueba, el nivel de significancia se estableció antes de realizar la prueba, lo que permitió definir las zonas donde fueron rechazada o aceptada la hipótesis nula.

## **Decisión estadística**

Con el fin de aprobar o rechazar la  $H_0$  se debió de verificar el valor de  $p$ , el mismo que es resultado del análisis estadístico, el valor de  $p$  permitió mostrarnos una medida de confiabilidad, lo más común en las investigaciones es trabajar con un 95 % de confiabilidad y un 5 % de error; habiendo indicado lo anterior fue necesario establecer cuando  $p \leq 0.05$  el investigador descartó la hipótesis nula y cuando  $p \geq 0.05$  la hipótesis nula fue aceptada (Kappes y Riquelme, 2021).

## **Hipótesis general**

$H_0$ : No existe influencia significativa de las pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024.

$H_a$ : Existe influencia significativa de las pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024.

**Tabla 7***Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	498.674			
Final	0.000	498.674	50	0.000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7 se apreció que la hipótesis nula se rechaza, ya que obtuvo un valor de 0.000 el cual es inferior al margen de error 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa confirmando que las pausas activas tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada.

**Tabla 8***Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Estadístico	Valores
Cox y Snell	0.998
Nagelkerke	0.999
McFadden	0.911

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8 el resultado de la prueba Pseudo R según Cox y Snell indicó que las pausas activas explican el 99 % del desempeño laboral. De manera similar, el valor Nagelkerke también mostró un resultado de 99 % basándose en el logaritmo calculado de las probabilidades de ambos modelos.

**Hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub> No existe influencia significativa de la resistencia cardiorrespiratoria en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024.

H<sub>a</sub> Existe influencia significativa de la resistencia cardiorrespiratoria en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024.

### Tabla9

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	426.545			
Final	213.041	213.504	27	0.000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9, se desestima la hipótesis nula por que se obtuvo un valor de 0.000 el mismo que cumplió la condición de menor igual de 0.05 admitiendo la hipótesis alterna, confirmando que la resistencia cardiorrespiratoria influyó altamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la microfinanciera privada.

### Tabla10

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Estadístico	Valores
Cox y Snell	0.931
Nagelkerke	0.932
McFadden	0.390

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10, se apreció los valores de Pseudo R<sup>2</sup> según los resultados de Cox y Snell – Nagelkerke cuyos resultados mostraron que el desempeño laboral es explicado por la resistencia cardiorrespiratoria en un 93 % en ambos casos se mostraron resultados iguales, con el fin de realizar esta comparación se utilizó los logaritmos calculados de probabilidades de modelos.

### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No Existe influencia significativa de la fuerza muscular en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024.

H<sub>a</sub>: Existe influencia significativa de la fuerza muscular en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024.

### Tabla11

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	442.086			
Final	0.000	442.086	26	0.000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, se desestimó la hipótesis nula al haberse obtenido un valor de 0.000 el mismo que cumplió la condición de menor igual de 0.05 adoptando la hipótesis alterna lo que confirmó que la fuerza muscular influye considerablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la microfinanciera privada.

### Tabla12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Estadístico	Valores
Cox y Snell	0.996
Nagelkerke	0.997
McFadden	0.808

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, se apreció los resultados de la prueba Pseudo R cuadrado según los estadísticos Cox y Snell – Nagelkerke los resultados indicaron que el desempeño laboral fue explicado por la fuerza muscular en un 99 % en ambos casos mostraron resultados iguales, esta comparación se hizo utilizando los registros de las probabilidades de los dos modelos.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: Existe influencia significativa de la flexibilidad en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe influencia significativa de la flexibilidad en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024.

**Tabla13**

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	401.419			
Final	327.879	73.540	22	0.000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, se rechazó la hipótesis nula debido a que se obtuvo un valor de p de 0.000 el mismo que se encontró en la condición de menor igual de 0.05 por lo cual se aceptó la hipótesis alterna, confirmando que la flexibilidad tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la microfinanciera privada.

**Tabla14**

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Estadístico	Valores
Cox y Snell	0.601
Nagelkerke	0.602
McFadden	0.134

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se apreció que la Pseudo R cuadrado, basados en los resultados de Cox y Snell – Nagelkerke indicaron que el 60 % del desempeño laboral se explicó por la flexibilidad, según ambos casos que mostraron resultados consistentes. Esta evaluación se llevó a cabo utilizando los logaritmos de las probabilidades calculadas en ambos modelos, lo que llevó a la conclusión de que la flexibilidad tuvo un efecto significativo en el desempeño de los trabajadores.

#### IV. DISCUSIÓN

En relación a la discusión basada en el objetivo general de determinar el impacto de las pausas activas en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, se obtuvo los siguientes resultados; el 13.8 % considera las pausas activas baja, el 48.8 % media y el 37.5 % alta. Con respecto al desempeño laboral el 8.8 % considera deficiente, el 51 % medio y el 40 % alto. En consecuencia, los trabajadores afirmaron que las pausas activas tienen un nivel medio en relación al desempeño laboral puesto que esto se refleja en el nivel de productividad que estos tienen y sobre todo en el mejoramiento de su salud. En correspondencia a los valores de Cox y Snell se notó que el desempeño laboral estaba expuesto en un 99% por las pausas activas, mientras que el valor Nagelkerke también muestra un resultado similar de 99 %. Estos hallazgos encuentran similitud con Urdilez (2023), quien realizó un estudio entre pausas activas y el desempeño laboral, de tipo aplicada, cualitativo y cuantitativo, no experimental, correlacional con una población de 21 funcionarios públicos, habiendo obtenido que el 76 % de las mujeres mostraron dar mayor importancia al bienestar en el trabajo, frente a un 24 % de los hombres, respecto a la fatiga el 67 % señalan que tienen un nivel de fatiga bajo mientras que el 71 % indican que se tiene un rendimiento laboral satisfactorio, el bienestar general indica que el 76 % de los trabajadores muestran un adecuado bienestar general, con relación a las pausas el 67 % de los trabajadores lo realizan diariamente y solo el 19 % lo efectúa ocasionalmente, el 90 % de trabajadores considera que las pausas activas determinaron en el desempeño laboral del trabajador, finalmente el 100 % de los encuestados consideran que las pausas activas son importantes y útiles. También se tiene a Romero (2021), en su estudio del impacto de un programa de ejercicio físico en el trabajo, de método cuasi experimental, con una muestra de 82 participantes, los resultados mostraron un aumento significativo en la actividad física de los participantes (0.54;  $p < .001$ ), además el nivel de conocimiento sobre las actividades físicas para la salud se incrementó grandemente (0.66;  $p < .001$ ), así mismo al inicio 78.2 % de los participantes estaban al tanto de las recomendaciones de salud cifra que aumento al 92.7 % al finalizar, respecto a la dosis de actividad física al inicio

solo el 3.6 % respondieron correctamente y al finalizar se elevó al 27.3 % con lo cual se demostró que hay una correlación acerca de la dosis de actividad física entre el cambio del conocimiento ( $r = .230$ ;  $p = 0.98$ ). El estudio encuentra fundamento teórico en Briones et al.(2023) define las pausas activas como un método que es conocida también como gimnasia laboral o actividad física el cual consiste en realizar ejercicios de flexibilidad o ejercicios de fuerza, las pausas activas consiste en hacer un alto en la actividad laboral por 10 a 20 minutos de acuerdo a las necesidades de los trabajadores con el fin de compensar las largas horas de trabajo y así alentar a los trabajadores a ser físicamente activos con el fin de aliviar y reducir los dolores en el cuerpo, aumentar la fuerza en los hombros de aquellos trabajadores que están frente al escritorio, con lo cual se incentiva a mejorar la calidad de vida de todo trabajador. Además la OPS (2019) define a los ejercicios físico como el movimiento corporal producido por el cuerpo humano que trae como consecuencia gasto de energía, esto se puede llevar a cabo de muchas maneras; caminando, montando bicicleta o actividades recreativas como la danza y el taichi, la actividad física también puede ser parte de la jornada laboral levantando cosas, subiendo escalera y caminando, el lugar de trabajo es el entorno ideal con el fin de mantenerse activo y reducir el sedentarismo, estos desplazamientos se pueden dar al ir al centro de trabajo y al retorno del centro de trabajo, los programas de pausas activas representan oportunidades únicas con el fin de aumentar la actividad física de los trabajadores en su horario de trabajo la misma que contribuirá con la productividad del trabajador, reducción del ausentismo al centro de trabajo y reducción de lesiones de los trabajadores. Así mismo Pintado (2014) define el desempeño del trabajador como un proceso sistémico estructurado y periódico en donde se proyecta de forma cuantitativa y cualitativamente la eficacia del trabajador en desarrollar sus actividades bajo su responsabilidad, para poder desarrollar esta actividad, es importante articular tres aspectos; el talento, la actividad y los recursos, todo ello con una buena comunicación y cooperación del trabajador con el fin de darles una retroalimentación con el fin de mejorar el desempeño del trabajador. Por lo que se puede argumentar que el estudio llevado a cabo mostró que las pausas activas desarrolladas por los trabajadores de la microfinanciera, estas ayudan a prevenir algunas enfermedades de trabajo y sobre todo mejorar el desempeño laboral, así mismo con pequeños descansos, las empresas pueden contribuir

con la salud de los trabajadores lo cual traerá como consecuencia menos ausentismo al centro de trabajo lo cual influirá directamente sobre la productividad de la empresa.

En cuanto al primer objetivo específico se estableció la influencia de la resistencia cardiorrespiratoria en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, habiendo llegado a determinar que el 30 % indican que la resistencia cardio respiratoria es bajo, el 47.5 % lo reconoce como un nivel medio, el 22.50 % lo reconoce como alto. Con respecto al desempeño laboral el 51.3 % lo considera medio, el 40 % lo considera alto y el 8.8 % lo califica como deficiente. En consecuencia, se observa la resistencia cardiorrespiratoria en promedio tiene una influencia media en el desempeño laboral de los colaboradores en donde se registra la mayor concentración de los mismos. En consecuencia, se comprobó que la resistencia cardiorrespiratoria tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. En la prueba Pseudo  $R^2$  según los estadísticos de Cox y Snell – Nagelkerke los resultados indican que la resistencia cardiorrespiratoria explica el desempeño laboral en un 93 %. Ambos estadísticos muestran resultados idénticos evidenciando que el nivel de ajuste del modelo de los datos es bueno. Estos resultados están relacionados con Guayasamin (2022) quien llevo a cabo una investigación de trastornos osteomusculares y sus efectos en el rendimiento laboral, utilizó el enfoque de investigación cuantitativa transversal, no experimental, tipo de investigación correlacional, con una población de 223 individuos y una muestra de 142 individuos, llegando a los siguientes resultados, las dos variables muestran un vínculo significativo, como indica el valor chi cuadrado inferior a 0,05 este resultado indica que ambas variables influyen en el desempeño laboral, también se llegó a determinar que existe influencia entre las dos variables al haber obtenido un valor de 0,00 con lo cual muestra que el TOM afecta directamente la capacidad del trabajador para mantener la productividad, proponiendo implementar las pausas activas y ejercicios en los centros de trabajo. Así mismo Henriques (2023), en su estudio pausas activas en el contexto laboral en el trabajo y sus efectos durante la jornada de trabajo, utilizó el método experimental. Participaron 20 trabajadores entre 36 a 61 años de edad, a este grupo se les enseñó las pausas activas durante 8 semanas, antes de la intervención dio bajos niveles de actividad física, y luego de intervención los

resultados mostraron cambios, así tenemos antes de la intervención el dominio físico era 71.720 % al finalizar de 73.2145 %, en lo que respecto al psicológico al inicio 73,5420 % al finalizar aumento a 73,7495 % , en el ámbito de relaciones sociales antes de la intervención 77.9170 % al finalizar aumentó a 79.5835 %, en el dominio ambiental en el pre periodo 57.9720 % al finalizar aumentó a 59.2215 % y en el dominio social al inicio se tenía el 67,500 % y al finalizar arrojó un 66,8750 %. Aunque hubo ligeras diferencias  $p>5$ , no mostraron mayores diferencias. Al respecto la MSP y SND (2017), sugiere para encontrar que las personas con trabajos sedentarios deberían integrar actividad física en sus rutinas diarias con el fin de lograr un equilibrio entre su vida laboral y el ejercicio que la vida nos da, por ejemplo, usar el transporte público con el fin de ir al trabajo, o bajándose cuerdas antes de llegar a su destino final. Esto ayudará a fomentar el movimiento en el cuerpo trayendo como consecuencia la reducción del sedentarismo, además recomienda que se debe de realizar pausas laborales de cinco minutos y ponerse de pie cada hora, moverse, caminar y subir escaleras de esta manera reducirán el tiempo que los trabajadores pasan sentados. Para Espinoza (2019), en la sociedad actual la falta de actividad física se ha vuelto común lo que ha contribuido con el aumento de la obesidad entre la población, la carencia de actividad física se ha identificado como uno de los cuatro factores de riesgo de mortandad en la sociedad de hoy, El sedentarismo se ha convertido en un factor de riesgo que está vinculado a las enfermedades laborales no transmisibles lo cual afecta la salud de toda la sociedad por tanto de los trabajadores. Por otra parte, Robbins et al. (2018) indica respecto al desempeño es una información crucial para todo gerente de empresa ya que les permite conocer si los trabajadores están realizando sus tareas de manera adecuada con eficiencia y eficacia, lo cual facilita la creación de indicadores con el fin de comparar el rendimiento entre empleados y darles retroalimentación, el desempeño no es fácil evaluarlo especialmente si el rendimiento es inferior al promedio. Por lo que se puede argumentar que el sedentarismo es la causa principal por la que los trabajadores presentan enfermedades no transmisibles la misma que es un problema de la sociedad de hoy y solo se podrá mejorar el desempeño si se cambia los hábitos de los trabajadores dirigidos a incrementar los ejercicios en su vida diaria.

Respecto al segundo objetivo específico se estableció la influencia de la fuerza muscular en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada. Se pudo evidenciar que el 18.8 % consideran a la fuerza muscular bajo, el 22.5 % medio y el 58.8 % alto. Con respecto al desempeño laboral el 8.8 % lo considera deficiente, el 51.3 % medio y el 40% alto. En consecuencia, se determinó que la fuerza muscular está a un nivel alto puesto que forma parte importante para mantener una adecuada salud en los trabajadores y así tener un desempeño laboral adecuado. Se confirma con la prueba Pseudo R<sup>2</sup> según los resultados de Cox y Snell – Nagelkerke cuyos resultados exhiben que el desempeño laboral es explicado por la fuerza muscular en un 99 % en ambos casos el resultado es igual, esta comparación se hizo utilizando los logaritmos de las probabilidades calculadas de los dos modelos. Estos hallazgos guardan semejanza con Farro (2022), en su estudio pausas activas y el estrés laboral, donde llegó a determinar el efecto entre estos dos variables aplicado, el método de investigación deductivo y un enfoque cuantitativo aplicada diseño de investigación cuasi experimental con una población de 85 participantes, entre los resultados conseguidos se comprobó que las pausas activas presenta efecto positivo en el estrés laboral al tener el valor p el menor valor de significancia a ( 0.05) por lo cual se desestima la hipótesis nula, así mismo respecto a la dimensión pausa activa y dimensión agotamiento emocional se determina también que existe una relación significativa habiendo obtenido antes de la intervención 70.6 % y después el 2.4 % favoreciendo la motivación, también en la dimensión pausa activa y despersonalización presentan una relación antes de la intervención 75 casos de despersonalización esto en el pre tes se obtuvo un resultado de 69.4 % y luego el 1.2 % habiendo presentado un efecto positivo, Finalmente se determinó que hay una correlación directa entre las variables pausas activas y la realización personal es decir antes de la intervención se tenía 44.7 % y luego subió a 77. 8 % con lo cual se mantiene un equilibrio en el desempeño de los trabajadores. Así mismo Castañeda (2023), en su trabajo efectos de los descansos activos en el dolor dorsolumbar, determino el efecto de los descansos activos y el dolor dorsolumbar en trabajadores administrativos, el enfoque fue investigación cuantitativo, cuasi experimental de tipo longitudinal prospectivo y analítico con una población de 33 empleados habiendo determinado que al comparar el grupo

experimental y el de control al inicio los dos grupos presentaban iguales resultados ( $P_{\text{valor}}=0,18549$ , y la flexibilidad ( $P_{\text{valor}}=0,50693$ ). Luego al comparar el grupo experimental entre los dos momentos (pretest y postes) se pudo verificar que el dolor en el pretest es mayor que el dolor en el posttest ( $P_{\text{valor}}=0,01125$ ). En ese sentido para el Ministerio de Sanidad (2014), indica que cuando una persona se mueve por su propia voluntad, su metabolismo se incrementa debido a la actividad muscular que realiza. Pese a que la intensidad del movimiento es baja, este acto ya se considera actividad física. Entonces se concluye que el cuerpo humano solo puede estar en dos estados: en reposo o en actividad física. Esta última la definimos como movimientos del cuerpo que se dan por movimientos del cuerpo que trae consigo desgaste energético el que se encuentra por encima del nivel de reposo. Así mismo Moyano (2018) define que las pausas activas como períodos de actividad física que se prolongan durante al menos 10 minutos. Estas sesiones abarcan ejercicios diseñados para mejorar la salud cardiovascular, fortalecer los músculos y aumentar la flexibilidad, todo ello con el objetivo de reducir la fatiga a causa del trabajo. Por otro lado, Vallejo y Pérez (2018), el desempeño del trabajador se relaciona con las habilidades individuales que posee, incluyendo conocimientos y destrezas, destinadas a lograr eficientemente los resultados en las tareas asignadas, las cuales deben evaluarse para medir tanto los logros individuales como grupales.

En relación al tercer objetivo, se estableció la influencia de la flexibilidad en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, el 16.3 % de trabajadores percibe a la flexibilidad como baja, el 55 % con un nivel moderado y el 28.8 % la considera como alto. En relación al desempeño laboral lo considera el 8.8 % deficiente, el 51.3 % medio y el 40 % alto. Por lo tanto, se comprobó que los trabajadores confirmaron que la flexibilidad está a un nivel medio, con lo cual se confirmó que la flexibilidad tiene influencia sobre el desempeño laboral. Para tal fin se hizo la prueba Pseudo  $R^2$  según los resultados de Cox y Snell – Nagelkerke cuyos resultados muestran que el desempeño laboral es explicado por la flexibilidad en un 60 % en ambos casos muestran resultados iguales, para realizar la comparación se aplicó los logaritmos calculados de los dos modelos, llegando a concluir que la flexibilidad impacta en el desempeño de los trabajadores. Estos resultados son comparables con Gallardo (2023), en su investigación demuestro la correspondencia entre el

compromiso organizacional y el desempeño. El estudio tiene enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo transversal, una población de 116 trabajadores, una muestra de 90 trabajadores, el acopio de información se dio utilizando un cuestionario, habiendo llegado a determinar que hay dependencia entre las dos variables, los resultados de Spearman indican que el 63.3 % de trabajadores indican que existe un compromiso alto de compromiso organizacional, mientras que el 77 % de trabajadores indican que existe un nivel muy elevado del desempeño laboral, el género masculino muestra una correlación positiva con un coeficiente de ,573 con el compromiso y el desempeño en el trabajo, mientras que el género femenino tiene un coeficiente de ,497 finalmente concluye que hay un vínculo entre la variable compromiso organizacional y desempeño laboral. Así mismo Rubio y Valdez (2023), En su investigación, llego a determinar las pausas activas afectan la productividad laboral en los profesores, tipo de investigación aplicada, el método descriptivo deductivo, enfoque cuantitativo, el tipo de la investigación diseño correlacional transversal no experimental correlacional, teniendo una población de 250 profesores y una muestra de 40 docentes cuyos resultados son después de haber analizado las dos variables pausas activas y desempeño siendo el valor de coeficiente de correspondencia es de  $Rho = ,718$  ( $p < .01$ ) comprobándose que hay una correspondencia, en relación al nivel de pausas activas y sus dimensiones se determinó una prevalencia en la dimensión de pausas activas tales como jornada laboral que arroja un resultado de 57.5 %, la dimensión de energía que tiene un valor de 67.5 %, y la dimensión de estrategia que tiene un valor de 77.5 % , además, en cuanto al nivel de conocimiento sobre las pausas activas, los resultados revelaron que el 53.3 % de los participantes tiene un conocimiento bajo y un 40 % posee un conocimiento alto. Por lo tanto, es necesario promover más las pausas activas, asumiendo que los trabajadores tienen jornadas largas de trabajo, con relación al desempeño laboral respecto al cumplimiento de objetivos registra un nivel medio de un 47.5 %, seguido de un buen nivel en un 45 %. La dimensión de trabajo en equipo muestra una puntuación de nivel medio predominante con 62.5 %. La dimensión de disciplina laboral presenta un nivel medio de 50 %, seguido del 42.5 % calificado como un buen nivel. Finalmente, la dimensión de superación personal mostro un nivel medio en un 55 % de los trabajadores. En ese sentido Pardo (2024), explico la

reducción de la carga mecánica con ejemplos como cargar una bolsa pesada o pasar largos periodos frente a la pantalla sin descanso. Recomendó realizar las pausas activas, con cambios de postura regularmente, como levantarse de la silla y dar un breve paseo en el área de trabajo cada 40 minutos cuando se trabaja en la computadora. Además, destacó la importancia de mantener posturas adecuadas frente a la pantalla y tener un peso corporal saludable, ya que ambos factores ayudan a reducir la carga de trabajo. Así mismo Concha (2019) indica que cuando hablamos de salud es importante destacar los componentes, la aptitud física la cual la definen como la capacidad del cuerpo humano para realizar diferentes actividades de forma eficiente, sin registrar niveles altos de fatiga prematura y con tiempos de recuperación rápidos, Estos incluye movimientos motores básicos de coordinación tales como lo son las pausas activas con sus cuatro elementos la resistencia cardiovascular, la fuerza muscular y la flexibilidad. Por otro lado, Rubio (2016), indica que las habilidades de los individuos están directamente relacionadas con el éxito de una tarea, sin embargo, se debe de destacar que un desempeño excelente no solo depende de las habilidades básicas necesarias para cumplir con los requisitos mínimos de un trabajo asignado al individuo. La Excelencia en el desempeño laboral se alcanza gracias a las habilidades que diferencian de un individuo a otro es decir aquellas que distinguen a las personas entre sí.

## V. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se determinó las pausas activas tienen una influencia significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, estadísticamente esto fue confirmado por los valores de la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nagelkermen, concluyéndose que las pausas activas explican el desempeño laboral.

### **Segunda:**

Se estableció la influencia de la resistencia cardiorrespiratoria en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, esta afirmación está basada en la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nagelkerke entonces se dedujo que la resistencia cardiorrespiratoria es importante para la salud del trabajador y así contribuye con el desempeño del mismo.

### **Tercera:**

Se estableció la influencia de la fuerza muscular en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, basamos esta afirmación por los valores obtenidos de las pruebas Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nageikerke, entonces se infirió que la fuerza muscular contribuye con el desempeño laboral.

### **Cuarta:**

Se estableció la influencia de la flexibilidad en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, teniendo en consideración que los resultados obtenidos por prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nageikerke, entonces se concluyó que la flexibilidad es un factor importante que mejora el desempeño laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

A los funcionarios del Ministerio de Trabajo, valorar la realización de talleres relacionados a incentivar los programas de pausas activas en todas las empresas lo que permitirá mejorar la salud de los trabajadores, contribuyendo así con incrementar el desempeño del trabajador en su centro de trabajo y así contribuir con la productividad del país.

### **Segunda:**

Al Seguro Social de Salud, EsSalud tener en cuenta una participación activa en las empresas con los ejercicios cardiorrespiratorios como parte de los programas de pausas activas lo que permitirá reducir las visitas de los trabajadores a los centros de salud por enfermedades laborales no transmisibles.

### **Tercera:**

A la asociación de microfinancieras, considerar la realización de un plan de seminarios con el fin de hacer conocer las ventajas y beneficios que tiene el ejercitar la fuerza muscular, como parte de los programas de pausas activas en las empresas microfinancieras, para así contribuir con la salud de sus trabajadores.

### **Cuarta:**

A los Gerentes de las empresas microfinancieras, propiciar en sus centros de trabajo la flexibilidad muscular como parte del programa de pausas activas para contribuir con la salud del trabajador y así los trabajadores sientan que su empresa se preocupa por su salud y bienestar.

## REFERENCIAS

- Aguirre, B. M. (2021). *Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios publicos en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021* [ Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional, Lima Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66219>
- Albarram, F. J., & Marquez, G. B. (2014). *Operaciones Administrativas de Recursos Humano*. Madrid-España: Editorial RA-MA. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=109949>
- Arias, G. J., & Covinos, G. M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa-Perú:Enfoques Consulting EIRL. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Briones, F., Astudillo, I., Valdivia, B., Bustamante, M., Manriquez, D., Ruiz, C., & Silva, R. (2023). *Efektividad de las Pausas Activas con Ejercicios de Fuerza versus Flexibilidad sobre la Funcion de Hombro de Intensidad de Dolor en Trabajadores de Escritorio*. *Kinesiologia*. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1552458>
- Cabezas, M. E., Andrade, N. D., & Torres, S. J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientific a.pdf>
- Calderon, T. A. (2022). *Gestión de los riesgos psicosociales laborales en el contexto de la covid 19*. Lima Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3252286-boletin-informativo-laboral-n-126-junio-2022-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-laborales-en-el-contexto-de-la-covid-19>
- Campos, S. F., Choquetico, A. H., Maraza, V. B., Zacarias, M. C., & Aguilar, P. A. (Enero-Febrero de 2022). *El uso de la pruebas de hipotesis en la investigación educativa*. *Revista científica de la Universidad de Cienfuegos*.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3022/2965>

Casajus, J. A., & Rodriguez, G. V. (2011). *Ejercicio Físico y Salud en Poblaciones Especiales*. *exernet*. Madrid: Consejo Superior de Deportes.

<https://www.munideporte.com/imagenes/documentacion/ficheros/035D0D7E.pdf>

Castañeda, G. J. (2023). *Efectos de una intervención de pausas activas en el dolor dorsolumbar, en empleados administrativos de la alcaldía de la ciudad de Neiva [Tesis de Maestría, Universidad de Caldas]*. Repositorio Institucional, Manizales-Colombia.

<https://repositorio.ucaldas.edu.co/handle/ucaldas/19556>

Chivambo, I. (2021). *Intervenções ocupacionais para cervicalgia no ambiente de trabalho: revisão integrativa* (Tesis Doctoral, Universidade Federal do Rio Grande Do Sul). Repositorio institucional.

Concha, Z. O. (2019). *Manual de Prescripción de actividad física*. Quito-Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador

[https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/sourceRecord?vid=51UCV\\_INST:UCV&docId=alma991002981525707001&recordOwner=51UCV\\_INST](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/sourceRecord?vid=51UCV_INST:UCV&docId=alma991002981525707001&recordOwner=51UCV_INST)

Condori, O. P. (2020). *Universo, población y muestra*. *academic.org*.

<https://www.academica.org/cporfirio/18.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2011, 20 de agosto). *Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Diario Oficial el Peruano.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>

Coronado, G. G., Valdivia, V. M., Aguilera, D. A., & Alvarado, C. A. (2020). *Compromiso Organizacional Antecedentes y Consecuencias*. *Conciencia Tecnológica*.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

Cuesta, S. A. (2017). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá Colombia: Ecoe Ediciones.

<https://www.digitaliapublishing.com/a/126654>

Dias, S. D., Batista, F. L., & Minelli, R. B. (2023). O impacto da rotina de pausas ativas no ambiente de trabalho na percepção de estresse, dor e qualidade

- do sono em trabalhadores administrativos. *Revista brasileira de medicina do estilo de vida*, 1-24  
<https://doi.org/10.61661/BJLM.2023.v2.76>
- Dominguez, M. M. (2021). *Regresion logistica y tecnicas de aprendizaje aplicaciones*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.  
<https://zaguan.unizar.es/record/110300>
- Espinoza, L. (2019). *Vida activa ejercicio y salud*. Valparaiso Chile: Ediciones Universidad de Valaparaíso.  
<https://campusautonoma.unlimitedlearning.io/info/vida-activa-ejercicio-y-salud-03274933>
- EsSalud. (24 de Marzo de 2023). *Noticias.essalud*.  
<http://noticias.essalud.gob.pe/?inno-noticia=essalud-realiza-actividades-de-pausa-activa-dirigida-a-mas-de-1600-trabajadores-para-mejorar-la-salud-fisica-y-mental>
- EsSalud-Cusco. (15 de 12 de 2022). *Essalud Cusco premia a empresa SEDACUSCO como entidad amiga de la salud*.  
<http://noticias.essalud.gob.pe/?inno-noticia=essalud-cusco-premia-a-empresa-sedacusco-como-entidad-amiga-de-la-salud>
- Farro, U. G. (2022). *Efecto de la pausa activa en el estres laboral en el personal de enfermeria del hnerm Lima 2022 [ Tesis de Maestria, Universidad Norbert Wiener]*. Repositorio Digital, Lima.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/8095>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodologia de la Investigación*. Huancayo: Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Gallardo, M. O. (2023). *Compromiso organizacional y desemepño laboral en los trabajadores de la marca GHL hoteles en Cusco 2023[ Tesis de Maestria, Universidad Andina del Cusco]*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/6227>
- Garcia-Vargas, M. d., Martinez, A. L., Ceron, R. M., & Molina, R. H. (2022). Validez y confiabilidad de un instrumento que permite detectar una revista depredadora. *Tepexi Boletin cientifico de la escuela superior TEPEJI DEL RIO*.

- <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/8744/9068>
- Guayasamin, M. D. (2024). *Trastornos osteomusculares y sus efectos en el rendimiento laboral de los trabajadores de una entidad financiera durante el periodo 2023* [Tesis de Maestria, Universidad Tecnica del Norte]. Repositorio Institucional, Ibarra- Ecuador.  
<https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/15505/2/PG%201754%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Hadi, M. M., Martel, C. C., Huayta, M. F., Rojas, L. C., & Arias, G. J. (2023). *Metodologia de la investigación - Guia para el proyecto de tesis*. Puno: Instituto Universitario de Innovacion Ciencia y Tecnologia Inudi Perú S.A.C.  
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- Henriques, R. B. (2023). *Actividade física em contexto laboral: Programa de intervencao de pausas ativas no trabalho* [ Tesis de Maestria, Escola Superior de Tecnoliga de Saude]. Repositorio institucional.  
<http://hdl.handle.net/10400.26/43500>
- Hernández, S. R. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico.  
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Bap tista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Instituto de Salud Publica, C. (07 de Abril de 2023). *Pausas en el trabajo- consideraciones conceptuales*.  
<https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2023/11/NT-116-Pausas-en-el-Trabajo-Consideraciones-Conceptuales-v0-2023.pdf>
- IPD, Instituto Peruano del Deporta. (2021). *Encuesta nacional de actividad fisica y habitos de vida saludable*. Lima- Perú: Instituto Peruano del Deporte.  
<http://appweb.ipd.gob.pe/victoria/web/archivo/Encuesta.pdf>
- Jaspe, C., Lopez, F., & Moya, S. (2018). La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por

- condiciones disergonómicas en actividades administrativas. *Revista de investigación en Ciencias de la Administración*, 175-186.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968096002>
- Kappes, M. S., & Riquelme, V. (Marzo - Junio de 2021). El valor P, y medidas de efectos su interpretación en investigación cuantitativa en enfermería. *Revista de Enfermería*.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v15n2/1988-348X-ene-15-02-1247.pdf>
- Laime, H. L. (2022). *Relación entre satisfacción y desempeño laboral en usuarios internos de los establecimientos de salud del municipio de Achocalla, periodo 2022 [ Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Andrés]*. Repositorio Institucional, Bolivia.  
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/32704>
- Lopez, B. R. (2020). *Actividad física y absentismo laboral debido a enfermedad [ Tesis Doctoral, Universidad de Zaragoza]*. Repositorio Institucional.  
<https://zaguan.unizar.es/record/100794>
- Louffat, E., Cossi, L., & Aliaga, R. (2022). *Nuevas tendencias en administración del talento humano*. Colombia: Cengage Learning Editores S.A.  
<https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Marco, F., Loguzzo, H. A., & Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Florencio Varela - Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche.  
<https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Michavila, P. F. (2022). *Metodología de la investigación*. Mexico: KLiK soluciones educativas S.A.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=tipo+de+investigaci%C3%B3n+transversal&ots=WHEQ4PJlgs&sig=qsu3tj\\_qKjmKt9xKGvu9rRCkH4o#v=onepage&q=tipo%20de%20investigaci%C3%B3n%20transversal&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=tipo+de+investigaci%C3%B3n+transversal&ots=WHEQ4PJlgs&sig=qsu3tj_qKjmKt9xKGvu9rRCkH4o#v=onepage&q=tipo%20de%20investigaci%C3%B3n%20transversal&f=false)
- Ministerio de Sanidad. (2014). *Estrategia de promoción de la salud y prevención en SNS - En el marco del abordaje de la cronicidad en el SNS*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

<https://www.sanidad.gob.es/areas/promocionPrevencion/estrategiaSNS/docs/EstrategiaPromocionSaludyPrevencionSNS.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2008, 30 de noviembre). Aprueban la norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico [ Resolución Ministerial N°375-2008-TR]. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/compendio-de-normas-laborales/>

MINSA, Ministerio de Salud. (05 de 03 de 2023). Minsa: solo el 26% de peruanos adultos realiza actividad física. *El Peruano*.

<https://elperuano.pe/noticia/206989-minsa-solo-el-26-de-peruanos-adultos-realiza-actividad-fisica>

Molina, A. M. (Diciembre de 2022). Analisis de normalidad. Una imagen vale más que mil palabras. *Revista electronica de AnestesiaR*.

Moyano, S. L. (2018). *Pausas activas: una herramienta ergonimica* revisión. *Cuidado Ocupacional Humana*.

<https://core.ac.uk/download/pdf/328146757.pdf>

MSP, Ministerio de Salud; SND, Secretaria Nacional del Deporte. (2017). *¡A MOVERSE! Guia de actividad fisica*. Montevideo Uruguay: Ministerio de Salud Publica.

<https://www.paho.org/es/documentos/guia-actividad-fisica-move-se>

Muñoz, M. F. (2020). *Inseguridad laboral y su relación con el desempeño laboral [Tesis Doctoral, Universidad de Chile]*. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/182735>

Ochoa, D. C., Centeno, M. P., Hernandez, R. E., Anibal, G. C., & Rosario, C. V. (2020). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. *Revista Universidad y Sociedad*.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-308.pdf>

OIT, Organismo Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo*. Ginebra - Suiza: Organizacion Internacional del Trabajo.

- [https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. (07 de Abril de 2015). *Organismo Internacional del Trabajo*. Ginebra-Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- [https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_358293.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358293.pdf)
- OMS, Organismo Mundial de la Salud 2022. (2022). *Informe sobre la situación mundial de la actividad física 2022*. Ginebra: Organismo Mundial de Salud.
- <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240060449>
- OPS, O. P. (2019). *Plan de acción mundial sobre actividad física 2018-2030 "Mas personas activas para un mundo mas sano"*. Washington, D.C.: Organización Panamericana para la Salud.
- [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/50904/9789275320600\\_spa.pdf](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/50904/9789275320600_spa.pdf)
- Paragua, M. M., Bustamante, P. N., & Paragua, M. M. (2022). *Investigación Científica*. Huanuco: Edición Digital.
- <https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022/05/LIBRO-INVESTIGACION-CIENTIFICA.pdf>
- Pardo, S. (28 de Abril de 2024). A mas estres, mas dolor de espalda: como cortar con este circulo vicioso que afecta la calidad de vida. *Infobae*.
- <https://www.proquest.com/newspapers/más-estrés-dolor-de-espalda-cómo-cortar-con-este/docview/3048307709/se-2>
- Paredes, R. G. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Union]*. Repositorio Insitucional.
- <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1883>
- Pereyra, L. C., & Vaira, M. (2021). *Manual de tecnicas y protocolos para el relevamiento y estudio de anfibios de argentina*. Argentina: Universidad Nacional de Jujuy.
- <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/156720>
- Pinedo, D. C. (2020). *Modelo de gestión del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral, Centro Integral de Familias Yurimaguas 2020 [Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio institucional.

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56787/Pinedo\\_DCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56787/Pinedo_DCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pino, L. E., Granja, P. A., & Niño, A. Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229774>
- Pintado, P. E. (2014). *Comportamiento Organizacional: Gerencia y Liderazgo conductiva del talento humano*. Lima - Peru: Talleres graficos Dennis Marzon.  
[https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991000765749707001&context=L&vid=51UCV\\_INST:UCV&lang=es&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,Comportamiento%20organizacional:%20Ger](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991000765749707001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,Comportamiento%20organizacional:%20Ger)
- Polo, V. J., Madrid, C. J., Gomez, F. L., Muños, A. A., & Constant, M. d. (2022). *Psicología organizacional y del trabajo*. Barranquilla Colombia: Uninorte.  
<https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=115408>
- Prieto, H. J., & Theran, B. I. (2018). *Administración Teorías, autores, fases y reflexiones*. Bogota Colombia: DGP Editores SAS.  
<https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=8037&pg=&ed=>
- Quiroga, P. R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de Maestria, Universidad Politecnica Salesiana Ecuador]. Repositorio Institucional, Ecuador.  
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21632>
- Ricci, P. (2020). Una revisión general sobre la creatividad. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*.  
<https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/201>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico: PEARSON.  
[https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento\\_Organizacional\\_15a\\_Edicio\\_n\\_Stephen\\_P\\_Robbins\\_and\\_Timothy\\_A\\_Judge](https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15a_Edicio_n_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge)

- Robbins, S. P., Coulter, M., Martocchio, J. J., & Long, L. K. (2018). *ADMINISTRACION 13E*. Mexico: Pearson.  
<https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=6951&pg=&ed=>
- Rojas, L. N. (2022). *Desempeño laboral y el síndrome de burnout de los profesionales y técnicos de enfermería del área quirúrgica del hospital nacional Adolfo Guevara Velasco-ESSALUD-Cusco-2021*[Tesis de Maestría, Universidad de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio Institucional.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12918/6817>
- Romero, C. A. (2021). *Efectos de un programa de promoción de actividad física para la salud en el ámbito laboral durante la pandemia de la covid-19* [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio Institucional.  
<http://hdl.handle.net/10486/703325>
- Rubio, P. K., & Clemencia, V. Z. (2023). *Pausas activas y desempeño laboral en los docentes de la escuela de posgrado, Universidad Privada Antenor Orrego, 2021* [Tesis Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. repositorio institucional, Trujillo.  
<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/2879>
- Rubio, S. T. (2016). *Recursos Humanos - Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona, España: Octaedro.  
<https://www.digitaliapublishing.com/a/59030>
- Rubio, T. (2016). *Recursos humanos*. Barcelona: Octaedro S.L.  
<https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=59030>
- Salazar, Cecilia, P., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Portoviejo Ecuador: Universidad San Gregorio de Portoviejo.  
<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0009.pdf>
- Sampieri, C. R. (2023). Glosario de terminos y conceptos de investigación cualitativa. *Departamento de fisiología*.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4574353](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4574353)
- Sanchez, H. A., M., R. F., Alayza, D. M., Sime, P. L., Mendivil, T. d., & Tafur, P. R. (2020). *Los metodos de investigación para la elaboración de las tesis*

- de maestria en educacion*. San Miguel - Lima: Pontificia Universidad Católica del Peru.
- <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/195750/libro-los-metodos-de-investigacion-maestria-2020-botones-2-2.pdf?sequence=1#page=51>
- Sanchez, M. D. (2022). Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos en investigacion. *Boletin Cientifico de la Escuela Superior Tepeji del Rio*. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928/8457>
- Soto, G. J., Collado, F. D., Torres, C. B., & Padiál, R. R. (2021). Elaboracion y validacion de un cuestionario (CFVALMA), sobre la formacion en valores del alumnado de magisterio. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7944700>
- Torres, L. J. (2021). Fiabilidad de las Escalas: Interpretacion y Limitaciones del Alfa de Cronbach. *ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/350590351\\_Fiabilidad\\_de\\_las\\_escalas\\_interpretacion\\_y\\_limitaciones\\_del\\_Alfa\\_de\\_Cronbach](https://www.researchgate.net/publication/350590351_Fiabilidad_de_las_escalas_interpretacion_y_limitaciones_del_Alfa_de_Cronbach)
- UCV, Universidad Cesar Vallejo. (2020). *Codigo de Etica en Investigacion*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Urdilez, M. G. (2023). *Empleo de pausas activas como plan para prevenir la fatiga y mejorar el rendimiento laboral en el Personal de Gobernanza de la Salud de la Coordinacion Zonal 6* [Tesis de Maestria, Universidad de las Americas]. Repositorio institucional, Quito. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15357>
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, E. (2019). *Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos cuali-cuantitativos*. Colombia: Universidad de la Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recolecci%c3%b3n%20de%20datos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vallejo, T. L., & Perez, M. A. (2018). *Recursos Humanos y Organizaciones*. Mexico DF-Mexico: Bonilla Artigas Editores. <https://www.digitaliapublishing.com/a/81481>

Vesga, R. J., & Garcia, R. M. (2020). *Cultura organizacional y cambio*. Bogota: Editores Academicos.

<https://www.digitaliapublishing.com/a/102362>

Zurita, R. U. (2023). Sobre el plagio: Reflexiones desde el ámbito académico. *Revista mexicana de investigación educativa*.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662023000200673](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662023000200673)

## **ANEXOS**

**Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>TÍTULO: Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024</b>						
<b>AUTOR: Edmundo Minaya Alegria</b>						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<p><b>General:</b> ¿Como influye las pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024?</p> <p><b>Específicas</b> 1. ¿Como influye la resistencia cardiorrespiratoria en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024?</p> <p>2. ¿Como influye la fuerza muscular en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024?</p> <p>3. ¿Como influye la Flexibilidad en el desempeño laboral en</p>	<p><b>General:</b> Determinar la influencia de las pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024</p> <p><b>Específicas</b> 1. Establecer la influencia de la resistencia cardiorrespiratoria en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024</p> <p>2. Establecer la influencia de la fuerza muscular en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024;</p>	<p><b>General:</b> Existe influencia significativa de las pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024</p> <p><b>Específicas</b> 1. Existe influencia significativa de la resistencia cardiorrespiratoria en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024</p> <p>2. Existe influencia significativa de la fuerza muscular en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024;</p>	<b>Variable 1: Pausas activas</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Niveles/rangos</b>
			D1: Resistencia Cardiorrespiratoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jornada laboral de respiración</li> <li>Duración</li> <li>Experiencia placentera</li> </ul>	1, 2 3, 4, 5 6, 7 8, 9	Bajo 25-58 Medio 59 -92 Alto 93- 125
			D2: Fuerza muscular.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Movimientos del cuerpo</li> <li>Masa muscular</li> <li>Prevenir enfermedades</li> </ul>	10, 11, 12 13, 14 15, 16, 17	
			D3: Flexibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Características anatómicas</li> <li>Calidad de vida</li> <li>Movilidad articular</li> </ul>	18, 19 20,21 22, 23, 24, 25	
<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>						
D1: Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidades</li> </ul>	1,2,3				

trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024? .	3. Establecer la influencia de la flexibilidad en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024	3. Existe influencia significativa de la flexibilidad en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024.	D2Civismo  D3: Falta de productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución de labores</li> <li>• Proactividad</li> <li>• Apoyo a los objetivos</li> <li>• Cortesía</li> <li>• Incumplimiento de tareas.</li> <li>• Actitudes agresivas</li> <li>• Ausencia al centro de trabajo</li> </ul>	<p>4, 5</p> <p>6,7,8, 9, 10</p> <p>11, 12, 13</p> <p>14, 15</p> <p>16, 17, 18, 19</p> <p>20, 21,22</p> <p>23</p>	<p>Deficiente</p> <p>23-53</p> <p>Medio</p> <p>54-84</p> <p>Alto</p> <p>85-115</p>
---	--	--	---	--	--	--

**Título: Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024.**

Variable 01: Pausas Activas

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
La falta de actividad física se ha convertido en uno de los principales problemas a nivel mundial, las investigaciones científicas demuestran que los ejercicios físicos son esenciales para prevenir enfermedades no transmisibles y así mejorar la salud general siendo una herramienta fundamental y prioritaria. Los ejercicios en el ámbito laboral son con el fin de compensar las largas horas de trabajo y	Las pausas activas consisten en períodos de actividad física que se prolongan durante al menos 10 minutos. Estas sesiones abarcan ejercicios diseñados para mejorar la salud cardiovascular, fortalecer los músculos y aumentar la flexibilidad, con el objetivo de contrarrestar la fatiga que suele acompañar al trabajo	D1: Resistencia cardiorrespiratoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada laboral de</li> <li>• Ejercicios respiración</li> <li>• Duración</li> <li>• Experiencia placentera.</li> </ul>	1, 2 3, 4, 5 6, 7 8, 9	(5) Siempre. (4) Casi Siempre (3) Ocasionalmente. (2) Casi nunca. (1) Nunca	Bajo 25-58 Medio 59 -92 Alto 93- 125
		D2: Fuerza muscular	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Movimientos del cuerpo</li> <li>• Masa muscular</li> <li>• Prevenir enfermedades</li> </ul>	10, 11, 12 13, 14 15, 16, 17		
		D3: Flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características anatómicas</li> <li>• Calidad de vida</li> </ul>	18, 19 20, 21		

<p>así alentar a los trabajadores a ser físicamente activos para aliviar y reducir los dolores en el cuerpo, aumentar la fuerza en los hombros y generar movimiento y así evitar el sedentarismo. (Casajus y Rodriguez, 2011).</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Movilidad articular</li> </ul>	<p>22, 23, 24, 25</p>		
--	--	--	---	-----------------------	--	--

Nota: Adaptada de Ejercicios Físicos en Poblaciones Especiales (Casajus y Rodriguez, 2011).

Link: <https://www.munideporte.com/imagenes/documentacion/ficheros/035D0D7E.pdf>

**Título: Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024**

Variable 02: Desempeño Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Un buen desempeño se da por que el trabajador tiene buenas competencias las mismas que difieren de un trabajador a otro, estas competencias están relacionadas con el rendimiento laboral por que estas originan o anticipan el comportamiento de los trabajadores (Robbins y Junge, 2013).	En la actualidad, las empresas, que tienden a ser menos jerárquicas y más centradas en el servicio, demandan una evaluación más completa. Los investigadores ahora identifican tres dimensiones principales de comportamientos que conforman el desempeño laboral: El desempeño de Tareas, El Civismo, Falta de productividad	D1: Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidades</li> <li>• Ejecución de labores.</li> </ul>	1,2 3,4,5	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Neutro (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Deficiente 23-53
		D2: Civismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proactividad</li> <li>• Apoyo a los objetivos</li> <li>• Cortesía</li> </ul>	6,7,8,9 10,11,12,13 14,15		Medio 54-84
		D3 Falta de productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incumplimiento de tareas.</li> <li>• Actitudes agresivas</li> <li>• Ausencia al centro de trabajo</li> </ul>	16,17,18 19,20,21 22, 23		Alto 85-115

*Nota: Adaptado de Comportamiento Organizacional (Robbins y Judge, 2013).*

Link: [https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento\\_Organizacional\\_15a\\_Edicio\\_n\\_Stephen\\_P\\_Robbins\\_and\\_Timothy\\_A\\_Judge](https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15a_Edicio_n_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge)

## 2. Instrumentos de recolección de datos.

### CUESTIONARIO QUE MIDE LAS PAUSAS ACTIVAS

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Edmundo Minaya Alegria, con Nro. DNI. 23937133, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

#### Variable 1: Pausas Activas.

##### Escala auto valorativa

Siempre	(S)	= 5
Casi Siempre	(CS)	= 4
Ocasionalmente	(O)	= 3
Casi nunca	(CN)	= 2
Nunca	(N)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V1. Pausas activas</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>O</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Dimensión 1: Resistencia cardiorrespiratoria</b>					
1) Siente agotamiento durante la jornada laboral.					
2) Realiza actividad física durante la jornada laboral.					
3) Realiza diariamente ejercicios respiratorios que le permita oxigenar su cuerpo.					
4) Siente que se ahoga o le falta aire durante la jornada laboral.					
5) Tiene palpitaciones aceleradas del corazón durante su jornada laboral					
6) El tiempo de su descanso de trabajo en el día le permite recuperarse para seguir realizando sus labores.					
7) El permanecer sentado en su lugar de trabajo hasta la hora de refrigerio le causa molestia en su cuerpo.					
8) Participa en actividades recreativas para relajarme de la rutina de trabajo.					
9) Realiza actividades recreativas durante la jornada de trabajo para mantener las relaciones interpersonales con mis compañeros.					
<b>Dimensión 2: Fuerza Muscular</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>O</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>

10) Realiza actividades de relajación durante la jornada de trabajo.					
11) Tiene en la jornada de trabajo actividad física de 5 a 10 minutos.					
12) Hace uso de las escaleras para realizar coordinaciones con sus compañeros de otras áreas de trabajo.					
13) Tiene sensación que está subiendo de peso.					
14) Siente que el sedentarismo no le permite realizar actividades que antes hacía.					
15) Realiza ejercicios cortos en el horario de trabajo para prevenir enfermedades laborales.					
16) Tiene conocimiento que las enfermedades laborales son consecuencia de malos hábitos de trabajo.					
17) Interrumpe su rutina de trabajo de estar sentado en la oficina levantándose y caminando.					
<b>Dimensión 3: Flexibilidad</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>O</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
18) Tengo molestias físicas en las extremidades, cuello, espalda, manos por la actividad laboral que desarrollo.					
19) Evita tener posturas inadecuadas al sentarse para prevenir los dolores musculares.					
20) Me siento bien después de realizar movimientos del cuerpo y recupero energías y mejoro mi estado de ánimo.					
21) Incentivo realizar ejercicio físico con el fin de mejorar la calidad de vida en mi trabajo.					
22) Realizo movimientos articulares que me ayudan a relajarme.					
23) Realizo movimientos articulares y luego siento molestias físicas durante y luego de concluirlos.					
24) Entiendo que los movimientos articulares ayudan a mejorar la salud eliminando el cansancio físico.					
25) Siente que los movimientos articulares ayudan a mejorar la sobre carga de trabajo.					

**Muchas gracias**

## CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Edmundo Minaya Alegria, con Nro. DNI. 23937133, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

### Variable 2: Desempeño Laboral.

#### Escala auto valorativa

Totalmente de acuerdo	(TA)	=	5
De acuerdo	(DA)	=	4
Neutral	(N)	=	3
En desacuerdo	(ED)	=	2
Totalmente en desacuerdo	(TD)	=	1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V2. Desempeño laboral</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>N</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
<b>Dimensión 1: Desempeño de tareas</b>					
1) Siento que realizo mi trabajo con responsabilidad.					
2) Acepto las consecuencias de las actividades realizadas en el desarrollo de funciones.					
3) Siento que realizo mis tareas de acuerdo a lo planificado.					
4) Necesito que mis tareas realizadas requieren de una supervisión del jefe.					
5) Ejecuta sus tareas que realiza con habilidad					
<b>Dimensión 2: Civismo</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>N</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
6) Evita los conflictos dentro del centro de trabajo.					
7) Tengo una actitud positiva para integrarme al equipo de trabajo.					
8) Apoyo los programas de mejoramiento de la empresa.					

9) Soy asequible al cambio de formas de realizar el trabajo.					
10) El trabajo que realizo aporta al logro de los objetivos de la empresa.					
11) Tengo un espíritu de trabajo en equipo para el logro de objetivos.					
12) Tengo resultados a niveles solicitados por la empresa.					
13) Atiendo con cortesía, a los clientes de la empresa.					
14) Atiendo a los clientes de forma rápida y oportuna para la satisfacción de estos.					
15) Me siento satisfecho con el trabajo que realizo en mi área.					
<b>Dimensión 3: Falta de productividad</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>N</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
16) Cumpló con los horarios de trabajo.					
17) Evito incumplir tareas relacionadas al puesto de trabajo.					
18) Tengo incumplimientos de tareas asignadas por responsabilidad de otras áreas.					
19) Tengo actitudes agresivas cuando no alcanzo los objetivos programados en su centro de trabajo.					
20) Tengo una actitud agresiva hacia mis pares cuando mis ideas no son tomadas en cuenta.					
21) Muestro mi molestia cuando veo desorden en el trabajo.					
22) Tengo inasistencias al centro de trabajo por enfermedades relacionadas a dolencias musculo esqueléticos.					
23) Registro inasistencias al centro de trabajo por problemas de salud relacionados a dolencias musculo esqueléticos.					

**Muchas gracias**

### **3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.**

#### **Consentimiento Informado**

Yo, Edmundo Minaya Alegría, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación intitulada “Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024.”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

#### **Propósito del estudio**

El objetivo del presente estudio es “Determinar la influencia de las pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024”. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de cinco minutos y se realizará en el ambiente de la institución las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía)**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de no maleficencia)**

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### **Beneficios (principio de beneficencia)**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia)**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador al email: minayaedmundo@gmail.com y docente Asesor Gimmy Roberto Asmad Mena, email: gasmadm9@ucvvirtual.edu.pe,

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Nro. DNI: .....

Cusco, Junio del 2024

#### 4. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

##### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez</b>	Rosmery Tapia Farfán
<b>Grado profesional</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( )    Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Administración y cumplimiento normativo
<b>Institución donde labora</b>	CMAC-CUSCO S.A.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 4 años (X )
<b>DNI</b>	23855898
<b>Firma del experto:</b>	

##### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

##### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Pausas Activas
<b>Autor (a):</b>	Adaptada de Ejercicios Físicos en Poblaciones Especiales (Casajus y Rodriguez, 2011).
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable Pausas Activas
<b>Administración:</b>	Personal Administrativo
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una Microfinanciera de la ciudad del Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	D1: Resistencia cardiorrespiratoria, D2: Fuerza muscular, D3: Flexibilidad.
<b>Escala:</b>	(5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) Ocasionalmente, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
<b>Niveles o rango:</b>	Alto (93-125), Medio (59 -92), Bajo (25 -58)
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 10 a 15 min.





PERÚ

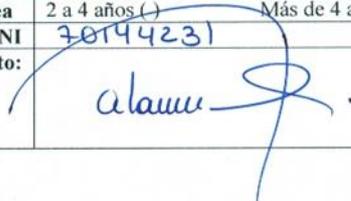
Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TAPIA FARFAN, ROSMERY DNI 23855898	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS  Fecha de diploma: 26/01/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
TAPIA FARFAN, ROSMERY DNI 23855898	ECONOMISTA  Fecha de diploma: 07/10/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
TAPIA FARFAN, ROSMERY DNI 23855898	TITULO DE ECONOMISTA  Fecha de diploma: 07/10/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
TAPIA FARFAN, ROSMERY DNI 23855898	BACHILLER EN ECONOMIA  Fecha de diploma: 07/12/1995 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Palomino Alarcon Flor Yurico		
Grado profesional	Maestría ( X )	Doctor ( )	
Área de formación académica	Clínica ( )	Social ( )	Educativa ( ) Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional	JAFatura de Ofic. conducción de terreno		
Institución donde labora	CAAC-Cusco		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( )	Más de 4 años ( X )	
DNI	70744231		
Firma del experto:			

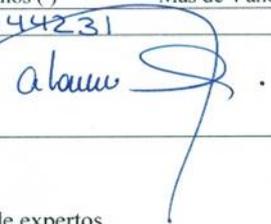
### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Pausas Activas
<b>Autor (a):</b>	Adaptada de Ejercicios Físicos en Poblaciones Especiales (Casajus y Rodriguez, 2011).
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable Pausas Activas
<b>Administración:</b>	Personal Administrativo
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una Microfinanciera de la ciudad del Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	D1: Resistencia cardiorrespiratoria, D2: Fuerza muscular, D3: Flexibilidad.
<b>Escala:</b>	(5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) Ocasionalmente, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
<b>Niveles o rango:</b>	Alto (93-125), Medio (59 -92), Bajo (25 -58)
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 10 a 15 min.

**1. Datos generales del Juez**

<b>Nombre del juez</b>	Palomino Alarcón Flor Jurisco		
<b>Grado profesional</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )	
<b>Área de formación académica</b>	Clínica ( )	Social ( )	Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Jefatura de OFIC. conducta de mercado		
<b>Institución donde labora</b>	CMAC-CUSCO S.A.		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( )	Más de 4 años (X)	
<b>DNI</b>	70144231		
<b>Firma del experto:</b>			

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos del instrumento:**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Desempeño laboral
<b>Autor (a):</b>	Adaptado de <i>Comportamiento Organizacional</i> (Robbins y Judge, 2013).
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable <i>Desempeño laboral</i>
<b>Administración:</b>	Personal Administrativo
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una Microfinanciera de la ciudad del Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	D1: Desempeño de tareas, D2: Civismo, D3: Falta productividad.
<b>Escala:</b>	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutro, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
<b>Niveles o rango:</b>	Alto (85 -115), Medio ( 54 – 84 ), Deficiente (23 -53)
<b>Cantidad de ítems:</b>	23
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 10 a 15 min.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PALOMINO ALARCON, FLOR YURICO DNI 70144231	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS</b>  Fecha de diploma: 29/01/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
PALOMINO ALARCON, FLOR YURICO DNI 70144231	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 14/04/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
PALOMINO ALARCON, FLOR YURICO DNI 70144231	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 19/08/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Luz H. Copa Rivera		
Grado profesional	Maestría ( X )	Doctor ( )	
Área de formación académica	Clinica ( )	Social ( )	Educativa ( X ) Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional	DIRECTORA, DOCENTE, INVESTIGADORA		
Institución donde labora	UTEA, UPEU		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( )	Más de 4 años ( X )	
DNI	09361779		
Firma del experto:			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Pausas Activas
Autor (a):	Adaptada de Ejercicios Físicos en Poblaciones Especiales (Casajus y Rodríguez, 2011).
Objetivo:	Medir la variable Pausas Activas
Administración:	Personal Administrativo
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En una Microfinanciera de la ciudad del Cusco.
Dimensiones:	D1: Resistencia cardiorrespiratoria, D2: Fuerza muscular, D3: Flexibilidad.
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) Ocasionalmente, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (93-125), Medio (59 -92), Bajo (25 -58)
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 10 a 15 min.

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Luz H. Copu Rivera
Grado profesional	Maestría ( X )      Doctor ( )
Área de formación académica	Clinica ( )    Social ( )    Educativa ( X )    Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional	Directora. Docente, Investigadora
Institución donde labora	UTEa, UPEU
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( )      Más de 4 años ( X )
DNI	09261779
Firma del experto:	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del instrumento:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño laboral
Autor (a):	Adaptado de Comportamiento Organizacional (Robbins y Judge, 2013).
Objetivo:	Medir la variable Desempeño laboral
Administración:	Personal Administrativo
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En una Microfinanciera de la ciudad del Cusco.
Dimensiones:	D1: Desempeño de tareas, D2: Civismo, D3: Falta productividad.
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutro, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Alto (85 -115), Medio ( 54 – 84 ), Deficiente (23 -53)
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 10 a 15 min.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
COPA RIVERA, LUZ HERMELINDA DNI 09361779	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA SALUD - ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 31/01/1992 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN PERU
COPA RIVERA, LUZ HERMELINDA DNI 09361779	<b>LICENCIADA EN ENFERMERÍA</b>  Fecha de diploma: 16/07/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN PERU
COPA RIVERA, LUZ HERMELINDA DNI 09361779	<b>GRADO DE MAGÍSTER EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN</b>  Fecha de Diploma: 04/05/2008 TIPO: <ul style="list-style-type: none"><li>• RECONOCIMIENTO</li></ul> Fecha de Resolución de Reconocimiento: 24/05/2019  Modalidad de estudios: Duración de estudios:	ANDREWS UNIVERSITY ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

## 5. Resultado de similitud del programa Turnitin.

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a thesis from Universidad César Vallejo, titled "Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024". The document includes the university logo, the school name (ESCUELA DE POSGRADO), the program (PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO), the author's name (Minaya Alegria, Edmundo), and the thesis title. The similarity score is 17%. A sidebar on the right shows a list of 15 sources with their respective similarity percentages.

**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TÍTULO DE LA TESIS**  
**Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área**  
**administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTOR:**  
Minaya Alegria, Edmundo (orcid.org/0009-0008-9260-3461)

**ASESORES:**  
Dr. Asmad Mena, Jimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)  
Dr. Quipus Bellizza, Mariella Margot (orcid.org/0000-0001-9298-0410)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Sistema de Gestión del Talento Humano

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**  
**2024**

**Resumen de coincidencias**  
**17 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2 hdi handle net Fuente de Internet	4 %
3 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4 revistasenfoco.org Fuente de Internet	1 %
5 repositorio.uclt.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6 repositorio.unifsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8 www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
9 repositorio.unsaac.edu... Fuente de Internet	<1 %
10 polideticonocimiento.c... Fuente de Internet	<1 %
11 www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
12 pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
13 www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
14 odoo.tips Fuente de Internet	<1 %
15 www.timeoast.com Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 47 Número de palabras: 14474 Versión solo texto del informe Alta resolución Activo 08:06 2/09/2024

## 6. Otros anexos:

### Prueba de confiabilidad

Prueba de confiabilidad teniendo en cuenta la prueba piloto con 15 participantes

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Pausas activas	,803	25
Desempeño laboral	,804	23

Al respecto para la saber el grado de confiabilidad del Alfa de Cronbach de nuestros instrumentos se está tomando en cuenta lo indicado por Garcia et al. (2022)

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.6 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

En ese entender al tener nuestros instrumentos un valor superior a 0,8 podemos decir que es un instrumento de excelente confiabilidad

### Prueba de normalidad

Para realizar esta prueba en el presente trabajo se utilizó la herramienta del SPSS, realizando el cálculo se ha obtenido un Sig de 0.005 y 0.001 para cada una de las variables respectivamente al ser estos valores  $< 0,05$  indicamos que nuestras variables no siguen una distribución normal. Tal como lo indica Molina (2022), cuando tenemos datos de análisis menores a 50 la prueba más utilizada es Shapiro Wilk, en el de obtener un valor de  $p < 0,05$  asumimos que nuestras variables no siguen una distribución normal, por el contrario, si el  $p > 0.05$  nuestras variables siguen una distribución normal.

## Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Pausas activas	0.123	80	0.004
Resistencia cardiorespiratoria	0.153	80	0.000
Fuerza muscular	0.183	80	0.000
Flexibilidad	0.177	80	0.000
Desempeño laboral	0.148	80	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Autorización de uso de información

Yo, **Yovana Margot Enriquez Tisoc**, identificado con DNI N° 24713607 en mi calidad de Gerente Central de la CMAC-CUSCO S.A., con R.U.C.N° 20114839176, ubicada en la Av. La Cultura 1624, de la ciudad de Cusco

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor, **Edmundo Minaya Alegría**, identificada con DNI N° 23937133, estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humana, para poder aplicar los cuestionarios para realizar el proyecto de tesis en la institución que represento, CMAC-CUSCO S.A., proyecto intitulado Denominado "Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024", con fines netamente académico con el fin de optar el grado de maestro, la presente autorización implica mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa bajo reservada.



Firma y sello

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



Edmundo Minaya Alegría  
23937133