



**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO
A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
PEDAGOGÍA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE**

TEMA:

GUÍA DE EJERCICIOS DE PAUSAS ACTIVAS Y SU INCIDENCIA EN EL
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DEL ÁREA
ADMINISTRATIVA DEL GAD EN EL CANTÓN MONTALVO, AÑO 2023

AUTOR/ES:

GUEVARA MEZA KAROLYN CONCEPCIÓN
VILLAMAR ARZUBE LUIS ROBERTO

TUTOR:

MSC, MARTIN GARCIA YOEL

BABAHOYO – ECUADOR

2023



DEDICATORIA

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia (abuelos, padres, padrinos, tios, primos) me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

Principalmente, se lo dedico a mi esposo quien me apoyó y alentó para continuar, cuando parecía que me iba a rendir, quien estuvo en los momentos malos y en los menos malos.

Dedico este proyecto de investigación a todos aquellos que han sido una parte integral de mi camino académico y personal.

Con mucha dedicación,

Karolyn Concepción Guevara Meza



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE



DEDICATORIA

Con su eterna paciencia, amor y esfuerzo me permitieron lograr una de mis grandes metas, gracias por enseñarme el ejemplo de perseverancia y valentía, de no tenerle miedo a las dificultades porque sé que Dios siempre está conmigo.

Mis hermanos Carlos y Wendy por su apoyo y cariño incondicional, durante todo este camino, por estar a mi lado en todo momento. A mis cuñados, a mis sobrinos y mi primo Jander porque con sus consejos, oraciones y palabras me hicieron una mejor persona y de una forma u otra me acompañaron en todas mis metas y sueños.

Finalmente le dedico esta tesis desde el fondo de mi corazón a mi hija Asdrid, que siempre ha sido la pieza clave que me ha inspirado a seguir cuando en ocasiones quise darme por vencido y rendirme, en mis pensamientos ha estado siempre y por último a mi Yesenia que ha sido parte fundamental en el tramo final de este camino que con su entusiasmo y amor se ha hecho presente en mi día a día.

Con mucho aprecio,
Luis Roberto Villamar Arzube



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE



AGRADECIMIENTO

Esta nota de agradecimiento está dirigida a todos los que fueron un apoyo considerable e imprescindible en el transcurso de mi carrera.

Gracias a quienes de alguna u otra manera me ayudaron y motivaron directa e indirectamente a seguir con el objetivo.

Gracias a mi esposo por alentarme, apoyarme económica y moralmente, impulsarme cada día a seguir adelante, gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento.

Agradezco grandemente al equipo de profesores de la carrera que fueron guías y soporte intelectual durante todo el proceso educativo.

Con mucho cariño,

Karolyn Concepción Guevara Meza



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE



AGRADECIMIENTO

Quiero brindar mi profundo agradecimiento a Dios por permitirme vivir este sueño y a los docentes de la Universidad Técnica De Babahoyo, por siempre confiar en mí y abrirme las puertas, por permitirme realizar mi preparación profesional dentro de este centro educativo.

Agradezco a toda mi familia que de cierta manera estuvieron ahí al pendiente de mi progreso en estos años que con sus oraciones, consejos y palabras de aliento se han hecho eco dentro mi para seguir adelante.

Estoy eternamente agradecido con mis futuros colegas y grandes amigos por acompañarme y ser un excelente grupo a lo largo de estos semestres, gracias Roger, Bryan, Katiuska y Alex.

Mis agradecimientos a toda la Facultad de ciencias jurídicas, sociales y de la educación y a la carrera de pedagogía de la actividad física y el deporte, por permitirme aprovechar cada una de las asignaturas a lo largo de todo este proceso, le agradezco a la cooperativa de transporte del cantón salitre “Atis” por siempre brindar un excelente servicio para poderme movilizar hacia la ciudad de Babahoyo.



ÍNDICE GENERAL

CARATULA.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	IV
AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL ..	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE GENERAL	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	X
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Contextualización de la situación problemática.....	1
1.1.1. Contexto internacional	1
1.1.2. Contexto nacional	2
1.1.3. Contexto local	3
1.2. Planteamiento del problema	4
1.3. Justificación.....	5
1.4. Objetivos de investigación	7
1.4.1. Objetivo general.....	7
1.4.2. Objetivos específicos	7
1.5. Hipótesis.....	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas	13
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	28
3.2. Operacionalización de las variables	30
3.3. Población y muestra de investigación	32
3.3.1. Población.....	32
3.3.2. Muestra	32
3.4. Técnicas e instrumentos de medición.....	33
3.4.1. Técnicas	33
3.4.2. Instrumentos.....	33
3.5. Procesamiento de datos	34



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE



3.6. Aspectos éticos.....	35
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1. Resultados	36
4.2. Discusión.....	73
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	77
5.1. Conclusiones	77
5.2. Recomendaciones.....	78
REFERENCIAS.....	80
ANEXOS	82



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de ejercicios de pausas activas.....	18
Tabla 2. Factores que influyen en la evaluación del rendimiento laboral	23
Tabla 3. Operacionalización de las variables de estudio	30
Tabla 4. Muestra de estudio	32
Tabla 5. Frecuencia sobre la aplicación de ejercicios físicos o mentales	37
Tabla 7. Frecuencia sobre la realización de ejercicios de relajamiento y flexibilidad	40
Tabla 8. Frecuencia sobre la realización de ejercicios respiratorios y de coordinación	41
Tabla 9. Frecuencia sobre el tiempo de descanso dedicado para la oxigenación	42
Tabla 10. Frecuencia sobre el mejoramiento del rendimiento laboral.....	44
Tabla 11. Frecuencia sobre el cansancio por uso de ordenador.....	45
Tabla 12. Frecuencia sobre la aplicación de ejercicios de pausas activas	46
Tabla 13. Frecuencia sobre el agotamiento físico y mental en una jornada diaria	47
Tabla 14. Frecuencia sobre el uso de un documento de ejercicios de pausas activas.....	49
Tabla 11. Tabla de frecuencia sobre el uso de guías de ejercicios de pausas activas	50
Tabla 16. Estadísticos descriptivos sobre la dimensión de decisión.....	52
Tabla 17. Tabla de frecuencia sobre el nivel de decisión en los profesionales del área administrativa.....	54
Tabla 18. Estadísticos descriptivos sobre las exigencias del trabajo	56
Tabla 19. Tabla de frecuencia sobre el nivel de exigencia del trabajo	58
Tabla 20. Estadísticos descriptivos sobre la dimensión apoyo social.....	60
Tabla 17. Tabla de frecuencia sobre el nivel de apoyo social	61
Tabla 22. Estadísticos descriptivos sobre la dimensión de compañerismo	63
Tabla 23. Tabla de frecuencia sobre el nivel de compañerismo	64
Tabla 24. Tabla de frecuencia sobre la valoración general del rendimiento laboral	66
Tabla 25. Datos estadísticos descriptivos para prueba de normalidad.....	68
Tabla 26. Análisis de la prueba de normalidad.....	69
Tabla 27. Análisis general de la correlación de Spearman	72



RESUMEN

Las pausas activas son ejercicios diseñados para prevenir y mejorar el rendimiento laboral del trabajador; disminuyendo los niveles de estrés y contrarrestando la consolidación de enfermedades relacionadas a la fatiga, cansancio visual, movilidad articular, atrofia de músculo – esquelética, etc. De tal manera, la aplicación de las pausas activas previa a una evaluación conlleva a que el trabajador rompa con la cotidianidad y mejore su rendimiento laboral; sin embargo, para que se tenga efectividad será necesario conocer los momentos y los ejercicios pertinentes dentro de una planificación. **Objetivo:** Determinar la incidencia que tiene una guía de ejercicios de pausas activas en el rendimiento laboral de los profesionales del área administrativa del GAD en el Cantón Montalvo, año 2023. **Metodología:** La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo exploratoria y correlacional. Se utilizó la encuesta para conocer el nivel de satisfacción y el conocimiento de las pausas actividades en los profesionales del GAD en el Cantón Montalvo. También, se aplicó el test de Karasek para diagnosticar el nivel de rendimiento laboral en los profesionales del GAD en el Cantón Montalvo. **Resultados:** Una guía de ejercicios de pausas actividad si incide significativamente en el mejoramiento del rendimiento laboral en los profesionales del GAD en el Cantón Montalvo. **Conclusión:** Las pausas activas laborales buscan conseguir un equilibrio mental y físico, que permita conservar la salud de los profesionales, ya que esto es determinante no solo para el rendimiento laboral propio sino para los intereses de la institución.

Palabras claves: Guía de pausas activas, rendimiento laboral, GAD municipal, ejercicios físicos.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE



ABSTRACT

Active breaks are exercises designed to prevent and improve the worker's work performance; decreasing stress levels and counteracting the consolidation of diseases related to fatigue, eyestrain, joint mobility, musculoskeletal atrophy, etc. In this way, the application of active breaks prior to an evaluation leads the worker to break with everyday life and improve their work performance; however, in order to be effective, it will be necessary to know the moments and the pertinent exercises within a planning. **Objective:** To determine the incidence of an active pause exercise guide on the work performance of professionals in the administrative area of the GAD in the Montalvo Canton, year 2023. **Methodology:** The research had a quantitative, exploratory and correlational approach. The survey was taken to find out the level of satisfaction and knowledge of activity breaks in GAD professionals in the Montalvo Canton. Also, the Karasek test was applied to demonstrate the level of work performance in GAD professionals in the Montalvo Canton. **Results:** A guide to activity break exercises does significantly affect the improvement of work performance in GAD professionals in the Montalvo Canton. **Conclusion:** Active work breaks seek to achieve a mental and physical balance, which allows the health of professionals to be preserved, since this is decisive not only for their own work performance but also for the interests of the institution.

Keywords: Guide to active breaks, job performance, municipal GAD, physical exercises.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Contextualización de la situación problemática

1.1.1. Contexto internacional

El ser humano por su naturaleza “biopsicosocial” y la atribución de los distintos factores que inciden en la forma de sobrellevar la vida, es propenso a estar sometido a diferentes presiones que le generan síntomas de agotamiento y estrés de forma continua. En este sentido, uno de los ámbitos con mayor relevancia en cuanto a estos indicadores está vinculado precisamente con el trabajo, pues la estructura de las empresas, negocios o entidades ponen en situación desventajosa el rendimiento laboral del profesional según la flexibilidad de las cargas de trabajo y su productividad.

Si bien y es cierto, el estrés laboral es considerado como el principal indicador a nivel mundial que produce un bajo rendimiento laboral en los profesionales del área de administración y atención al público en general. Es así que, Espinoza Aguiar (2022) indica que: “El estrés laboral, como fenómeno asociado al proceso de industrialización, es causa frecuente de saturación física y mental, provocando una reducción de la efectividad productiva y la calidad de la vida de sujeto” (p. 19).

Aun así, en varias investigaciones ha quedado demostrado que permanecer frente a una computadora o dispositivo móvil durante varias horas al día genera molestias visuales, y por ende estrés que, durante el transcurso de ese tiempo reduce el desempeño de una persona en cualquier actividad. Por lo tanto, realizar pausas durante la jornada es

determinante en la recuperación de energías y oxigenación del cerebro para mejorar la efectividad y eficacia.

Según Mosquera Bassante (2016) determina que: “El esfuerzo intelectual que suelen realizar los profesionales del área de administración produce una alta tensión nerviosa que influye significativamente en el rendimiento laboral debido a que existe una concentración en un numero particular de células de la corteza motora” (p. 4). Por esta razón, se origina el agotamiento funcional que produce fatiga, reduce la actividad motriz, eleva el estrés y complica la recuperación de la atención en el profesional a cargo.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (2016) considera que el estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas y conductuales que se originan como consecuencia de las altas cargas laborales, esto reduce el rendimiento del profesional y por ende la productividad del negocio; sin embargo, para combatir esta problemática se deben destinar horarios para la oxigenación y recuperación (pausas activas).

1.1.2. Contexto nacional

En la actualidad, el Ecuador es considerado un país de gente trabajadora y productiva, pues es muy común presenciar diferentes tipos de emprendedores y empleados en los negocios lo cual aporta directamente en el desarrollo económico del país. Sin embargo, la sobrecarga de trabajo tiene un antecedente desde antaño y aún se mantiene latente a día de hoy; esto ha provocado problemas serios en el rendimiento y la salud del profesional debido a la poca flexibilidad del horario laboral, que oscila entre las 6 y 8 horas al día.

De acuerdo con datos estadísticos nacionales analizados por Espinoza Aguiar (2022) en relación a la aplicación de la prueba OSI (Inventario de Estrés Ocupacional) se indica que: “Posibles fuentes de estrés que inducen al decadente rendimiento laboral de los profesionales son determinados por factores intrínsecos del ambiente de trabajo, roles designados, tiempo de adaptación, estructura de trabajo, clima organizacional, tiempo de pausas, entre otros” (p. 20). En este sentido, se determina que debe existir un balance entre las exigencias y el descanso para liberar la tensión y reducir el estrés.

Con base a lo anterior, el Ministerio del Deporte del Ecuador (citado por Mosquera Bassante 2016) determina que: “Con el objetivo de acrecentar el riesgo de enfermedades provocadas por el esfuerzo intelectual e inactividad corporal, lanza un proyecto denominado pausas activas con una duración de 15 minutos diarios para los profesionales” (p. 4). No obstante, este proyecto no ha tenido mayor relevancia puesto que son escasas las entidades que toman en serio la rutina de estiramientos y pausas activas

1.1.3. Contexto local

En la provincia de Los Ríos, específicamente en el GAD Municipal del Cantón Montalvo, se ha podido observar a través de un estudio preliminar que, existe una problemática similar a la que se ha redactado en los párrafos anteriores. En este sentido, se observó en un grupo de profesionales del área de administración que presentan niveles altos de estrés producto de la carga laboral que se ve reflejado en la atención al público e incluso en la convivencia entre profesionales, esto como consecuencia de los factores internos de la entidad tales como: presión, asignación de roles de forma constante, reorganización de funciones, etc.

Con lo antes mencionado, también se establece un clima laboral pesado y desventajoso que afecta no solo a la salud física y mental de los profesionales del área de administración del GAD Municipal del Cantón Montalvo, sino también amenaza con el desarrollo eficaz de las actividades de dicha entidad perjudicando así a la población local que se da cita a efectuar trámites pertinentes de manera constante. Por este motivo, es necesario conocer las consecuencias del estrés laboral, que es cada vez más frecuente en los profesionales del área de administración y que influye en la productividad de la entidad, tomando como referencia ejercicios de pausas activas necesarios para recuperar, liberar tensiones y mejorar las funciones de los profesionales.

1.2. Planteamiento del problema

Lastimosamente, los paradigmas con los que cuenta la sociedad actual sitúan al ser humano como una máquina capaz de trabajar largos periodos sin tener un descanso, ni mucho menos una estrategia para reducir las tensiones provocadas por las exigencias. De tal manera, esos paradigmas le insertan al trabajador la idea de que en todo momento puede ser reemplazable sin mayor objeción, por lo que su estadía está condicionada por el rendimiento laboral. En este sentido, este pensamiento erróneo por parte de los altos directivos va en relación a sus intereses propios y se olvidan de lo que realmente son sus trabajadores: “seres humanos”.

Como se ha venido analizando en los párrafos anteriores, el principal indicador del deficiente rendimiento laboral en los profesionales que laboran en entidades municipales es el estrés; este a su vez provoca una saturación física y mental que afecta el desempeño del individuo en un determinado contexto; poniendo en riesgo la propia vida.

En este sentido, el estrés es un efecto producto de las elevadas cargas de trabajo frente a un computador, lo que eleva la tensión en las cortezas cerebrales y genera debilidad visual; de tal manera, este problema debe ser disminuido en los profesionales del área administrativa porque pueden generar complicaciones a largo plazo como enfermedades crónicas y la decadencia de los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo afectando los intereses de la comunidad.

En esta problemática, se infiere que el estrés trae consigo un clima laboral inestable que provoca que los profesionales del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montalvo, comprometan sus relaciones afectivas, social y cognitivas, de modo, que esto impida el subdesarrollo de la municipalidad y se oriente a una crisis económica y emocional. Por último, se sabe que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montalvo no cuenta con estrategias internas a base de pausas activas para reducir el nivel de estrés y mejorar el rendimiento laboral.

A raíz de lo antes mencionado, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué incidencia tiene una guía de ejercicios de pausas activas en el rendimiento laboral de los profesionales del área administrativa del GAD en el Cantón Montalvo, año 2023?

1.3. Justificación

La búsqueda de soluciones ante los problemas vinculados al estrés laboral y su relación directa con el rendimiento y productividad de los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, es una necesidad que debe ser atendida lo más pronto posible porque esta problemática no solo pone en riesgo la salud física y mental

de los profesionales sino también los intereses propios de la entidad. Por esta razón, el desarrollo de la presente investigación se justifica según los siguientes aspectos:

Importancia social: La importancia social que tiene el desarrollo de esta investigación radica principalmente en que los ejercicios de pausas activas establecidos en una guía se enfocan directamente en mejorar la salud física y mental del profesional del área administrativa, brindándole, además, al GAD del Cantón Montalvo una alternativa para que sus demás funcionarios rompan con el esquema sedentario e inactivo que perjudique tanto la salud como el desarrollo de las actividades cotidianas.

Beneficiarios: Los principales beneficiarios de esta investigación serán los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, pudiéndose extender estos beneficios a otras áreas según la efectividad de la guía de ejercicios de pausas activas en cuanto al rendimiento laboral. Además, con ello, también mejoraran las atenciones al público general pues claramente existirá una reducción de tensión y estrés en los profesionales.

Aporte: Se pretende establecer una propuesta fundamentada desde la teoría y la práctica, que sea efectiva para que los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo puedan mejorar su rendimiento laboral y fortalecer su salud física y mental. Además, los resultados de esta investigación servirán como antecedentes para la realización de nuevas investigaciones similares.

Factibilidad: El desarrollo de la investigación será factible porque tendrá la respectiva autorización de las autoridades locales (alcalde) y la predisposición de los

profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo. Asimismo, se establecerá el monitoreo correspondiente de los tutores de la carrera de Pedagogía de la Actividad Física y Deporte de la Universidad Técnica de Babahoyo, para garantizar el correcto desarrollo de la investigación.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la incidencia que tiene una guía de ejercicios de pausas activas en el rendimiento laboral de los profesionales del área administrativa del GAD en el Cantón Montalvo, año 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Definir teóricamente los fundamentos que sustentan el diseño y aplicación de ejercicios de pausas activas para mejorar el rendimiento laboral en los profesionales del área de administración por medio de la revisión documental.

Evaluar el nivel de rendimiento laboral en los profesionales del área administrativa del GAD en el Cantón Montalvo durante la jornada laboral.

Establecer la correlación que existe entre el uso de una guía de ejercicios de pausas activas y su incidencia en el rendimiento laboral en los profesionales del área de administración del GAD en el Cantón Montalvo.

1.5. Hipótesis

Una guía de ejercicios de pausas activas incidirá significativamente en el rendimiento laboral de los profesionales del área administrativa del GAD en el Cantón Montalvo.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Con la finalidad de abordar la problemática presente el trabajo de investigación, es necesario revisar los antecedentes pertinentes sobre las variables de estudio; en este caso, aquellos que guardan relación con propuestas de ejercicios de pausas activas y su incidencia en el rendimiento laboral. Cabe mencionar, que uno de los objetivos que tienen la revisión de antecedentes es conocer desde diferentes perspectivas como ha sido abordado un tema en común. En este sentido, los investigadores consideran la selección de cinco trabajos de investigación, contextualizados desde el marco internacional hasta el contexto local.

El primer trabajo de investigación analizado fue desarrollado por Ceballos & Montoya (2016) en el país de Colombia, y se titula: “*IMPORTANCIA DEL DESARROLLO DE LAS PAUSAS ACTIVAS EN EL SECTOR SERVICIOS ADMINISTRATIVOS*”. En este trabajo se tuvo como objetivo principal determinar la importancia que tienen las pausas activas en el mejoramiento de rendimiento laboral en los profesionales del sector de servicios administrativos. Para realizar la investigación se utilizó un enfoque cualitativo indispensable para la revisión de los contenidos teóricos acompañados de métodos teóricos como el analítico – sintético e inductivo. Se aplicó la prueba para conocer las características de las personas según su desempeño en puesto de trabajo actual. Se seleccionó una muestra de 25 trabajadores donde se aplicaron pausas activas dos días a la semana por un periodo de 45 días en jornada laboral. Luego de la aplicación de las pruebas se tuvo una disminución en el cansancio físico y se mejoró el rendimiento laboral. Conclusión: Los investigadores concluyeron con que las pausas activas son importantes porque sirven como un medio

terapéutico que previene las enfermedades cardiovasculares y reduce el estrés; esto genera que los trabajadores puedan tener un mejor rendimiento en el área de servicios administrativos.

En este sentido, dentro de la investigación analizada se sabe que la importancia de aplicar pausas activas tiende a ser recurrente cuando el ámbito laboral y sus trabajadores no están en óptimas condiciones, de tal manera, se perjudica la salud física y mental de estos. Para ello, es necesario aplicar pausas activas en periodos prolongados para reducir el riesgo de padecer enfermedades y mejorar la calidad del servicio.

En otro trabajo de investigación denominado: *“EFECTIVIDAD DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA CLÍNICA DE LIMA”*, desarrollado por Gutiérrez Cabello et al. (2018) se tuvo como objetivo determinar la efectividad que tiene la aplicación de dicho programa de pausas activas para la reducción del estrés laboral en el personal administrativo. Para ello, los investigadores consideraron la aplicación de un enfoque cuantitativo con un diseño cuasiexperimental y una muestra de aproximadamente 40 trabajadores del área administrativa. En cuanto a la técnica utilizada se tuvo a la encuesta como aquella que permite recabar datos cuantificables, y se utilizó el cuestionario de Estrés laboral de Prieto T., Teresita y Trucco B. como instrumento. Se aplicaron los instrumentos 3 veces por semana durante un mes para medir la efectividad de un programa. Se tuvo como conclusiones un grado de efectividad notable en la reducción del estrés laboral en los profesionales de área administrativa, esto genera que puedan prevenir enfermedades, mejorar su calidad de vida laboral y elevar el grado de producción de la empresa, negocio o institución.

Cabe mencionar, que para la planificación de ejercicios de pausas activas que se orienten a la reducción del estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima, fue necesario determinar parámetros como: capacidad laboral, funciones que desempeñan, edad, sexo, enfermedades patológicas, flexibilidad del horario correspondiente a la jornada laboral, etc. De acuerdo con los autores, el programa, guía o plan de ejercicios de pausas activas debe de ejecutarse al menos tres veces a la semana para que pueda existir un mayor rango de efectividad en cuanto a la reducción del estrés.

Por su parte, Niño Peña & Solano Aguado (2020) en su trabajo de investigación titulado: *“IMPORTANCIA DE LAS PAUSAS ACTIVAS: UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA”*; tuvo como finalidad determinar la importancia que tienen las pausas activas en el contexto empresarial. Para ello, utilizó un enfoque cualitativo en una investigación de tipo descriptiva. Utilizó el método teórico analítico – sintético y deductivo para poder recabar la mayor cantidad de información de acuerdo a las bases teóricas. Seleccionó como muestra aproximadamente ocho investigaciones en donde determino la coincidencia de las pausas activas como una vía para la prevención de enfermedades; además, se determinó que la aplicación de pausas activas reduce los riesgos laborales y conducen al éxito de una empresa.

En el contexto nacional, se aborda la tesis de investigación titulada: *“LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL CLIMA LABORAL EN LOS TALLERES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PASTAZA”*. Esta tesis fue desarrollada por Ortiz Medrano (2016) quien planteo lo siguiente: Objetivo; analizar la influencia que tienen las pausas activas en el clima laboral en el desarrollo de los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza. Metodología: Se utilizó un enfoque de investigación

cuantitativo con diseño no experimental – transversal. Asimismo, se seleccionó una muestra de aproximadamente 48 trabajadores del departamento de administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza. Por otro lado, se aplicó el Test de Karasek para medir el índice de morbilidad y su relación con el clima laboral. Resultados: Los trabajadores del área de administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza, presentan niveles de estrés altos como consecuencia de los horarios poco flexibles, falta de estrategias que permitan romper con la rutina y darle un receso al trabajador para que oxigene su mente. Propuesta: Se propuso un plan de pausas activas para mejorar el clima laboral en Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza.

En otra tesis desarrollada por Morillo Arqueros (2020) que se titula: *“EFICACIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS EN LA DISMINUCIÓN DE SÍNTOMAS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO”*.

Objetivo: Diseñar un programa de pausas activas para el mejoramiento de la calidad de vida y rendimiento laboral en relación a los síntomas musculo – esqueléticos del trabajador. Metodología: Se seleccionó una muestra aproximada de 75 empleados del área de administración. También, se utilizó un cuestionario Nórdico Estandarizado para analizar los músculos esqueléticos, donde se comprobó que aproximadamente el 50% de la muestra presenta problemas de cuello, espalda baja y espalda alta. Asimismo, después de la aplicación del programa de pausas activas se obtuvo una disminución de los músculos – esqueléticos. En este sentido, los autores aplicaron este programa tres veces por semana para valorar su efectividad.

En relación a los antecedentes antes mencionados, se puede inferir que las guías de ejercicios de pausas activas para el rendimiento laboral son determinantes cuando se aplican con una frecuencia de al menos tres veces por semana. Además, se muestran como actividades que se orientan a prevenir afecciones cardiovasculares y enfermedades degenerativas como consecuencia del estrés laboral.

2.2. Bases teóricas

En el presente apartado se establece la fundamentación teórica correspondiente sobre las variables presentes en el trabajo de estudio: pausas activas y rendimiento laboral.

Pausas activas. Conceptualización e importancia

En la extensa literatura científica existe una amplia gama de definiciones que consideran a las pausas activas como un conjunto de técnicas utilizadas en periodos cortos durante la jornada laboral y que tienen como finalidad activar la respiración y mejorar la circulación sanguínea. Asimismo, permiten la reducción de estrés mejorando el desempeño laboral.

“Las pausas activas laborales son momentos de descanso durante la jornada laboral, las pausas activas tiene como finalidad realizar ejercicios de estiramiento, movilidad y tonificación muscular” (Mosquera Bassante, 2016, p. 22).

Si bien y cierto, la definición propuesta por Mosquera Bassante (2016) hace referencia a los ejercicios que permitan romper con el patrón automatizado de una actividad que genera estrés. Para ello, acciones que impliquen estirar, moverse, respirar, son

indispensables para que el profesional pueda activar nuevamente su cerebro, de modo que recupere la concentración.

Por su parte, Jaspe et al. (2018) afirman lo siguiente:

Las pausas activas son consideradas como una serie de movimientos de inicio para las articulaciones reduciendo la tensión muscular, seguidos de estiramientos y ejercicios especiales para distintos grupos musculares que incluyen el cuello, las manos, las extremidades superiores e inferiores y la espalda, acompañados de respiraciones rítmicas, profundas y lenta (p. 176).

En este sentido, se puede inferir que dentro del concepto planteado por el autor antes mencionado se deben considerar dos cosas importantes. La primera que se refiere a la iniciación de los movimientos que favorecen los distintos grupos de músculos y articulaciones y la segunda que rompe con la monotonía que agota y “revienta” del desempeño físico de una persona durante una actividad. Asimismo, es necesario hacer mención en la sistematicidad de los ejercicios para ofrecerle al profesional una alternativa para descargar las tensiones provocadas por el trabajo.

Por otro lado, la importancia de las pausas activas laborales radica en la búsqueda por conseguir un equilibrio mental y físico, que permita conservar la salud de los profesionales, ya que esto es determinante no solo para el rendimiento laboral propio sino para los intereses de la institución, donde se pueden ver afectados los intereses ya sea a largo o corto plazo. Además, las pausas activas van a permitir romper la rutina e impulsando el autocuidado de la salud de los profesionales.

En este sentido, de acuerdo con la importancia que se les otorga a las pausas activas laborales, Benavides Roca et al. (2016) resume los siguientes beneficios:

El diseño y aplicación de ejercicios de pausas activas mejoran la imagen corporativa de una empresa, negocio o institución sea pública o privada, porque se crea un ambiente cálido, lo cual se ve reflejado en gran medida en la producción y la atención al público.

En cuanto a la retención de trabajadores; las empresas, negocios e instituciones diseñan estrategias que consideran las pausas activas fundamentales porque rompen rutinas y mejorar el desempeño laboral. Sin embargo, no solo se pueden establecer las pausas activas, sino también, se consideran la flexibilidad de los horarios, evitan los turnos rotativos; siempre tomando en cuenta que la insatisfacción laboral provoca una decadencia en los servicios. En este sentido, Mosquera Bassante (2016) afirma que: “Un trabajador satisfecho y motivado realiza sus actividades con mayor eficiencia, reduce errores y optimiza recursos, algo mayormente importante en los negocios” (p. 22).

Con lo antes mencionado, también se infiere que el despido o renuncia de trabajadores a raíz de la escasa consideración por parte de los altos mandos, conlleva a que se generen gastos para la empresa al momento de organizar nuevos procesos de selección, entrevistas, firmas de contratos, etc. Entonces, se tiene que la preocupación de los altos mandos por la salud física y mental de sus empleados, también deriva en la sostenibilidad del negocio, empresa o institución.

De acuerdo con Hernández Camargo (2016): “Los trabajadores que por lo general se encuentran contentos y satisfechos con la labor designada, son capaces de manejar

adecuadamente los niveles de estrés; de modo que se evite la interferencia del mismo en el desempeño laboral” (p. 56).

Pausas activas. Objetivos

Las pausas activas laborales tienen una serie de objetivos, pero se pueden destacar los siguientes:

- ✓ Permite combatir el estrés debido a través de los ejercicios de respiración y estiramiento se liberan neurotransmisores que producen bienestar general y reducción de tensiones.
- ✓ Actúan como medios para la conciencia sobre la salud laboral
- ✓ Reducen menormente los factores de riesgo como consecuencia del sedentarismo en los profesionales.
- ✓ Mejoran el estilo y calidad de vida
- ✓ Elevan el ánimo y potencia la creatividad
- ✓ Disminuyen los índices de ausentismo (faltas no justificadas)
- ✓ Actúan como mediador y promotor de salud física y mental, de modo que se infiera en las condiciones físicas.

A criterio de los investigadores, se asume que las pausas activas son las principales vías para prevenir enfermedades y promocionar la salud física y mental en los negocios, empresas o instituciones. Asimismo, se establece que son aquellas que se ejecutan antes de iniciar una actividad o durante la ejecución de esta, con la finalidad de evitar tensiones; dicho de otra manera, es el medio eficaz por la alta gama de beneficios que ofrece para el trabajador en cuanto a la distracción y ruptura de la cotidianidad.

No obstante, es importante mencionar que en función a los beneficios que ofrecen las pausas activas; el diseño y aplicación de guías de ejercicios relacionadas con estas busca despertar el interés por mejorar el estilo de vida a través de sesiones cortas de 8 a 10 minutos en las sesiones de trabajo; siendo ejecutadas en diferentes lugares y horarios sin distinción, pero si va a depender de la disposición de las áreas o departamentos que conformen la institución.

Tipos de ejercicios de pausas activas para una planificación

Dentro de la literatura científica existe diferentes ejercicios de pausas activas laborales; quienes persiguen el mismo objetivo: mejorar la funcionalidad del profesional frente a los niveles de estrés.

En la siguiente tabla se establecen los tipos de ejercicios de pausas activas laborales para una planificación:

Tabla 1. Tipos de ejercicios de pausas activas

Ejercicios de pausas activas laborales	
Ejercicios respiratorios	<p>Es un ejercicio que sirve para reducir los niveles de tensión producto del estrés, y se lo puede realizar sentado, acostado o de pie. Este ejercicio permitirá entrar en un estado de pasividad y armonía con el medio.</p>
Ejercicios de movilidad articular	<p>Se definen como los ejercicios que permiten mover las articulaciones como el cuello, hombros, cintura, cadera, tobillos.</p> <p>Con este tipo de ejercicios se pretende recuperar los rangos articulares y disminuir la fatiga producto de las altas cargas laborales.</p>
Ejercicios de coordinación	<p>Se consideran como los ejercicios que involucran el trabajo de dos o más partes del cuerpo al mismo tiempo para alcanzar una meta específica.</p>
Ejercicios de flexibilidad	<p>Son tipos de ejercicios que se orientan al desarrollo de la capacidad que tienen los músculos para alargarse, ante un movimiento. Estos ejercicios serán beneficiosos porque mejoran las funciones articulares que se ven</p>

inmovilizadas producto de una misma postura.

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Investigación documental

Pausas activas. Momentos de aplicación

Para cada momento que cursa un profesional durante su jornada laboral existe una forma de aplicar los ejercicios de pausas activas, y es que, una adecuada identificación tanto del momento como de los ejercicios, serán beneficiosos para reducir el estrés y tensiones, mejorando el rendimiento laboral.

Pausas activas de introducción: Encierra a los ejercicios que se realizan al principio de la jornada laboral y tienen como finalidad preparar la estructura osteoarticular del profesional para evitar sufrir lesiones en el transcurso. Además, se considera que tienen funciones terapéuticas y de prevención, por lo tanto, son imprescindibles dentro de una planificación.

Pausas activas compensatorias: Son ejercicios orientados a compensar las estructuras osteomusculares que han sufrido algún tipo de sobrecarga durante las actividades laborales, siendo los ejercicios de estiramiento indispensables en este momento. Asimismo, pueden ser realizadas en rangos aproximados de tiempo de 5 a 10 minutos y; según Tunja Castro (2021) afirma que: “Este tipo de actividad prevé disminuir las tensiones del ambiente de trabajo, los vicios posturales, proporcionar una compensación a los esfuerzos repetitivos y al equilibrio funcional” (p. 19). Además, se sabe que estos ejercicios se orientan hacia la recuperación activa, donde se aprovechen las pausas regulares y se rompa con la rutina;

brindándole de este modo al profesional una solución viable en el cuidado de su salud física y mental.

Pausas activas de relajamiento: Para Tunja Castro (2021): “Son ejercicios que proveen el alivio de la sensación de cansancio y de la tensión muscular y también auxiliar en la actividad respiratoria” (p. 19). En este sentido, estas pausas activas de relajamiento son aplicadas después de la jornada laboral, ayudando a la liberación de tensiones y propiciando el relajamiento muscular; se aplica aproximadamente diez minutos después de haber culminado la labor diaria.

Por otro lado, es importante mencionar que estos ejercicios cumplen con el objetivo de oxigenar los músculos que se ven implicados con mayor frecuencia en la jornada diaria, reduciendo la acumulación del ácido láctico y previniendo de este modo, la aparición de lesiones que pongan en riesgo la salud del profesional. Asimismo, se infiere que estos ejercicios de relajamiento son fundamentales para los profesionales que se dedican a la atención del cliente como gerentes, administradores, comunicadores, etc.; que deben estar en un estado de relajamiento para brindar un adecuado servicio a la colectividad.

Rendimiento laboral. Conceptualización e importancia

El rendimiento laboral es una variable que ha sido estudiada desde diferentes áreas. De acuerdo con Werther y Davis (citados por AGUILAR LÓPEZ, 2018) afirman que: “Es el desempeño de habilidades, experiencia, conjunto de conocimientos y actitudes que los trabajadores demuestran mediante las actividades laborales que van realizando en el transcurso del tiempo” (p. 57). En este sentido, se sabe que las estrategias tomadas para mejorar el rendimiento laboral deben estar acorde a las exigencias técnicas, productivas y,

además, a los resultados de la empresa; porque en relación a esto, los profesionales podrán elevar su disposición y eficacia en las actividades propuestas.

Por otro lado, Mendieta-Ortega et al. (2020) afirma lo siguiente:

“El rendimiento laboral también es conocido como desempeño laboral y se define como el resultado del trabajo de un individuo; estudiando académicamente como parte de la psicología de la organización y su evaluación está relacionada con el departamento de recursos humanos” (p. 288).

De acuerdo con CHIAVENATO (citado por Mosquera Bassante, 2016) plantea lo siguiente:

“El rendimiento laboral es considerado como el conjunto de acciones que pueden ser analizadas y observadas en los trabajadores de una institución; y es determinante en el crecimiento no solo personal sino colectivo de un negocio porque constituye el éxito de esta” (p. 45).

“El rendimiento laboral es la forma como un trabajador ejecuta sus actividades optimizando sus recursos, entregando un resultado de calidad, generando un “plus” a la organización y siempre mejorando sus procesos” (Mosquera Bassante, 2016, p. 46).

Con base a lo anterior, es posible determinar que el rendimiento laboral es el resultado que presenta un individuo ante la realización de una determinada acción, y se ve determinado por factores externos como el clima organizacional y factores internos como condicionantes del estrés. En ambos casos, el diagnóstico e intervención ante tales

problemas pueden ser abordados desde programas, guías o estrategias direccionadas desde el departamento de recursos humanos. En efecto, se sabe que una institución que se preocupa por los intereses y salud de los trabajadores, tiende a ser más exitosa y productiva; porque gasta menos en seguros y procesos de selección en caso de renunciadas.

Evaluación del rendimiento laboral

La evaluación se define proceso sistematizado, que ayuda a medir las capacidades, habilidades, conocimientos y atributos de un trabajador en un determinado campo o departamento. Asimismo, se sabe que la evaluación periódica de los trabajadores ayuda a determinar el rendimiento de una institución.

Por su parte, Pazmiño, M. (citado por Mosquera Bassante, 2016) afirma que: “Una evaluación es un concepto dinámico, porque los trabajadores de una empresa o institución son evaluados dentro de un tiempo establecido, sea formal o informalmente, en las organizaciones” (p. 41).

Es considerado como un medio para determinar acciones que se orienten a una mejora continua, permitiendo a su vez, prevenir y corregir parámetros sobre aspectos que pongan en riesgo el cumplimiento de los objetivos propios de la empresa; convirtiéndose así en una técnica relevante a utilizar por parte del departamento de talento humano.

“La evaluación del rendimiento laboral es un instrumento utilizado en el análisis y comprobación del nivel de cumplimiento de los objetivos planteados de forma individual y colectiva dentro de una institución” (Mosquera Bassante, 2016, p. 41).

En este sentido, los sistemas de evaluación varían de acuerdo a cada institución según sean sus recursos y servirán para obtener una medición sistematizada, objetiva y conductual de cada uno de los profesionales, y como han utilizado el desarrollo de sus habilidades para cumplir con los intereses de la institución. De tal manera, también se infiere que la evaluación del rendimiento laboral crea una ventaja porque permite determinar problemas de salud física y mental en cuanto se refiere a un trabajador y como puede afectar en el rendimiento de la institución; adicional a esto, se tiene la oportunidad de brindar soluciones por medio del diseño de estrategias.

Por otro lado, es importante mencionar que al ser una evaluación sistematizada y debidamente planificada es prioridad de la institución establecer los estándares que permitan hacer conocer el modelo de evaluación a los trabajadores, evitando así, los perjuicios o daños adicionales que puedan afectar la reputación o rendimiento de evaluado.

A continuación, se presenta los indicadores y factores que influyen en la evaluación del rendimiento laboral:

Tabla 2. Factores que influyen en la evaluación del rendimiento laboral

Factores que influyen en la evaluación del rendimiento laboral
¿Qué se evalúa?
✓ Personalidad y comportamiento de los trabajadores
✓ Contribución o aporte a la institución, negocio o empresa convocada
✓ Potencial de desarrollo
Factores que se evalúan

Conocimiento del trabajo	Es importante para los intereses de una empresa porque ayuda a ubicar al trabajador en el área que mayormente tenga conocimiento.
Calidad del trabajo	Ayuda a determinar la eficiencia de un trabajador.
Relaciones interpersonales	Permite conocer el desenvolvimiento de un trabajador frente a otro grupo
Capacidad emocional	Permite identificar el aporte que puede tener un trabajador en el clima organizacional
Capacidad de síntesis	Permite conocer si el trabajador tiene la capacidad de sintetizar las ideas principales frente a problemas.
Capacidad análisis	Permite conocer si el trabajador tiene la capacidad de identificar y analizar situaciones que aquejen a la empresa.

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Investigación documental

Con base a los factores antes mencionados, se establece que la evaluación debe ser un proceso que tenga por objetivo orientarle al trabajador para mejorar su rendimiento laboral a través de estrategias y no ser una prueba en la que se sienta temeroso del resultado al ser catalogado como bueno o ser despedido por tener un índice bajo.

Ventajas de la evaluación del rendimiento laboral

Autores como Espinoza Aguiar (2022); Mosquera Bassante (2016) y (Jaspe et al., (2018) en sus respectivas investigaciones coinciden y establecen las siguientes ventajas sobre la evaluación del rendimiento laboral:

1. Permite organizar una retroalimentación producto de feedback.
2. Ayuda a establecer y garantizar las responsabilidades a cada trabajador en relación a sus capacidades.
3. Permite determinar los errores de la capacitación y presentar nuevas soluciones.
4. Ayuda a identificar posibles factores de riesgos en cuanto a los aspectos psicológicos y físicos que puedan afectar el rendimiento laboral de un trabajador.
5. Permite facilitar el proceso de comunicación.
6. Mejora las condiciones interpersonales
7. Permite direccionar el cumplimiento de los objetivos de acuerdo a la planificación de las estrategias.
8. Permite planificar soluciones para ciclos cortos.

Desventajas de la evaluación del rendimiento laboral

Se sabe que no todo tiene un punto ventajoso cuando se trata de insertar una herramienta como la evaluación para conocer el rendimiento laboral, así que también se establecen las desventajas que pueden presentarse al momento de utilizarla:

1. Producción de conflicto de acuerdo a los intereses de cada trabajador
2. Comunicación inestable e insuficiente
3. Deficiencia profesional en cuanto a la objetividad de la evaluación
4. Distorsión media o alta sobre la información recabada

Según Mosquera Bassante (2016) afirma lo siguiente:

“Cuando se consideran los factores que producen algo índice de riesgo para el trabajador, es necesario resolver primero tales problemas antes de emitir calificaciones, criterios que perjudiquen a la organización” (p. 44).

Asimismo, se infiere que dentro de la evaluación se encuentran involucrados los procesos mentales y físicos del trabajador, por lo que se debe establecer un periodo de relajación para que el mismo pueda realizarla sin tener complicaciones que puedan perjudicar su desempeño.

Enfermedades que afectan el rendimiento laboral

Las enfermedades que puede causar la cotidianidad del trabajo, horarios pocos flexibles y niveles de estrés altos pueden ser variadas, sin embargo, a continuación, se establecen las más relevantes:

Enfermedades de corazón: Se sabe que, al no ejercitarse el corazón a través de actividad física, deporte o recreación en el tiempo libre o a través de pausas activas en las jornadas laborales; este es mayormente propenso a sufrir sobrecargas y por ende problemas cardiovasculares, produciendo infartos laborales.

Estitíquez: Al no existir movimientos paulatinos se corre el riesgo de padecer enfermedades de colon que provocan dolor e inflamación; esto también puede influir en el estado de ánimo del trabajador. Esa enfermedad está asociada al cáncer de colon.

Insulina alta: Existe una condición médica que determina que la insulina se distribuye alrededor del organismo cuando el individuo se encuentra activo, mientras que, cuando permanece quieto impide que funcione correctamente.

Pérdida de musculatura: Al estar sentados por varias horas detrás de la computadora se genera una atrofia de musculo que pone en desbalance la estabilidad de pie de una persona; afectándose los músculos de la espalda.

Estrés: Es el principal indicador de las enfermedades citadas y otras; además incide directamente en el rendimiento laboral porque afecta la salud física y mental, provocando altas tensiones a niveles cerebrales.

Pensamiento lento: Numerosos estudios manifiestan que cuando se este movimiento, el corazón bombea sangre fresca y oxigenada a todo el cuerpo; en este proceso de libera una serie de productos químicos a nivel cerebral lo que ayuda a un pensamiento mucho más rápido. De lo contrario, cuando se pasa inmobilizado los pensamientos son lentos y confusos.

Síndrome de túnel carpiano: Es considerada como una neuropatía que se produce desde al antebrazo hasta la muñeca, provocando serios problemas de dolores a la persona que le rodea, producto del endurecimiento, hormigueo y debilidad en las manos. Este síndrome se vincula a la forma desmedida de utilizar el mouse, escribir y usar acciones similares por prolongadas ocasiones durante el día sin tener alguna pausa o ejercicio.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con base a la recolección de datos, pues este enfoque permitió medir las variables de una forma mayormente exacta con programas estadísticos, además, ayuda a justificar la idea a defender según la cuantificación de los resultados arrojados por parte de los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo.

La investigación fue de tipo exploratoria - correlacional, por ser un tema poco abarcado dentro de la provincia de Los Ríos y sin antecedentes dentro del Cantón Montalvo, por lo cual a través de la exploración se pretende desarrollar la investigación. También, se establece que es una investigación de tipo correlacional porque al final se determina si existe correlación o no entre una variable y la otra; además, de la determinación del nivel o grado de asociación.

El diseño de investigación fue no experimental – transversal, porque, no se manipularon las variables de estudio (guía de ejercicios de pausas activas – rendimiento laboral), es decir, se consideraron los resultados en su estado natural, tal como se presentan en el contexto. Se dice que fue transversal porque se recaba información en un periodo único de tiempo.

Por otro lado, es importante citar los siguientes métodos aplicados que constituyeron la vía principal para cumplir con los objetivos planteados:

Análisis – Síntesis: Fue utilizado para analizar las bases teóricas necesarias y seleccionar las más pertinentes para desarrollar el marco teórico de la investigación. En este sentido, se consideran antecedentes de ambas variables de estudio (guía de ejercicios de pausas activas – rendimiento laboral).

Deductivo: Este método teórico fue útil para arribar a conclusiones específicas como consecuencia de los resultados generales, en este caso, como se encuentra el rendimiento laboral de los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo y que acciones se han tomado en función a esto.

Hipotético – Deductivo: Fue necesario para comprobar si existe o no incidencia significativa de una guía de ejercicios de pausas activas sobre el rendimiento laboral en los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo. Asimismo, fue necesario para determinar el nivel de asociación que existen entre ambas variables.

3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 3. Operacionalización de las variables de estudio

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
<p>V. Independiente. Guía de ejercicios de pausas activas</p>	<p>“La guía de ejercicios de pausas activas es un documento escrito de consulta que incluye el paso a paso sobre la aplicación de una serie de actividades orientadas para trabajar las articulaciones reduciendo la tensión muscular, estiramientos y aplicar ejercicios especiales para distintos grupos musculares que incluyen el cuello, las manos, las extremidades superiores e inferiores y la espalda, acompañados de respiraciones rítmicas, profundas y lenta” (Jaspe et al., 2018, p. 176).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicación/momentos ✓ Tipos de ejercicios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Introducción ✓ Relajamiento ✓ Flexibilidad ✓ Respiratorios ✓ Coordinación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Con que frecuencia realiza usted ejercicios físicos o mentales durante la jornada de trabajo? ✓ ¿Con que frecuencia ha sentido usted molestias físicas y psicológicas en la última semana de labores? ✓ ¿Qué tan frecuente es que usted realice ejercicios de respiración y flexibilidad durante una jornada diaria de labores ya sea de forma individual o colectiva? ✓ ¿Qué tan frecuente es que usted realice ejercicios 	<p>Cuestionario estructurado de preguntas (encuesta)</p>

		✓ Duración	✓ Minutos	respiratorios y de coordinación en su horario laboral ya sea individual o colectiva? ✓ ¿Con que frecuencia su jefe inmediato le da tiempo al menos 15 minutos de descanso para oxigenarse?	
V. Dependiente Rendimiento laboral	“Es el desempeño de habilidades, experiencia, conjunto de conocimientos y actitudes que los trabajadores demuestran mediante las actividades laborales que van realizando en el transcurso del tiempo”	✓ Eficacia del personal ✓ Eficiencia del personal	✓ Control ✓ Exigencias ✓ Apoyo	✓ Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas ✓ En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes ✓ Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental ✓ Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo ✓ A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás	Test de Karasek

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población y muestra de investigación

3.3.1. Población

Para el desarrollo de la presente investigación, se identificó una población de aproximadamente 80 profesionales que se encuentran en el área de administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

3.3.2. Muestra

Para la selección de la muestra de estudio, se utilizó un muestreo no probabilístico de selección intencional, mediante el cual se asignaron características específicas a los sujetos para su posterior selección.

En este sentido, se infiere que no todos los sujetos estaban en las mismas condiciones para ser elegidos; dando así, como muestra única a los profesionales del departamento de dirección administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, caracterizados en la siguiente tabla:

Tabla 4. Muestra de estudio

Sexo	Total	Promedio de edad	Porcentaje
Hombres	26	43	52%
Mujeres	24	38	48%
Total	50	40,5	100%

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Investigación de campo

3.4. Técnicas e instrumentos de medición

3.4.1. Técnicas

Encuesta: Fue la técnica que ayudó a obtener la mayor información sobre el estado del rendimiento laboral de los profesionales del GAD del Cantón Montalvo; así como también, conocer de forma directa la situación que se vive en el establecimiento sobre la aplicación o no de ejercicios de pausas activas.

3.4.2. Instrumentos

Para la recolección de información en el GAD del Cantón Montalvo se utilizaron los siguientes instrumentos:

- 1) **Cuestionario estructurado de preguntas encuesta:** Se utilizó para conocer aspectos relacionados con el conocimiento de ejercicios de pausas activas, dolencias y decisiones tomadas en el GAD del Cantón Montalvo, que contribuyen en el clima organizacional de los profesionales del área administrativa. Asimismo, se pretende conocer las acciones que toma la entidad para brindar atención a la salud de los profesionales.

- 2) **Test de Karasek:** Se utilizó para medir el rendimiento laboral partiendo del indicador del estrés y valorando los factores psicosociales en relación a 4 dimensiones (nivel de decisión, exigencia del trabajo, apoyo social y compañerismo). Se evaluó a los profesionales con una escala de 1 al 4. Estuvo conformado por 29 preguntas y fue aplicado a los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo.

3.5. Procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos se estableció cuatro fases importantes, que son explicadas de manera detallada a continuación:

Fase 1: Socialización del tema de investigación: En esta fase se realizaron diferentes reuniones con los directivos y profesionales del área administrativa del GAD en el Cantón Montalvo; con la finalidad de brindarles la información pertinente sobre el objetivo de la investigación y despejar dudas previas a la participación de los mismos durante la investigación.

Fase 2. Aplicación de los instrumentos: En primer lugar, se consideró aplicar pruebas pilotos o de ensayo para que la muestra pueda relacionarse con el instrumento; y posterior a esto se aplicaron los instrumentos de forma oficial para recoger los datos relacionados con los ejercicios de pausas activas y el nivel de rendimiento laboral de los profesionales del área administrativa del GAD en el cantón Montalvo.

Fase 3. Tabulación de resultados: Una vez recolectados los datos por medio de los instrumentos, se ingresaron en una hoja de cálculo de Excel donde a cada información se le asignó un código y posterior a esto, un filtro. También, se consideró el software estadístico Spss 23 para determinar la prueba de hipótesis y desarrollar los gráficos estadísticos pertinentes.

Fase 4. Análisis e interpretación: Por último, se realizó el análisis de los datos asociando la teoría científica y lo observado durante el estudio de campo. A través del

análisis e interpretación es posible llegar a una deducción de los posibles factores que influyen en el desarrollo de la fuerza explosiva considerando los ejercicios pliométricos.

3.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se defienden en la presente investigación son los siguientes:

1. El proyecto de investigación estuvo diseñado para cumplir con las debidas normas que garantizan el cuidado de la información entregada y la no manipulación de la misma; evitando de esta manera que la filtración de información pueda poner en una situación desventajosa o perjudicial a los miembros de la muestra de estudio.
2. El proyecto de investigación se desarrolló en el tiempo estipulado, siendo un aspecto ético relevante que justifica el progreso de la investigación. Además, se garantizó la credibilidad de las citas bibliográficas a través de la revisión teórica pertinente, de modo, que se brinde un documento con información actualizada.
3. Se aplicaron las normas de redacción correspondientes, sin alterarlas o modificarlas de forma subjetiva alguna de ellas; puesto que constituye un aspecto ético el respetar tanto las normas como el desarrollo sistematizado del proyecto de investigación.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos previamente diseñados.

Resultados del cuestionario estructurado de preguntas (encuesta)

A partir de este párrafo, se muestran los resultados relacionados con el cuestionario estructurado (encuesta) conformado por diez preguntas que valoran 5 dimensiones (conocimiento, aplicabilidad, tipos, tiempo y uso de guías sobre ejercicios de pausas activas para mejorar el rendimiento laboral); mismo que fue aplicado a 50 profesionales del área administrativa del GAD municipal del Cantón Montalvo.

Valoración de los ítems: Para la determinación de la frecuencia, se utilizó la escala de Likert que valora los resultados cuantitativamente de la siguiente manera.

- a) Nada frecuente (1)
- b) Poco frecuente (2)
- c) Frecuente (3)
- d) Nada frecuente (4)

Evaluación general: Al finalizar el análisis de cada ítem, se consideró una valoración general que conforman cada dimensión (10 ítems; puntuación mínima 10 – máxima 40). Bajo este criterio de rangos fue posible establecer el nivel de uso y aplicación

de ejercicios de pausas activas para el mejoramiento del rendimiento laboral que tienen los profesionales del GAD municipal del Cantón Montalvo; de acuerdo con los siguientes rangos.

- a) Nivel de aplicabilidad bajo (rango de 0 – 20 puntos)
- b) Nivel de aplicabilidad regular o medio (rango de 21- 30 puntos)
- c) Nivel de aplicabilidad alto (rango de 31 – 40 puntos)

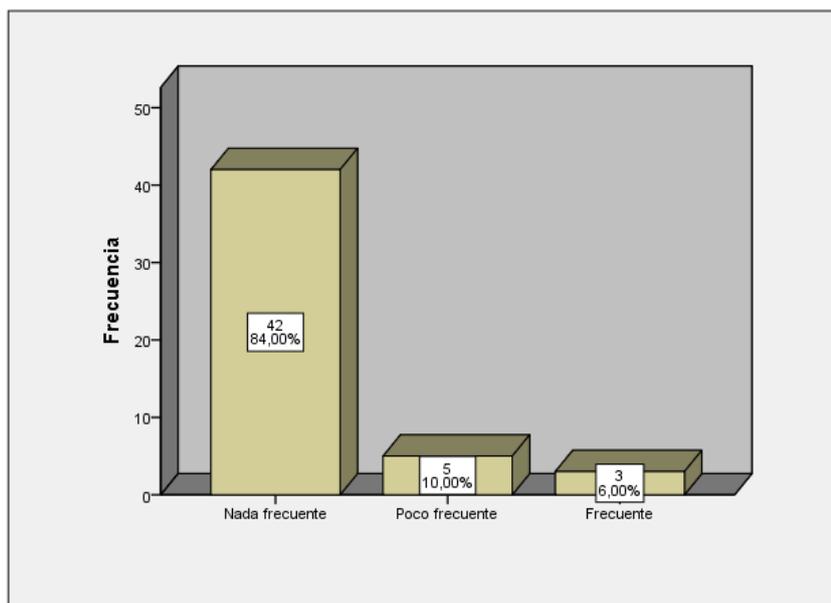
Tabla 5. Frecuencia sobre la aplicación de ejercicios físicos o mentales

¿Con qué frecuencia realiza usted ejercicios físicos o mentales durante la jornada de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada frecuente	42	84,0	84,0	84,0
	Poco frecuente	5	10,0	10,0	94,0
	Frecuente	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1. Distribución porcentual sobre el conocimiento de los ejercicios de pausas activas



Análisis e interpretación: En una muestra total de 50 profesionales del área de administración del GAD del Cantón Montalvo, quienes representan el 100%, se tuvo que el 84,00% (42 profesionales) manifestaron que es nada frecuente que realicen ejercicios físicos o mentales durante la jornada laboral. Por su parte, el 10,00% (5 profesionales) los realizan poco frecuente y el 6,00% (3 profesionales) lo hacen frecuentemente.

En este sentido, se pudo inferir que, en el área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, difícilmente los profesionales logran realizar ejercicios físicos o mentales durante la jornada laboral, dificultad que se ha visto evidenciada a través de un alto porcentaje. Asimismo, se pudo determinar el poco conocimiento que estos tienen sobre los ejercicios físicos y mentales adecuados y se presenta un reflejo de la flexibilidad de la jornada diaria de trabajo.

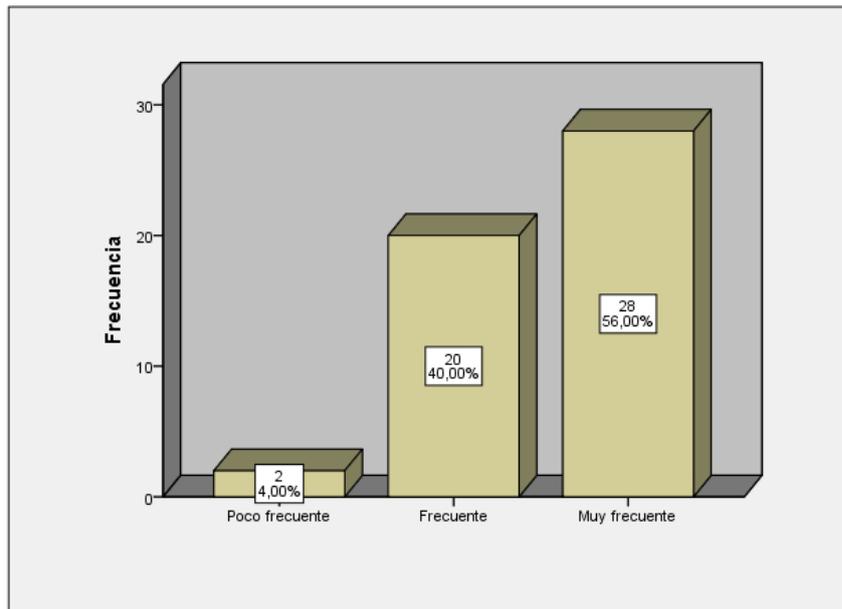
Tabla 6. Frecuencia sobre el padecimiento de molestias físicas y psicológicas

¿Con qué frecuencia ha sentido usted molestias físicas y psicológicas en la última semana de labores?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco frecuente	2	4,0	4,0	4,0
	Frecuente	20	40,0	40,0	44,0
	Muy frecuente	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2. Distribución porcentual sobre las molestias físicas y psicológicas en la última semana



Análisis e interpretación: El 4,0% de los profesionales del área administrativa encuestados (2 profesionales) del GAD del Cantón Montalvo, determinaron que han presentado molestias físicas y psicologías en la última desmana de labores de manera poco frecuente. Por otro lado, el 40,0% (20 profesionales) han presentado dichas molestias frecuentemente. Finalmente, el 56,00% (28) han presentado molestias físicas y psicologías de una manera muy frecuente en la última semana de laborales.

Con base al análisis de los datos anteriores, se asumió que más de la mitad de los profesionales que conforman el área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, han presentado problemas físicas y psicológicas muy frecuentemente en la última semana laboral; con ello, se pude en evidencia un posible indicador del bajo rendimiento laboral.

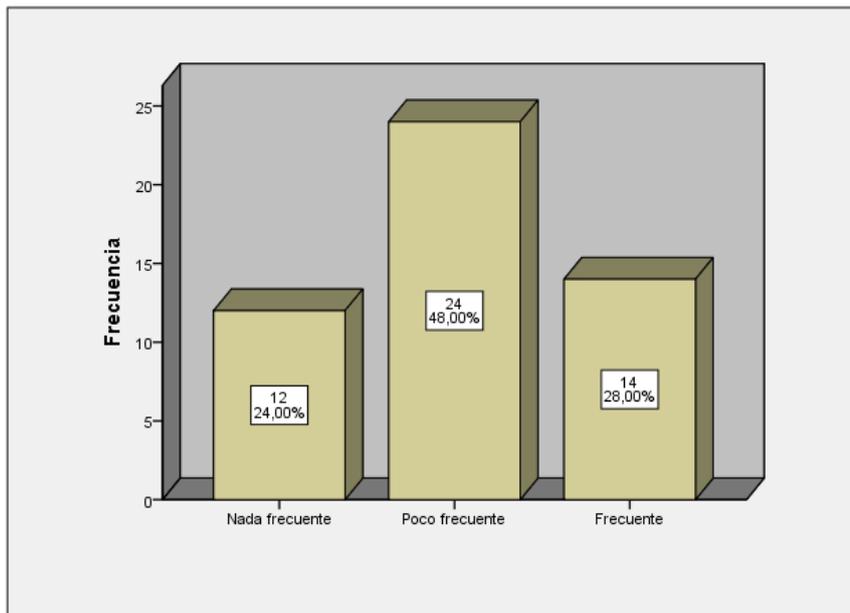
Tabla 7. Frecuencia sobre la realización de ejercicios de relajamiento y flexibilidad

¿Qué tan frecuente es que usted realice ejercicios de relajamiento y flexibilidad durante una jornada diaria de labores ya sea de forma individual o colectiva?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada frecuente	12	24,0	24,0	24,0
	Poco frecuente	24	48,0	48,0	72,0
	Frecuente	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. Distribución porcentual sobre la aplicación de ejercicios de flexibilidad y relajamiento



Análisis e interpretación: El 24,0% (12 profesionales) de la muestra total que representan los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, manifestaron que es nada frecuente que realicen ejercicios de flexibilidad y relajamiento de manera individual o colectiva. Por otro lado, el 48,0% (24 profesionales) determinaron que es poco frecuente que realicen las este tipo de ejercicios. Y finalmente, el 28,00% (14

profesionales) indicaron que realizan actividades de flexibilidad y relajamiento de forma frecuente ya sea individual o colectivamente.

Existe un alto porcentaje de profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo que poco frecuente realizan ejercicios de flexibilidad y relajamiento de forma individual o colectiva durante la jornada laboral diaria. En este sentido, se sabe que los ejercicios de flexibilidad y relajamiento son determinantes para activar el organismo durante periodos prolongados que impliquen ejecutar una acción de manera reiterada

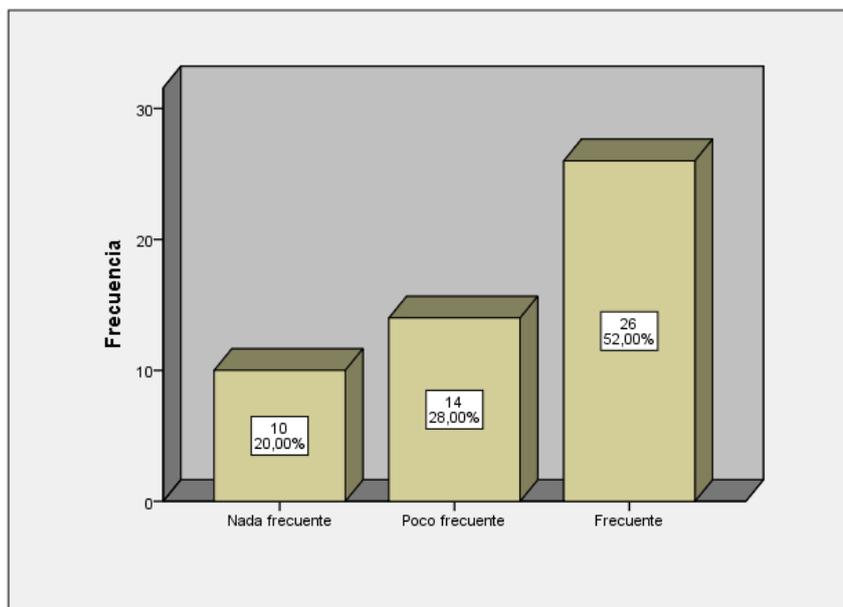
Tabla 8. Frecuencia sobre la realización de ejercicios respiratorios y de coordinación

¿Qué tan frecuente es que usted realice ejercicios respiratorios y de coordinación en su horario laboral ya sea individual o colectiva?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada frecuente	10	20,0	20,0	20,0
	Poco frecuente	14	28,0	28,0	48,0
	Frecuente	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4. Distribución porcentual sobre la aplicación de ejercicios respiratorios y de coordinación



Análisis e interpretación: De acuerdo con los datos obtenidos, se tuvo que el 20,0% (10 profesionales) de los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo que fueron encuestados, lograron indicar que es nada frecuente que realicen ejercicios de respiración y coordinación en una jornada laboral diaria. Por su parte, el 28,0% (14 profesionales) determinaron que es poco frecuente que realicen este tipo de ejercicios. Mientras que, el 52,00% (26 profesionales), es decir, más de la mitad de los encuestados, indicaron que realiza estos ejercicios de forma frecuente.

Con base al análisis anterior, se pudo asumir que más de la mitad de los profesionales del área administrativa realizan ejercicios de respiración y coordinación frecuentemente de forma individual o colectiva. En este sentido, también se infiere que al realizar este tipo de ejercicios se beneficia al organismo en gran medida para contrarrestar enfermedades laborales; porque ayudan a la circulación correcta de la sangre y la oxigenación pertinente del cerebro.

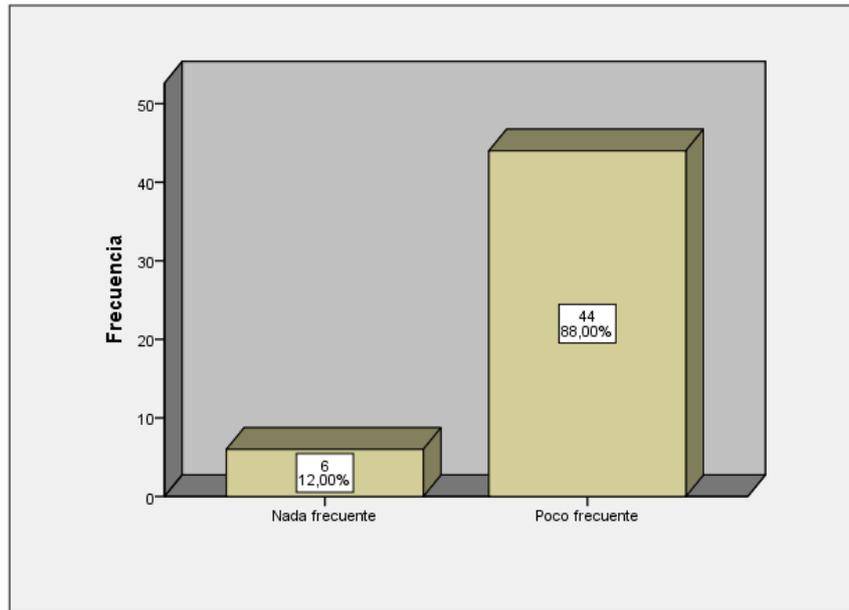
Tabla 9. Frecuencia sobre el tiempo de descanso dedicado para la oxigenación

¿Con qué frecuencia su jefe inmediato le da tiempo de descanso para oxigenarse?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada frecuente	6	12,0	12,0	12,0
	Poco frecuente	44	88,0	88,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5. Distribución porcentual sobre el tiempo de descanso en la jornada laboral



Análisis e interpretación: El 12,0% de los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo (6 profesionales), determinaron que es nada frecuente que el jefe inmediato les dé tiempo de descanso durante la jornada laboral diaria. Mientras que, el 88,0% (44 profesionales) indicaron que es poco frecuente que les den tiempo de descanso.

Para los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, es poco frecuente que se les brinde el descanso intermedio necesario entre la jornada laboral diaria; lo que probablemente afecte su rendimiento laboral a raíz del cansancio.

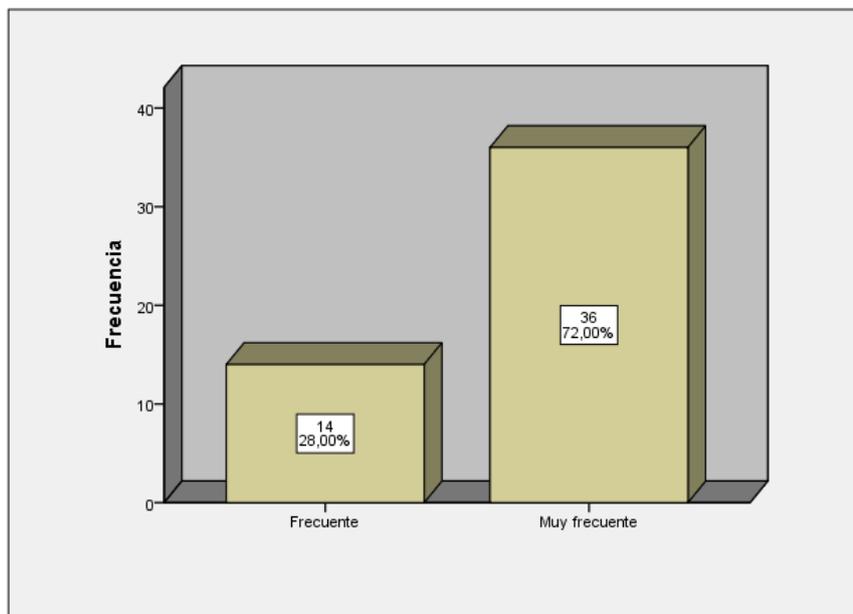
Tabla 10. Frecuencia sobre el mejoramiento del rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuente	14	28,0	28,0	28,0
	Muy frecuente	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6. Distribución porcentual sobre el rendimiento laboral según el estado físico y mental



Análisis e interpretación: El 28,0% (14 profesionales) de la muestra seleccionada del área administrativa encuestados, determinaron que es frecuente mejoren su rendimiento laboral cuando tienen un estado físico y mental en óptimas condiciones. Por otro lado, el 72,0% (36 profesionales) indicaron que es muy frecuente que eleven su rendimiento laboral al mejorar sus condiciones físicas y mentales.

Los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo reconocen que son capaces de mejorar el rendimiento laboral cuando gozan de un estado físico y mental en óptimas condiciones. A su vez se infiere, que el rendimiento laboral se encuentra condicionado por la capacidad física y mental que desarrolla el profesional del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo durante la jornada laboral.

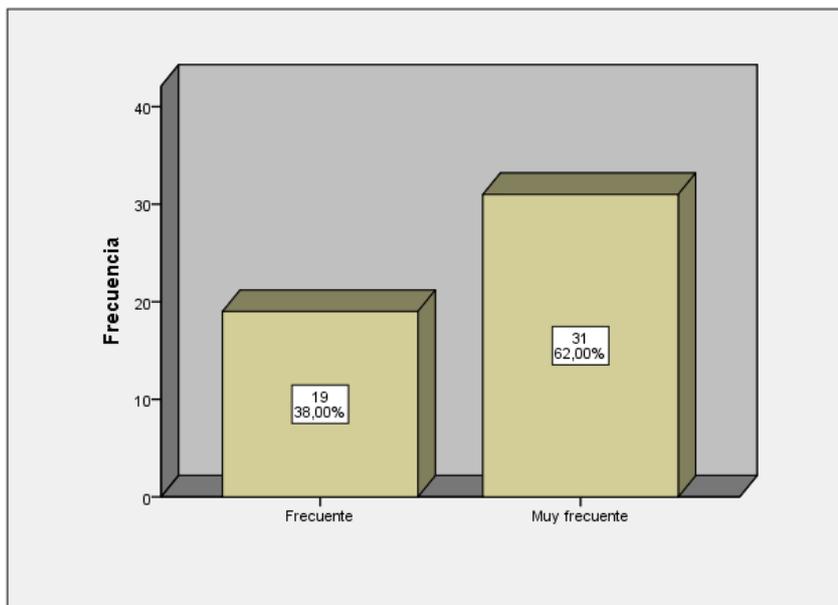
Tabla 11. Frecuencia sobre el cansancio por uso de ordenador

¿Con qué frecuencia su siente cansancio por sus labores desempeñadas detrás del ordenador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuente	19	38,0	38,0	38,0
	Muy frecuente	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. Distribución porcentual sobre el cansancio en los profesionales del área administrativa



Análisis e interpretación: De acuerdo con los datos obtenidos, se tuvo que el 38,0% de la muestra de estudio referente a los profesionales del GAD del Cantón Montalvo (19

profesionales) indicó que frecuentemente sienten cansancio tras una jornada laboral detrás de un ordenador. Por su parte, el 62,0% (31 jugadores) determinaron que muy frecuentemente sienten cansancio.

Los profesionales del área de administración del GAD del Cantón Montalvo, presentan sensaciones de cansancio luego de una jornada laboral tras un ordenador. En este sentido, queda expuesta una situación compleja en la cual se demuestra que existe poco tiempo destinado a actividades que se orienten a romper con la cotidianidad.

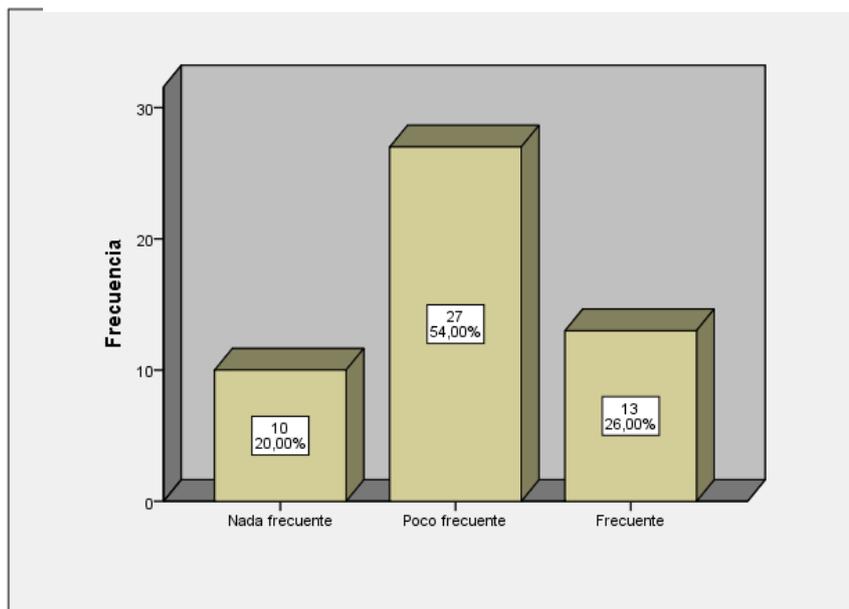
Tabla 12. Frecuencia sobre la aplicación de ejercicios de pausas activas

¿Con que frecuencia usted realiza ejercicios de pausas activas que le permitan recuperar las energías dentro del GAD Municipal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada frecuente	10	20,0	20,0	20,0
	Poco frecuente	27	54,0	54,0	74,0
	Frecuente	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Distribución porcentual sobre la realización de ejercicios pausas activas



Análisis e interpretación: Se tuvo que el 20,0% de los profesionales del área administrativa encuestado (10 profesionales), indicaron que es nada frecuente que realicen ejercicios de pausas activas durante la jornada laboral. Por otro lado, el 54,0% (27 profesionales) determinaron que es poco frecuente que realicen ejercicios de pausas activas. Sin embargo, el 26,0% (13 profesionales) manifestaron que es frecuente que realicen este tipo de ejercicios.

Los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, en su mayoría, realizan ejercicios de pausas activas de manera poco frecuente. En este sentido, se estima que la poca realización de ejercicios de pausas activas se debe a la poca disponibilidad de tiempo de descanso intermedio entre la jornada laboral diaria.

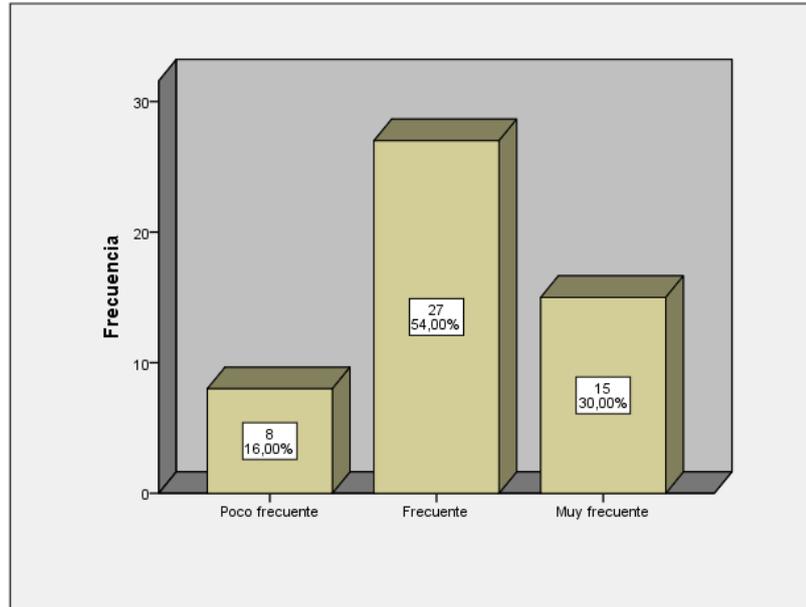
Tabla 13. Frecuencia sobre el agotamiento físico y mental en una jornada diaria

¿Con que frecuencia termina agotado/a al finalizar su jornada diaria laboral?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco frecuente	8	16,0	16,0	16,0
	Frecuente	27	54,0	54,0	70,0
	Muy frecuente	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. Distribución porcentual sobre el agotamiento físico



Análisis e interpretación: El análisis de los resultados denotan que el 16,0% de los profesionales del área administrativa del Cantón Montalvo (6 profesionales), lograron indicar que es poco frecuente que termine agotado tras una jornada laboral diaria. Por otro lado, más de la mitad de la muestra, es decir, el 54,0% (27 profesionales) manifestaron que se sienten agotados de forma frecuente. Por otro lado, el 30,0% (15 profesionales) determinaron que terminan agotados de manera muy frecuente.

Existe un alto porcentaje de profesionales del área de administración del GAD del Cantón Montalvo que reconocen sentirse agotados después de una jornada laboral diaria. Con la poca flexibilidad que se tiene, es muy probable que la salud física - mental; y por ende, el rendimiento laboral de los profesionales se vea seriamente afectado.

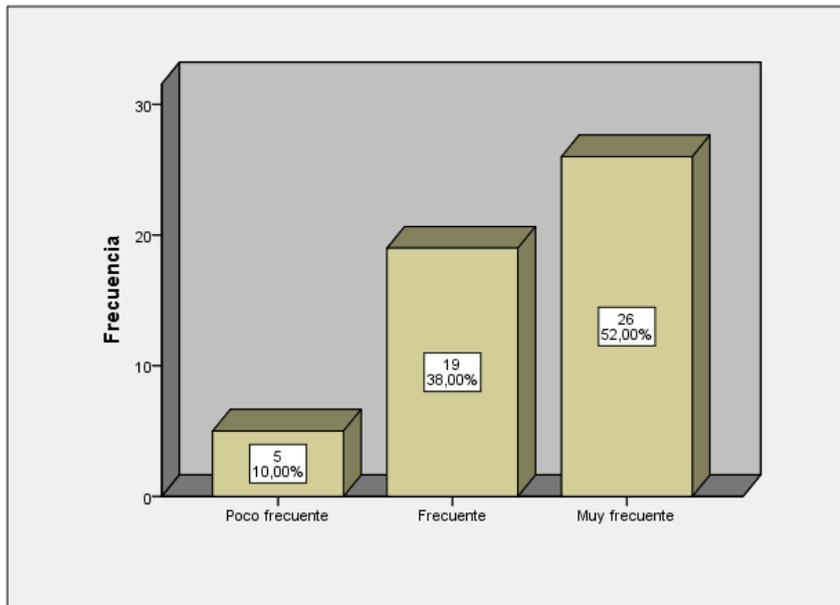
Tabla 14. Frecuencia sobre el uso de un documento de ejercicios de pausas activas

¿Qué tan frecuente es que usted utilice algún documento de guía de ejercicios de pausas activas para mejorar rendimiento laboral en relación a su salud física y mental?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco frecuente	5	10,0	10,0	10,0
	Frecuente	19	38,0	38,0	48,0
	Muy frecuente	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10. Distribución porcentual sobre el uso de guías de pausas activas en el GAD Municipal del Cantón Montalvo



Análisis e interpretación: Se tuvo que un 10,0% de la muestra referente a los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo (5 profesionales), manifestaron que es poco frecuente que utilicen documentos como guía de ejercicios de pausas activas para mejorar el rendimiento laboral. Por otro lado, el 38,0% (19 profesionales), determinaron que es frecuente los utilicen. Finalmente, el 52,0% (26 profesionales), indicaron que es muy frecuente que los utilicen.

Se puede inferir que más de la mitad de los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, consideran que es muy frecuente que utilicen documentos como guías de ejercicios de pausas activas para mejorar el rendimiento laboral.

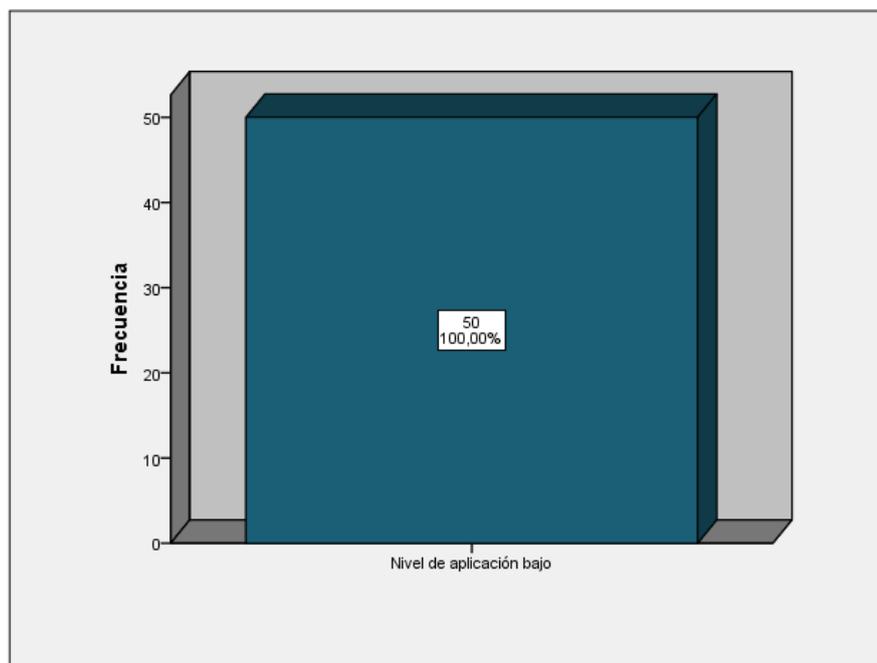
Tabla 15. Tabla de frecuencia sobre el uso de guías de ejercicios de pausas activas

		Guía de ejercicios de pausas activas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel de aplicación bajo	50	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11. Distribución sobre el nivel de aplicación de guías de ejercicios de pausas activas



Análisis e interpretación: A través del análisis general de cada pregunta se pudo determinar que el 100%, es decir, 50 profesionales del área administrativa del Cantón Montalvo tienen un nivel de aplicación bajo sobre los ejercicios de pausas activas para el

mejoramiento del rendimiento laboral. En este sentido, también se pudo determinar que escasamente se consideran documentos que sirvan como guías para la aplicación de estos tipos de ejercicios. Asimismo, como consecuente se sabe que no todos los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, se auto educan sobre este tipo de ejercicios y mientras que otros los aplican indirectamente de manera individual.

Resultados de la aplicación del test de Karasek

El test de Karasek fue aplicado a 50 profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, mismo que constituyó una vía de aproximación hacia los factores psicosociales que infieren en el rendimiento laboral. En este sentido, el test de Karasek cuenta con 29 ítems distribuidos en 4 dimensiones:

- a) Dimensión de decisión (1 – 9)
- b) Dimensión exigencias del trabajo (10 – 18)
- c) Dimensión de apoyo social (19 – 23)
- d) Dimensión compañeros (24 – 29)

Valoración de ítems: El test de Karasek cuenta con una escala de Likert que se caracteriza por las siguientes opciones:

- a) Totalmente en desacuerdo (1)
- b) En desacuerdo (2)
- c) De acuerdo (3)
- d) Totalmente de acuerdo (4)

Por su parte, el test de Karasek cuenta con un total de 116 puntos para la evaluación general, distribuidos de la siguiente manera:

- a) Dimensión de decisión (36 puntos en total)
- b) Dimensión exigencia del trabajo (36 puntos en total)
- c) Dimensión apoyo social (20 puntos en total)
- d) Dimensión compañeros (24 puntos en total)

Dimensión de decisión: Considerada como la capacidad para moderar las demandas del trabajo, permite reducir el estrés y supone un mejoramiento en la toma de decisiones. En este sentido, el óptimo rendimiento laboral no solo depende de realizar eficazmente las demandas, sino tomar la decisión correcta para resolverlas.

Tabla 16. Estadísticos descriptivos sobre la dimensión de decisión

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas	50	1	4	2,72	,107
Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación	50	1	4	2,32	,168
En mi trabajo debo ser creativo	50	2	4	3,30	,763
Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo	50	1	4	2,54	,092
Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo	50	1	4	1,43	,015
Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma	50	1	2	1,02	,141

En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes	50	2	3	2,26	,443
Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo	50	3	4	3,92	,274
En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales	50	1	4	3,00	1,050
N válido (por lista)	50				

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: En la tabla de estadísticos descriptivos se estableció el mínimo y máximo de puntuaciones para un ítem (valor oscilante de 1 – 4). En este sentido, la dimensión de decisión fue valorada a través de 9 ítems. Además, se consideró la media como medida de tendencia central que permite identificar por sí solo la mayor cantidad de resultados de la muestra. Para ello, la lectura que se tuvo fue la siguiente: 1,00 – 1,50 (totalmente en desacuerdo); 1,51 – 2,50 (en desacuerdo); 2,51 – 3,00 (de acuerdo) y 3,01 – 4,00 (totalmente de acuerdo).

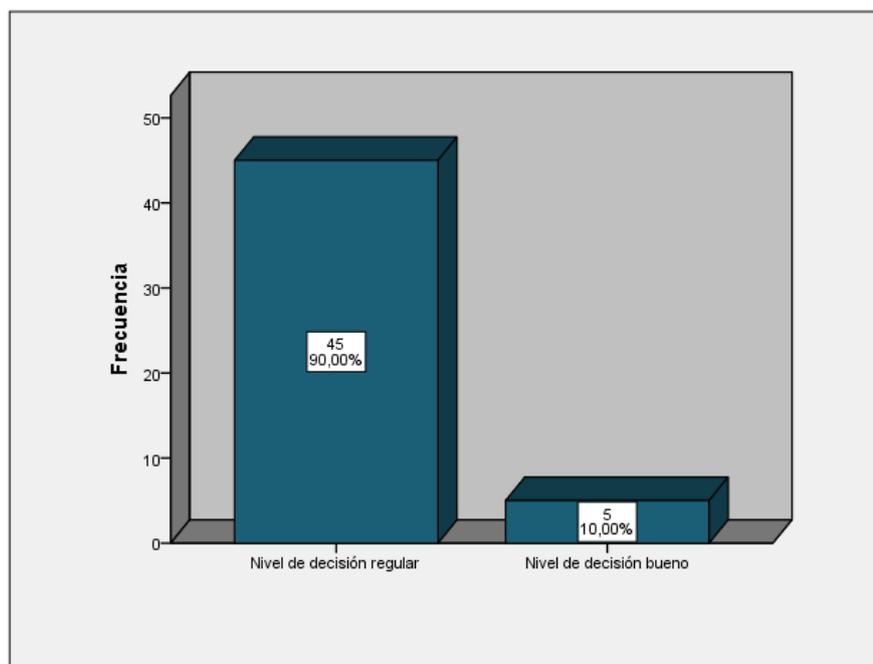
En el ítem 1. Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas, se tuvo que el 58,00% (29 profesionales) de los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, están de acuerdo que el trabajo les requiera aprender nuevas cosas; esto eleva el nivel de presión por mantener su trabajo al auto prepararse por sus propios medios. Además, se obtuvo una media de 2,72 puntos. Por su parte, en el ítem 2. Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación, se tuvo que el 60,00% (30 profesionales) manifestaron su desacuerdo; obteniéndose así una media de 2,32 puntos. Mientras tanto, en el ítem 3. En mi trabajo debo ser creativo; se pudo determinar que el 68,00% (34 profesionales) afirman estar totalmente de acuerdo respecto a la creatividad; obteniéndose una media de 3,30 puntos. En

el ítem 4. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo; se identificó que el 52,00% (26 profesionales) indicaron estar de acuerdo; lo que probablemente genere un desbalance físico y mental a raíz de la misma rutina. Por otro lado, en el ítem 5. Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo, se obtuvo que el 80,00% (40 profesionales) están totalmente en desacuerdo, es decir, no tienen la libertad para elegir como hacer el trabajo, esto implica que sigan patrones automatizados y ciertamente desventajosos; para ello, se obtuvo una media de 1,43 puntos. En el ítem 6. Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma; se tuvo que el 98,00% (48 profesionales) indicaron que están totalmente en desacuerdo; con una media de 1,02 puntos. En el ítem 7. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes; se pudo determinar que el 74,00% (37 profesionales) están en desacuerdo, es decir, no tienen la oportunidad de realizar cosas diferentes dentro del GAD del Cantón Montalvo; abatiéndose una media de 2,26 puntos. En los ítems 8. Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo; un porcentaje elevado del 92,00% afirman que están totalmente de acuerdo; con una media que la comprueba de 3,92 puntos; en este sentido, se asume que existe un alto de responsabilidad sobre las acciones que desempeñan estos profesionales. Finalmente, en el ítem 9. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales, se pudo obtener que el 58,00% (29 profesionales) están de acuerdo, obteniéndose una media de 3,00 puntos. Cabe mencionar que los datos no tienen una desviación estándar mayor a 1,00 punto.

Tabla 17. Tabla de frecuencia sobre el nivel de decisión en los profesionales del área administrativa

				Nivel de decisión			
				Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel de decisión regular	de	decisión	45	90,0	90,0	90,0
	Nivel de decisión bueno	de	decisión	5	10,0	10,0	100,0

Gráfico 12. Distribución porcentual sobre el nivel de decisión



Análisis e interpretación: De acuerdo al análisis general de los ítems que conforman la dimensión de decisión se tuvo que; el 90,0%, es decir, 45 profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, presentan un nivel de decisión regular. Por su parte, el 10,0%, es decir, 5 profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, presentan un nivel de decisión bueno.

En este sentido, se puede inferir que los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, presentan problemas relacionados con la toma de decisiones, esto genera que se eleve el nivel de estrés ante la escasa capacidad para tomar decisiones en situaciones concretas que se presenten en la jornada diaria de trabajo; esto desencadena una serie de complicaciones en el organismo como: estrés, agotamiento físico y mental, ansiedad, etc.; afectando grandemente el rendimiento laboral del profesional

Exigencias del trabajo: Son consideradas las exigencias psicológicas a las cuales un trabajador se encuentra sometido; esto implica a cuanto, y en qué volumen se trabaja, presión y nivel de atención.

Tabla 18. Estadísticos descriptivos sobre las exigencias del trabajo

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Mi trabajo exige hacerlo rápidamente	50	2	4	2,98	,820
Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental	50	4	4	4,00	,000
En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva	50	1	2	1,32	,471
Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo	50	1	4	2,40	1,010
No recibo pedidos contradictorios de los demás	50	1	1	1,00	,000
Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo	50	3	4	3,44	,501
Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde	50	1	1	1,00	,000
Mi trabajo es muy dinámico	50	1	2	1,44	,501
A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás	50	1	3	2,20	,782
N válido (por lista)	50				

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: La dimensión exigencia del trabajo fue evaluada a través de los resultados obtenidos en los ítems del 10 al 18 correspondientes al test de Karasek. Al

igual que las dimensiones anteriores, no existe variación en la lectura de las puntuaciones según la media aritmética: 1,00 – 1,50 (totalmente en desacuerdo); 1,51 – 2,50 (en desacuerdo); 2,51 – 3,00 (de acuerdo) y 3,01 – 4,00 (totalmente de acuerdo).

De acuerdo con los resultados expuestos en la tabla de estadísticos descriptivos, se tuvo que con respecto al ítem 10. Mi trabajo exige hacerlo rápidamente; se tuvo que el 64,00% con una media representativa de 2,98 puntos (33 profesionales) determinándose que están de acuerdo con que el trabajo que realizan es ciertamente exigente; esto eleva la tensión considerablemente porque se requiere cumplir con las expectativas de las autoridades. Por otro lado, en el ítem 11. Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental; se tuvo que el 100% de la muestra está de acuerdo con que el trabajo requiere de un gran esfuerzo mental; eso a su vez eleva el estrés, y los vuelve vulnerables. En cuanto a los intereses del GAD del Cantón Montalvo, se ven amenazados si se encuentra en desventaja el rendimiento laboral de los profesionales. Por su parte, en el ítem 12. En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva; se tuvo que el 68,00% con una media representativa de 1,32 (34 profesionales) están totalmente en desacuerdo, por lo que se asume que dentro del área administrativa existe amplio trabajo por realizar en las jornadas diarias. En lo que respecta al ítem 13. Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo; se tuvo una media representativa de acuerdo a la respuesta de 2,40 puntos y un porcentaje máximo de 54,00% (profesionales 27), con lo cual se determina que existe un desacuerdo en más de la mitad de los profesionales sobre la disponibilidad de tiempo que tienen para realizar tareas. Por otro lado, en el ítem 14. No recibo pedidos contradictorios de los demás; se obtuvo una media representativa de 1,00 punto con un porcentaje del 100% (50 profesionales) indicando que es totalmente en desacuerdo. En el ítem 15. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo, se tuvo una media de 3,44 puntos y un porcentaje de 96,00% (48 profesionales), con

lo que se pudo determinar que están totalmente de acuerdo en que el trabajo que realizan les direcciona a concentrarse durante largos periodos de tiempo, lo cual es perjudicial para la salud mental. En el ítem 17. Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde; se tuvo respuestas concretas y es que el 100% (50 profesionales) están totalmente en desacuerdo, es decir, que no existe interrupción dentro de la jornada laboral. Según el ítem 18, Mi trabajo es muy dinámico; se tuvo una media representativa de 1,44 puntos y un porcentaje del 56% (26 profesionales) están totalmente desacuerdo, por lo cual se infiere que existe un clima de trabajo pasivo condicionado por la rutina. Finalmente, en el ítem 19. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás; se tuvo que el 48,00% (29 profesionales) determinaron que están en desacuerdo; infiriéndose la obligatoriedad para cumplir individualmente con las actividades asignadas.

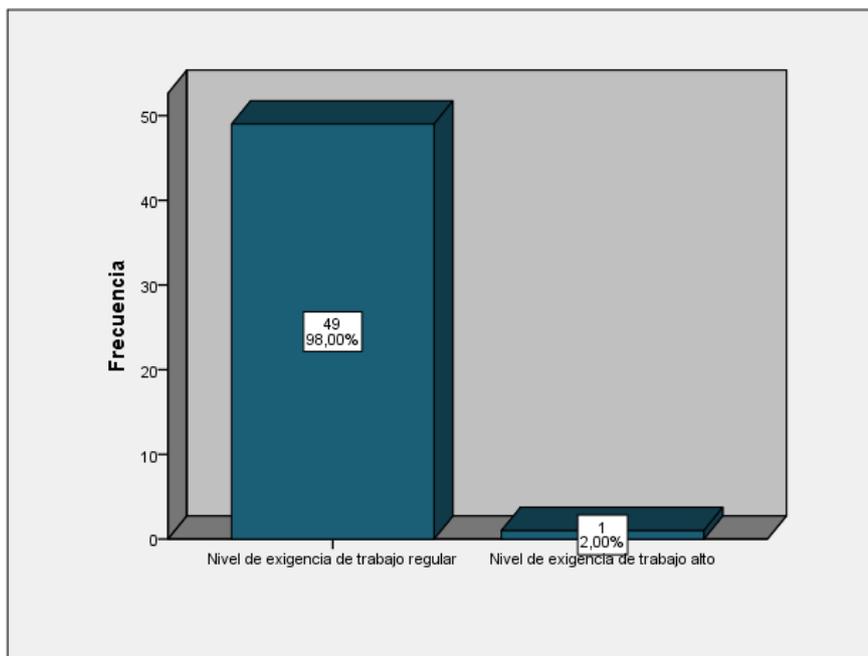
Tabla 19. Tabla de frecuencia sobre el nivel de exigencia del trabajo

		Nivel de exigencia del trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel de exigencia de trabajo regular	49	98,0	98,0	98,0
	Nivel de exigencia de trabajo alto	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13. Distribución porcentual sobre el nivel de exigencia del trabajo



Análisis e interpretación: De acuerdo al análisis general de los ítems que conforman la dimensión exigencia de trabajo se determinó que; el 98,0%, es decir, 48 profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, presentan un nivel de exigencia de trabajo regular para cumplir con las actividades. Por su parte, el 2,0%, es decir, 1 profesional del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, presentan un nivel de exigencia de trabajo alto. A partir de estos datos, se infiere que el nivel de exigencia de trabajo en el área administrativa del GAD del Cantón Montalvo es regular.

Apoyo social: Es la capacidad que contrarresta el estrés laboral y, por ende, beneficia el desempeño del profesional, influye en gran medida la presencia de los compañeros para hacer frente ante situaciones complejas que se puedan presentar.

Tabla 20. Estadísticos descriptivos sobre la dimensión apoyo social

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión	50	1	3	2,68	,587
Mi jefe presta atención a lo que digo	50	2	4	3,52	,707
Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi	50	1	2	1,80	,404
Mi jefe facilita la realización del trabajo	50	1	2	1,10	,303
Mi jefe consigue que la gente trabaje unida	50	3	4	3,54	,503
N válido (por lista)	50				

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: La dimensión apoyo social fue valorada a través de los resultados obtenidos en los ítems del 19 al 23 correspondientes al test de Karasek. Al igual que las dimensiones anteriores, no existe variación en la lectura de las puntuaciones según la media aritmética: 1,00 – 1,50 (totalmente en desacuerdo); 1,51 – 2,50 (en desacuerdo); 2,51 – 3,00 (de acuerdo) y 3,01 – 4, 00 (totalmente de acuerdo).

En el ítem 19. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión, se obtuvo una media de 2,68 puntos con un porcentaje del 74,00% (37 profesionales) de los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo. En este sentido, se infiere que existe un alto porcentaje de profesionales que afirman estar de acuerdo con dicha pregunta. Por otro lado, en el ítem 20. Mi jefe presta atención a lo que digo, se tuvo que el 64,00% (32 profesionales) están totalmente de acuerdo, teniéndose una media de tendencia central de 3,53 puntos. Por su parte, según los resultados del ítem 21.

Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí; se pudo conocer que el 80,00% (40 profesionales) están en desacuerdo, obteniéndose una media de 1,80 puntos; destacándose la relación que existe entre el jefe y el trabajador para crear un ambiente organizacional adecuado y fluido. En cuanto al ítem 22. Mi jefe facilita la realización del trabajo, se tuvo que el 90,00% (45 profesionales) indicaron que están totalmente en desacuerdo, es decir, que el jefe no les facilita la realización de trabajo; aquí se determinó una media de 1,10 puntos. Finalmente, en el ítem 23. Mi jefe consigue que la gente trabaje unida, se tuvo que el 54,00% (27 profesionales) indicó que están totalmente de acuerdo; considerándose una media de 3,54 puntos. Asimismo, se pudo determinar en esta dimensión que no se tiene una desviación estándar mayor a 1,00 punto y que los resultados son altamente favorables en comparación con las dimensiones analizadas anteriormente.

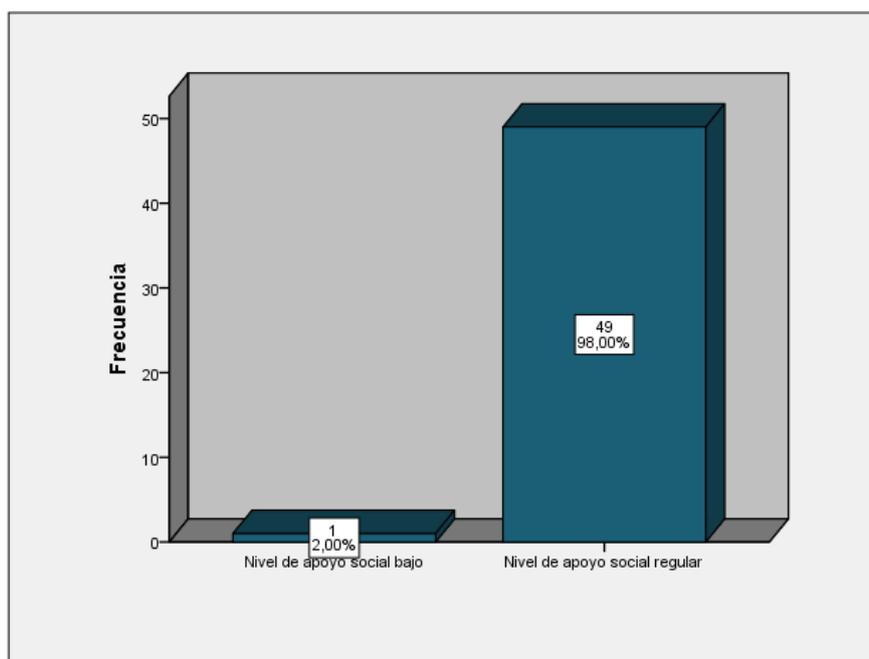
Tabla 21. Tabla de frecuencia sobre el nivel de apoyo social

		Nivel de apoyo social			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel de apoyo social bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Nivel de apoyo social regular	49	98,0	98,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14. Distribución porcentual sobre la dimensión apoyo social



Análisis e interpretación: De acuerdo con el análisis de los resultados, se tuvo que el 2,0%, es decir, 1 profesional del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, presenta un nivel de apoyo social bajo. Sin embargo, el 98,0%, es decir 49 profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, tuvo un nivel apoyo social regular.

Con base a lo anterior, se infiere que existe un alto porcentaje de profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, que presentan un nivel de apoyo social regular. Sin embargo, es de considerar que el apoyo social es un indicador que permite manejar los factores de estrés, al sentirse respaldado el profesional por la sociedad que le rodea. Por lo tanto, al presentarse un nivel bajo de apoyo social, se está orientando un decreciente desempeño laboral.

Dimensión compañerismo: Esta dimensión actúa como modificador, de tal manera que el nivel alto de compañerismo disminuye el efecto de alta tensión y mejora el desarrollo

de las actividades diarias laborales del profesional; de lo contrario, un nivel bajo de compañerismo elevará la tensión.

Tabla 22. Estadísticos descriptivos sobre la dimensión de compañerismo

	Estadísticos descriptivos				Desviación estándar
	N	Mínimo	Máximo	Media	
Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan	50	1	4	2,68	,999
Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí	50	1	2	1,16	,370
Las personas con las que trabajo se interesan por mí	50	2	3	2,38	,490
Las personas con las que trabajo son amistosas	50	2	4	3,34	,917
Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas	50	1	4	2,36	,875
Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo	50	1	4	2,76	1,061
N válido (por lista)	50				

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: La dimensión compañerismo fue evaluada por medio de los resultados obtenidos en los ítems del 24 al 29 correspondientes al test de Karasek. Al igual que las dimensiones anteriores, se puede decir que no existe variación en la lectura de las puntuaciones según la media aritmética: 1,00 – 1,50 (totalmente en desacuerdo); 1,51 – 2,50 (en desacuerdo); 2,51 – 3,00 (de acuerdo) y 3,01 – 4,00 (totalmente de acuerdo).

Según los datos obtenidos en la dimensión compañerismo, se tuvo que del 100% de la muestra que conforman los profesionales de área administrativa del GAD del Cantón Montalvo; en el ítem 24. Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan; el 58,00% (29 profesionales) y con una media de 2,68 puntos, indicaron que están de acuerdo; es decir, sus compañeros de trabajo si se encuentran calificados para las tareas que realizan. En el ítem 25. Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí; se tuvo que el 84,00% (42 profesionales) con una media de 1,16 puntos, manifestaron su totalmente en desacuerdo, es decir, que existe un deficiente clima entre compañeros. Por otro lado, en lo que respecta al ítem 26. Las personas con las que trabajo se interesan por mí; se tuvo que el 62,00% (31 profesionales) con una media de 2,38; manifiestan que están de en desacuerdo, es decir, que ciertamente los compañeros de trabajo no demuestran interés. Por otro lado, en el ítem 27. Las personas con las que trabajo son amistosas; se tuvo que el 64,00% (32 profesionales) indicaron estar totalmente de acuerdo; aquí se pudo definir una media de 3,34 puntos. Por su parte, en el ítem 28. Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas; se tuvo que en efecto el 62,00% (31 profesionales) indicaron estar en desacuerdo, determinándose una media de 2,46 puntos. Finalmente, en el ítem 29. Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo; se tuvo una media de 2,46 puntos, y un porcentaje de 54,00% (27 profesionales) que manifiestan estar en desacuerdo.

Tabla 23. Tabla de frecuencia sobre el nivel de compañerismo

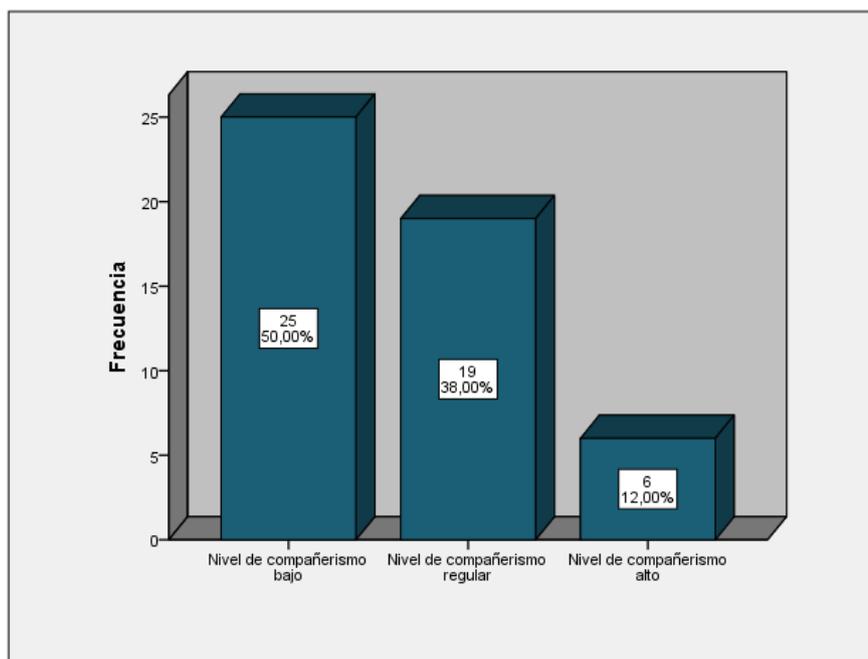
		Nivel de compañerismo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel de compañerismo bajo	25	50,0	50,0	50,0
	Nivel de compañerismo regular	19	38,0	38,0	88,0

Nivel de compañerismo alto	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 15. Distribución porcentual sobre el nivel de compañerismo



Análisis e interpretación: Se tuvo que el 50,0%, es decir, 25 profesionales de área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, presentaron un nivel de compañerismo bajo. El 38,0% (19 profesionales) tuvieron un nivel de compañerismo regular y el 12,0% (6 profesionales), se caracterizaron por tener un nivel de compañerismo alto.

En este sentido, se pudo identificar que existen niveles bajos de compañerismo en los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo. Un nivel bajo de compañerismo conlleva a que se afecten los intereses internos del GAD del Cantón Montalvo, que se verán claramente reflejados en los servicios que se ofrecen. En cuanto al

rendimiento laboral, se tiene que entre menos compañerismo exista, habrá menor cobertura y eficacia en las tareas a realizar.

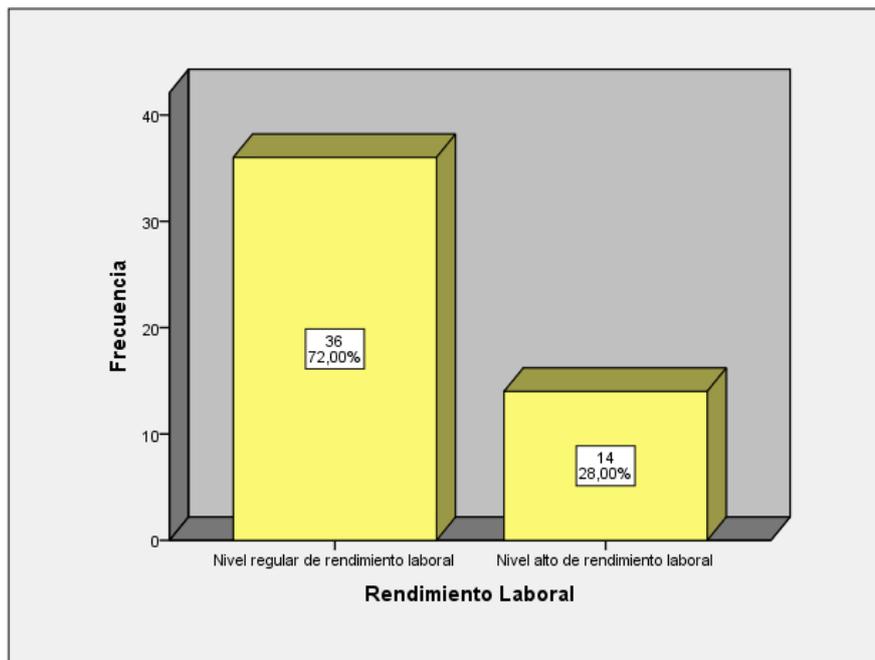
Análisis general del rendimiento laboral de los profesionales del GAD del Cantón Montalvo.

Tabla 24. Tabla de frecuencia sobre la valoración general del rendimiento laboral

Rendimiento Laboral							
				Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel regular de rendimiento laboral	de		36	72,0	72,0	72,0
	Nivel alto de rendimiento laboral	de		14	28,0	28,0	100,0
	Total			50	100,0	100,0	

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia



Análisis e interpretación: De acuerdo con la valoración de cada ítem y posterior dimensión del test de Karasek fue posible medir el rendimiento laboral cuantitativamente.

El test de Karasek fue aplicado a 50 profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, quienes representan el 100% de la muestra de estudio, donde se tuvo que el 72,0% (36 profesionales) presentaron un nivel regular de rendimiento laboral; mientras que el 28,0% (14 profesionales) tuvieron un nivel alto de rendimiento laboral.

Con base al análisis realizado, se pudo inferir que existe un alto porcentaje de profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, quienes tienen un nivel regular de rendimiento laboral; esto como consecuencia de las bajas puntuaciones en la dimensión decisión y exigencia de trabajo; donde se pudo encontrar que durante el desempeño de las tareas de la jornada diaria son propensos a sufrir altos niveles de tensiones; lo que perjudica tanto su salud física – mental como la manera de relacionarse con el medio

Comprobación de la hipótesis de investigación

En este apartado se muestra el procedimiento realizado para verificar la hipótesis de investigación; para ello, se consideró la división del proceso en dos fases debidamente explicadas:

Fase 1. Prueba de normalidad: La prueba de normalidad fue utilizada para conocer la dispersión de los datos; es decir, si tienen una distribución normal o anormal; indispensable en la determinación de la prueba estadística a utilizar.

Planteamiento de la hipótesis para prueba de normalidad:

H0: Los datos siguen una distribución normal o simétrica

H1: Los datos no siguen una distribución normal o simétrica

Nivel de significancia:

Confianza: 0,95%

Significancia: 0,5%

Grado de decisión:

Si el p valor es menor o igual al valor alfa 0,05; se rechaza la H0 y se acepta la H1

(Los datos no siguen una distribución normal o simétrica; se emplean pruebas estadísticas no paramétricas)

Si el p valor es mayor al valor alfa 0,05; se acepta H0 y se rechaza la H1 (Los datos siguen una distribución normal o simétrica; se emplean pruebas estadísticas paramétricas)

Tabla 25. Datos estadísticos descriptivos para prueba de normalidad

			Descriptivos	
			Estadístico	Error estándar
Guía de ejercicios de pausas activas	Media		2,02	,020
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	1,98	
		Límite superior	2,06	
	Media recortada al 5%		2,00	
	Mediana		2,00	
	Varianza		,020	
	Desviación estándar		,141	
	Mínimo		2	
	Máximo		3	
	Rango		1	
	Rango intercuartil		0	
	Asimetría		7,071	,337
	Curtosis		50,000	,662
	Rendimiento Laboral	Media		2,2800
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	2,1511	
		Límite superior	2,4089	

Media recortada al 5%	2,2556	
Mediana	2,0000	
Varianza	,206	
Desviación estándar	,45356	
Mínimo	2,00	
Máximo	3,00	
Rango	1,00	
Rango intercuartil	1,00	
Asimetría	1,011	,337
Curtosis	-1,021	,662

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Fuente: Extraído de Spss 23

Tabla 26. Análisis de la prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Guía de ejercicios de pausas activas	,536	50	,000	,125	50	,000
Rendimiento Laboral	,451	50	,000	,562	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Gráfico Q-Q normal sin tendencia de Ejercicios de Pausas Activas

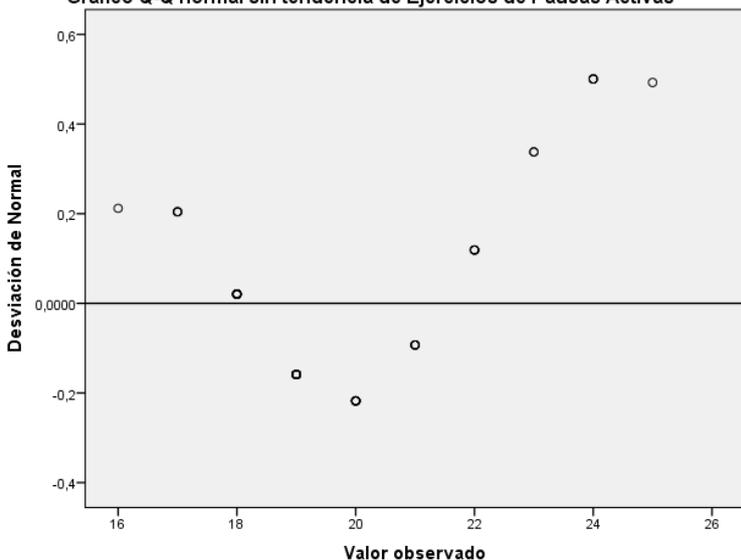
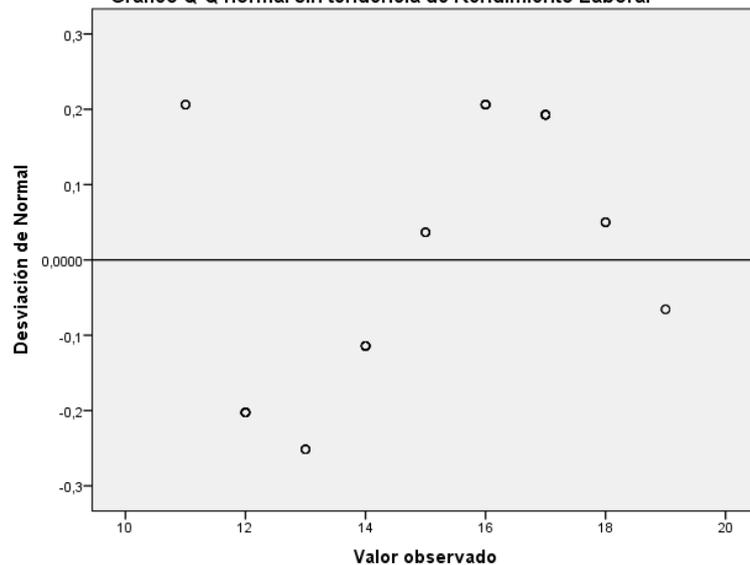


Gráfico Q-Q normal sin tendencia de Rendimiento Laboral



Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La mediana de las diferencias entre Pausasactivas y RENDIMIENTO LABORAL es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es ,05.

De acuerdo con el análisis de las variables de estudio se seleccionaron los datos relacionados con la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, para muestras iguales o menores a 50 individuos. En ella, se tuvo un grado de libertad de 50, con un valor de significancia de ,000; siendo un p valor por debajo del valor alfa establecido. Por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1. Los datos no siguen una distribución normal o simétrica, por lo tanto, se utilizó una prueba no paramétrica para variables cuantitativas.

Fase 2. Prueba estadística para comprobar la hipótesis de investigación

Prueba estadística no paramétrica. Correlación de Pearson: Se utilizó para determinar el grado de asociación que tiene una variable sobre la otra y su nivel. Asimismo, de acuerdo al nivel de significancia encontrado, se pudo aceptar o rechazar la hipótesis de investigación.

Planteamiento de la hipótesis para prueba de normalidad:

H0: Una guía de ejercicios de pausas activas no incidirá significativamente en el mejoramiento del rendimiento laboral en los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, año 2023.

H1: Una guía de ejercicios de pausas activas si incidirá significativamente en el mejoramiento del rendimiento laboral en los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, año 2023.

Nivel de significancia:

Confianza: 0,95%

Significancia: 0,5%

Grado de decisión:

Si el p valor es menor o igual al valor alfa 0,05; se rechaza la H0 y se acepta la H1 (Una guía de ejercicios de pausas activas si incidirá significativamente en el mejoramiento del rendimiento laboral en los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, año 2023).

Si el p valor es mayor al valor alfa 0,05; se acepta H0 y se rechaza la H1 (Una guía de ejercicios de pausas activas no incidirá significativamente en el mejoramiento del rendimiento laboral en los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, año 2023).

Tabla 27. Análisis general de la correlación de Spearman

		Correlaciones		
			Guía de ejercicios de pausas activas	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Guía de ejercicios de pausas activas	Coefficiente de correlación	1,000	-,020**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	50	50
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	-,020**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Los coeficientes de relación pueden variar de -1.00 a 1.00, donde:

- 1.00 = correlación negativa perfecta
- 0.90 a -0.99 = correlación negativa muy fuerte
- 0.70 a -0.89 = correlación negativa fuerte
- 0.40 a - 0.69 = correlación negativa medianamente débil
- 0.20 a -0.39= correlación negativa débil**
- 0.01 a -0.19 = correlación negativa muy débil
- 0.00 no existe correlación entre las variables
- 0.01 a 0.10 = correlación positiva débil
- 0.20 a 0.39 = correlación positiva muy débil
- 0.40 a 0.69= correlación positiva media
- 0.70 a 0.89= correlación positiva fuerte
- 0.90 a 0.99 = correlación positiva muy fuerte
- 1.00 = correlación positiva perfecta

Según los datos arrojados en la prueba estadística correlación de Spearman, se tuvo un nivel de significancia de ,007 menor al valor alfa establecido (0,05). Asimismo, se obtuvo

un coeficiente de correlación de ,020 que relacionado con el baremo del RH0 de Spearman, plantea que existe un grado de correlación negativa débil entre las variables de estudio. Con lo antes mencionado, se tiene base suficiente para justificar en la presente investigación el rechazo de la hipótesis H0 y aceptación de H1; es decir, una guía de ejercicios de pausas activas si incidirá significativamente en el mejoramiento del rendimiento laboral en los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, año 2023. Por su parte, el nivel de correlación negativo débil, permitió determinar que cuando una variable aumenta la otra disminuye, de una forma débil o poco confiable; dicho de una manera menos técnica; se asume que la aplicación de una guía de ejercicios de pausas activas permitirá disminuir los desniveles que existen en el rendimiento laboral de los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo en función a la frecuencia con la que esta sea aplicada; mas no garantiza el óptimo desarrolló de esta última variable; ya que estará condicionada por otros factores.

4.2. Discusión

Para la discusión de los resultados se consideran las posturas teóricas presentadas por Mosquera Bassante (2016) y Espinoza Aguiar (2022). En este sentido, ambas teorías afirman que existe una gran relación entre los ejercicios de pausas activas y el rendimiento laboral en el área administrativa de un negocio, empresa o institución ya sea pública o privada.

Por un lado, Mosquera Bassante (2016) manifiesta que las pausas activas son ejercicios que tienen por objetivo prevenir enfermedades cardiovasculares y reducir los niveles de estrés que se producen como consecuencia de largos periodos sin descanso en una jornada laboral. Asimismo, esta autora indica que existen periodos importantes que se deben

conocer al momento de aplicar ejercicios de pausas activas tales como: periodo de introducción, compensación y de relajamiento.

En cuanto al rendimiento laboral, la autora antes citada manifiesta que es el resultado de las acciones que ejecuta un trabajador durante un periodo de tiempo y que se ve incidido por los factores internos y externo a él. En este sentido, cuando la autora hace referencia a factores internos y externos; se refiere a posibles enfermedades patológicas y otras adquiridas durante las jornadas laborales que terminaran afectando los intereses de la institución.

“Cuando se aplican pausas activas durante largos periodos de trabajo, el organismo es capaz de compensar, oxigenar y distribuir energías, elevando el rendimiento laboral de un trabajador porque se eliminan las tensiones producto de las reacciones químicas en el cerebro” (Mosquera Bassante, 2016, p. 65).

Por su parte, Espinoza Aguiar (2022) considera que en la planificación de ejercicios de pausas activas se deben incluir ejercicios respiratorios, de movilidad articular, de coordinación y sobre todo de flexibilidad con duraciones de 8 a 10 minutos, respetando los momentos: introductorios, compensatorios y de relajación. En este sentido, se establece que la duración de las pausas activas para mejorar el rendimiento laboral debe ser de 30 minutos como mínimo a lo largo de la jornada laboral.

Con base a lo anteriores, se tuvo que la evaluación de los factores psicosociales y de conocimiento general vinculados a la aplicación de ejercicios de pausas activas permitió analizar el nivel del rendimiento laboral en los profesionales del área administrativa del

GAD del Cantón Montalvo, lográndose inferir que uno de los principales indicadores del bajo rendimiento laboral es el estrés producto de las situaciones diarias que suelen variar en 4 dimensiones: toma de decisiones, exigencias del trabajo, apoyo social y compañerismo. Cada una de estas dimensiones son apreciadas en diferentes manifestaciones, donde muchos riesgos son experimentados en mayores porcentajes cuando el profesional no logra optimizar su desempeño.

Dado este caso, se afirma que el estrés laboral ha generado diversos riesgos que ponen en una situación desventajosa el rendimiento laboral del profesional del área administrativa frente a las tareas diarias del trabajo; pudiendo ser la sobrecarga laboral, las relaciones sociales de los compañeros de trabajo, apatía, y otras situaciones que han sido observadas en el presente trabajo de investigación.

En este sentido, en lo que respecta al análisis general del instrumento 1. Cuestionario estructurado de preguntas (encuesta), se pudo conocer los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo mantienen un nivel bajo de aplicación de ejercicios de pausas activas durante las jornadas laborales, existe un alto desconocimiento sobre los tipos de ejercicios y es poco frecuente que el GAD del Cantón Montalvo presente alternativas para brindarles a los profesionales una solución que ayude a mejorar las condiciones laborales.

De acuerdo a la tabla de estadísticos descriptivos que muestra los resultados de la dimensión de decisión, se tuvo que el 90,0% de la muestra presenta un nivel de decisión regular; cuyos ítems con mayores hallazgos fueron los siguientes: Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo (totalmente en desacuerdo = 98,0%) y tengo influencia sobre como

ocurren las cosas en mi trabajo (totalmente de acuerdo = 92,00%). En este sentido, se puede tomar en cuenta el nivel de presión que tienen los profesionales para ejecutar las tareas diarias y las responsabilidades que tienen, sin embargo, se mantienen en firme desarrollo de sus actividades.

Por otro lado, en lo que respecta a la tabla de estadísticos descriptivos sobre la dimensión exigencias de trabajo se tuvo con altos indicadores los siguientes ítems: Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental (totalmente de acuerdo = 100%); mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo (totalmente de acuerdo = 94,0%) y en mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva (totalmente en desacuerdo = 68,0%). Con esto queda contrastado el medio en el cual se desempeña el profesional, donde el nivel de exigencia es ciertamente considerable; arrojando los siguientes datos: 98,0% nivel de exigencia de trabajo regular y el 2,0% nivel de exigencia alto. Finalmente, en cuanto a los resultados mostrados en la tabla estadística de dimensión de apoyo social y compañerismo, se pudo determinar porcentajes ciertamente positivos que dosifican los resultados deficientes de las dimensiones anteriores.

Con lo anterior, existe la base suficiente para afirmar que el clima organizacional, la falta de compromiso del GAD para cuidar la salud física y mental del trabajador han incidido significativamente en el rendimiento laboral. Sin duda alguna, se convierte en factores que conducen al profesional a una situación compleja sobre el estrés; aunque en el presente trabajo de investigación se ha defendido la idea del uso de guías de ejercicios de pausas activas y su relación con el mejoramiento del rendimiento laboral.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Una vez desarrollado el proyecto de investigación, fue posible arribar a las siguientes conclusiones:

Se pudo dar cumplimiento al objetivo general, evidenciándose teórica y estadísticamente la correlación que existe entre una guía de ejercicios de pausas activas y el mejoramiento del rendimiento laboral; a través de la prueba estadística no paramétrica correlación de Spearman, se obtuvo un nivel de significancia de ,007 y un nivel de correlación negativa débil de -0,22; asumiéndose que al aplicar de una forma frecuente una guía de ejercicios de pausas activas posiblemente se mejorara el rendimiento laboral, aunque no existe garantía porque esta última variable se encuentra condicionada por otros factores ajenos en esta investigación.

Según el objetivo específico 1. Se fundamentaron las bases teóricas correspondientes de tratar sobre el uso de guías de ejercicios de pausas activas y su incidencia con el mejoramiento del rendimiento laboral. En este sentido, se pudo determinar que al aplicar una guía de ejercicios de pausas activas por un periodo mínimo de 30 días es muy frecuente que se noten mejorías en el organismo del profesional.

Para el objetivo específico 2. Se evaluó el nivel de rendimiento laboral de manera general; según los resultados de las dimensiones: decisión, exigencias del trabajo, apoyo social y compañerismo. Se tuvo que, 72,0%, es decir, 36 profesionales del área

administrativa presentan un nivel regular de rendimiento laboral; mientras que el 28,0%, es decir, 14 profesionales presentan un nivel alto de rendimiento laboral. En este sentido, es necesario orientar un trabajo que busque plantear una solución a través de propuestas innovadoras; considerando los antecedentes encontrados en la presente investigación.

Para el objetivo específico 3. Se presentaron los resultados que afirman la asociación que existe entre las variables de estudio, una vez que los datos fueron sometidos a la prueba estadística pertinente (correlación de Pearson).

5.2. Recomendaciones

Investigar o revisar periódicamente las bases que sustentan el uso de guías de ejercicios de pausas activas para el mejoramiento del rendimiento académico; con la finalidad de enriquecer los conocimientos sobre este tema tan importante para la salud física – mental en los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo conocimiento.

Capacitar a los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo a través de charlas impartidas por un especialista del área de educación física, deporte o recreación; donde se traten temas relacionados con el cuidado de la salud física – mental y la aplicabilidad de los ejercicios relacionados con las pausas activas laborales, mejorando así las condiciones en las que se desenvuelva el profesional.

Evaluar periódicamente el nivel del rendimiento laboral en los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo, a través del test de Karasek con la finalidad

de tomar decisiones acertadas que beneficien el clima organizacional y laboral del profesional.

Proponer y aplicar algún tipo de propuesta que justifique el uso de una guía de ejercicios de pausas activas orientadas al mejoramiento del rendimiento laboral de los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo.

REFERENCIAS

- AGUILAR LÓPEZ, F. (2018). *INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES LEÑA Y SABOR S.A.C*, Lima, 2018 [UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA]. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3651/INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES LEÑA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3651/INFLUENCIA_DE_LA_MOTIVACION_EN_EL_RENDIMIENTO_LABORAL_DEL_PERSONAL_DE_LA_EMPRESA_INVERSIONES_LEÑA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Benavides Roca, L., Vásquez Pía, S., & Rivas Droguett, A. (2016). Influencia de un programa de pausas activas sobre el riesgo psicosocial en los miembros de la Escuela Aurora de Chile. *EFDeportes.Com, Revista Digital*, 1–1. <https://efdeportes.com/efd216/influencia-de-un-programa-de-pausas-activas.htm>
- Ceballos, E. A., & Montoya, K. M. (2016). Importancia del desarrollo de las pausas activas en el sector servicios. *Sapientia Organizacional*, Vol. 2, 1–6. https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/1095/IMPORTANCIA_DESARROLLO_PAUSAS_ACTIVAS_SECTOR_SERVICIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza Aguiar, C. J. (2022). *Pausas activas en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Alausí* [UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9851/1/UNACH-EC-FCEHT-PAFD-0015-2022.pdf>
- Gutiérrez Cabello, C. G., Torres Zavaleta, K. A., & Zavaleta Evangelista, K. L. (2018). *EFFECTIVIDAD DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA CLÍNICA DE LIMA* [UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3626/Efectividad_GutierrezCabello_Cynthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Camargo, R. (2016). DETERMINAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS (GIMNASIA LABORAL) EN LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES “U.D.C.A.” *Revista Digital: Actividad Física y Deporte.*, 64–83. <https://revistas.udca.edu.co/index.php/rdafd/article/view/344/284>
- Jaspe, C., López, 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 ENFOQUES*, 175–186. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968096002/html/>
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, Vol. 5, 287–312. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/html/>
- Morillo Arqueros, V. (2020). *EFICACIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS EN LA DISMINUCIÓN DE SÍNTOMAS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO* [UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/563/corcuera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mosquera Bassante, V. P. (2016). "LAS PAUSAS ACTIVAS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA COOPERATIVA EDUCADORES DE TUNGURAHUA LTDA., DE LA CIUDAD DE AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA" [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO]. https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22910/1/TESIS_FINAL.pdf
- Niño Peña, J. E., & Solano Aguado, M. (2020). *IMPORTANCIA DE LAS PAUSAS ACTIVAS: UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA* [UNIMINUTO]. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11692/5/TE.RLA_NiñoJairo-SolanoMaricela_2020.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2016). *OMS: Organización Mundial de la Salud*. OMS: Organización Mundial de La Salud. <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/oms-organizacion-mundial-de-la-salud/>
- Ortiz Medrano, M. A. (2016). *LAS PAUSAS ACTIVAS Y EL CLIMA LABORAL EN LOS TALLERES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PASTAZA* [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24118/1/María_Alexandra_Ortiz_Medrano.pdf
- Tunja Castro, D. T. (2021). *PAUSAS ACTIVAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL* [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32478/1/Diana_Teresa_Tunja_Castro_c.c.1804650073.pdf

ANEXOS

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO DE PREGUNTAS DIRIGIDAS A LOS PROFESIONALES DEL AREA DE DIRECCION ADMINISTRATIVA DEL GAD DEL CANTÓN MONTALVO

Instrumento 1. Cuestionario estructurado de preguntas (encuesta)

- 1. ¿Con que frecuencia realiza usted ejercicios físicos o mentales durante la jornada de trabajo?**
 - a. Muy frecuente
 - b. Frecuente
 - c. Poco frecuente
 - d. Nada frecuente

- 2. ¿Con que frecuencia ha sentido usted molestias físicas y psicológicas en la última semana de labores?**
 - a. Muy frecuente
 - b. Frecuente
 - c. Poco frecuente
 - d. Nada frecuente

- 3. ¿Qué tan frecuente es que usted realice ejercicios de relajamiento y flexibilidad durante una jornada diaria de labores ya sea de forma individual o colectiva?**
 - a. Muy frecuente
 - b. Frecuente
 - c. Poco frecuente
 - d. Nada frecuente

- 4. ¿Qué tan frecuente es que usted realice ejercicios respiratorios y de coordinación en su horario laboral ya sea individual o colectiva?**
- a. Muy frecuente
 - b. Frecuente
 - c. Poco frecuente
 - d. Nada frecuente
- 5. ¿Con que frecuencia su jefe inmediato le da tiempo de descanso para oxigenarse?**
- a) Muy frecuente
 - b) Frecuente
 - c) Poco frecuente
 - d) Nada frecuente
- 6. ¿Con que frecuencia mejora su rendimiento laboral cuando se encuentra en un estado físico y mental adecuado?**
- a. Muy frecuente
 - b. Frecuente
 - c. Poco frecuente
 - d. Nada frecuente
- 7. ¿Con qué frecuencia su siente cansancio por sus labores desempeñadas detrás del ordenador?**
- a. Muy frecuente
 - b. Frecuente
 - c. Poco frecuente
 - d. Nada frecuente
- 8. ¿Con que frecuencia usted realiza ejercicios de pausas activas que le permitan recuperar las energías dentro del GAD Municipal?**

- a. Muy frecuente
- b. Frecuente
- c. Poco frecuente
- d. Nada frecuente

9. ¿Con que frecuencia termina agotado/a al finalizar su jornada diaria laboral?

- a. Muy frecuente
- b. Frecuente
- c. Poco frecuente
- d. Nada frecuente

10. ¿Qué tan frecuente es que su nivel de concentración y comprensión en el horario laboral disminuya cuando usted está cansado física y mentalmente?

- a) Muy frecuente
- b) Frecuente
- c) Poco frecuente
- d) Nada frecuente

Instrumento 2. Test de Karasek

Referenciado de: <http://fernandobritosv.blogspot.com/2011/11/cuestionario-karasek.html>

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
<p>V. Independiente. Guía de ejercicios de pausas activas</p>	<p>“Una guía de ejercicios de pausas activas es considera un documento de referencia que incluye una serie de movimientos de inicio para las articulaciones reduciendo la tensión muscular, seguidos de estiramientos y ejercicios especiales para distintos grupos musculares que incluyen el cuello, las manos, las extremidades superiores e inferiores y la espalda, acompañados de respiraciones rítmicas, profundas y lenta” (Jaspe et al., 2018, p. 176).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicación/momentos ✓ Tipos de ejercicio ✓ Duración 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Introducción ✓ Relajamiento ✓ Flexibilidad ✓ Respiratorios ✓ Coordinación ✓ Minutos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Con que frecuencia realiza usted ejercicios físicos o mentales durante la jornada de trabajo? ✓ ✓ ¿Con que frecuencia ha sentido usted molestias físicas y psicológicas en la última semana de labores? ✓ ✓ ¿Qué tan frecuente es que usted realice ejercicios de respiración y flexibilidad durante una jornada diaria de labores ya sea de forma individual o colectiva? ✓ ¿Qué tan frecuente es que usted realice ejercicios respiratorios y de coordinación en su horario laboral ya sea 	<p>Cuestionario estructurado de preguntas (encuesta)</p>

				individual o colectiva? ✓ ¿Con que frecuencia su jefe inmediato le da tiempo al menos 15 minutos de descanso para oxigenarse?	
V. Dependiente Rendimiento laboral	“Es el desempeño de habilidades, experiencia, conjunto de conocimientos y actitudes que los trabajadores demuestran mediante las actividades laborales que van realizando en el transcurso del tiempo”	✓ Eficacia del personal ✓ Eficiencia del personal	✓ Control ✓ Exigencias ✓ Apoyo	✓ Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas ✓ En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes ✓ Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental ✓ Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo ✓ A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás	Test de Karasek

Elaborado por: Karolyn Guevara y Roberto Villamar (2023)

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
Guía de ejercicios de pausas activas y su incidencia en el rendimiento laboral de los profesionales del área administrativa del GAD en el Cantón Montalvo, año 2023	¿Qué incidencia tiene una guía de ejercicios de pausas activas en el rendimiento laboral de los profesionales del área administrativa del GAD en el Cantón Montalvo, año 2023?	General: Determinar la incidencia que tiene una guía de ejercicios de pausas activas en el rendimiento laboral de los profesionales del área administrativa del GAD en el Cantón Montalvo, año 2023.	Una guía de ejercicios de pausas activas incidirá significativamente en el rendimiento laboral de los profesionales del área administrativa del GAD en el Cantón Montalvo.	Independiente: Guía de ejercicios de pausas activas	✓ Descansos intermedios ✓ Ejercicio físico	Tipo de investigación: Exploratoria – correlacional	Población: 126 profesionales que comprenden el área de administración en conjunto con los departamentos dentro del GAD municipal del Cantón Montalvo. Muestra: 50 profesionales del área de administración del GAD del Cantón Montalvo
		Específicos: Argumentar teóricamente los fundamentos que sustentan el diseño y aplicación de ejercicios de pausas activas para mejorar el rendimiento laboral en los profesionales del		Dependiente: Rendimiento laboral	✓ Eficacia del personal ✓ Eficiencia del personal	Diseño de investigación: No experimental - transversal	

		<p>área de administración por medio de la revisión documental</p> <p>Evaluar el nivel de rendimiento laboral en los profesionales del área administrativa del GAD en el Cantón Montalvo durante la jornada laboral.</p> <p>Establecer la correlación que existe entre las pausas activas y su incidencia en el rendimiento laboral en los profesionales del área administrativa del GAD en el Cantón Montalvo.</p>					<p>Unidad de estudio:</p> <p>50 profesionales del área de administración del GAD del Cantón Montalvo</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

Elaborado por: Karolyn Guevara y Luis Villamar (2023)

Aplicación de los instrumentos



Seguimiento del proyecto de investigación



Socialización del proyecto de investigación con los profesionales del área administrativa del GAD del Cantón Montalvo



Aplicación de la encuesta



Aplicación del test de Karasek

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE



Montalvo, 16/01/2023

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS PROFESIONALES
DE AREA DE ADMINISTRACIÓN DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN
MONTALVO

Yo Cinthia Lucio, identificado con CC N° 0201910940, profesional de área de administración del GAD municipal del Cantón Montalvo, con cargo de Medico de Seguridad y Salud Ocupacional, acepto voluntariamente participar en el proyecto de investigación titulado: **GUÍA DE EJERCICIOS DE PAUSAS ACTIVAS Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GAD EN EL CANTÓN MONTALVO, AÑO 2023**, el cual es dirigido por la Srta. KAROLYN CONCEPCIÓN GUEVARA MEZA y el Sr. LUIS ROBERTO VILLAMAR ARZUBE, alumnos de la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO; ejecutado como requisito para optar al título de LICENCIADO/A EN PEDAGOGÍA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE.

Por lo anterior, afirmo tener conocimiento del estudio por realizar, además he tenido la oportunidad de resolver mis inquietudes en relación con su desarrollo y mis implicaciones. Entiendo que mi participación es voluntaria y que soy libre de retirarme del estudio sin necesidad de dar mayores explicaciones. Asimismo, me han garantizado la confidencialidad, justicia, equidad y autonomía en la participación y manejo de toda la información que aquí se recolecte.

Por lo anterior, accedo a tomar parte en el estudio y estoy de acuerdo en permitir que la información obtenida sea presentada con fines académicos y científicos, mediante congresos y publicaciones.

Nombres y apellidos del profesional:

Cinthia Lucio Aldez

Firma:

Cinthia Lucio

Nombres y apellidos de los investigadores:

Karolyn Concepción Guevara Meza

Firma:

Karolyn Guevara

Luis Roberto Villamar Arzube

Roberto Villamar A



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTALVO

03H
Nº 0053226

ESPECIE VALORADA
USD 1,50

Montalvo
11 de octubre del 2022

Sr.
Msc. Oscar Aguilar Soliz.
ALCALDE DEL GADM - CANTÓN MONTALVO
Presente.

De mis consideraciones:

Mediante la presente nos dirigimos a Ud. para hacerle llegar un cordial y afectuoso saludo, los estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación, Carrera Pedagogía de la Actividad Física y Deporte, al mismo tiempo solicitándole de la manera más comedida, ordene al departamento que corresponda nos conceda el **PERMISO PARA DESARROLLAR EL TEMA DE TESIS "INCIDENCIAS DE UN PLAN DE EJERCICIOS DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DEL AREA ADMINISTRATIVA" DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTALVO, PRONVINCIA DE LOS RIOS AÑO 2022-2023.**

Por lo anteriormente expuesto adjunto documentación correspondiente. Esperando la atenta respuesta a nuestra petición, nos despedimos de Ud.

Atentamente:

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
Municipal del Cantón Montalvo
RECIBIDO
FECHA: 11-10-2022
HORA: 11:59
[Signature]
SECRETARÍA GENERAL

Karolyn Guevara
Karolyn Concepción Guevara Meza
C.I.: 1206630863

Roberto Villamar A
Luis Roberto Villamar Arzube
C.I.: 0922369616