

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



PAUSAS ACTIVAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES
DE LA ESCUELA DE POSGRADO, UNIVERSIDAD PRIVADA
ANTENOR ORREGO, 2021

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORES:

Br. Karin Elizabeth, Rubio Pozo

ORCID: 0000-0002-3090-3791

Br. Clemencia Luz, Valdez Zavaleta

ORCID: 0000-0002-0418-1457

ASESORA:

Mg. Merino Flores Irene

ORCID: 0000-0003-3026-5766

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo del Potencial Humano

TRUJILLO – PERÚ

2023

Autoridades Universitarias

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

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Conformidad del asesor

Yo, Mg. Irene Merino Flores con DNI N° 40918909 en mi calidad de asesor de la Tesis de Maestría titulado: **PAUSAS ACTIVAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO, UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO, 2021** de los maestristas Br. Karin Elizabeth Rubio Pozo con DNI 4475247 y Br. Clemencia Luz Valdez Zavaleta con DNI N° 18228568, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se encuentra en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 30 de junio de 2022



.....
Mg. Irene Merino Flores
(ORCID: 0000-0003-3026-5766)
Asesor

DEDICATORIA

En primer lugar, se lo dedico al
forjador de mi camino, a mi
padre celestial, el que me
compaña y siempre me levanta.

A mis padres, Manuel Humberto
Rubio Valderrama, que en paz
descanse, y Rosa Ysabel Pozo
Zavaleta, por ser el motivo de mi
superación personal y profesional.
Que siempre me han apoyado y
brindado todo su amor.

A mis hermanos, Kelly Roxana
Rubio Pozo y Miguel Humberto
Rubio Pozo, por siempre confiar en
mí, animarme y apoyarme, así ser
un ejemplo hacia ellos, como su
hermana mayor que soy.

KARIN ELIZABETH RUBIO POZO

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, por permitirme continuar con mi vida, después de los momentos difíciles.

A mi padre Carlos Valdez Mantilla, en el cielo. Esta tesis, va para el con todo mi corazón, y seguiré como siempre su ejemplo de ser cada día una mejor persona.

Indudablemente a mi Hija Mariajose, que es mi aliciente a seguir avanzando en cada etapa de mi vida, por ella y para ella va dedicada esta Tesis.

LUZ VALDEZ ZAVALETA

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera infinita a
Dios por permitirme seguir
adelante y darme las fortalezas
necesarias para seguir
avanzando.

A mi padre póstumo Manuel
Humberto Rubio Valderrama, por
siempre confiar en mí y
motivarme a seguir creciendo, en
la cual me siento orgullosa de él.

A mi madre Rosa Ysabel Pozo
Zavaleta, por cuidar de mí hasta
ahora, y brindarme todo su amor y
sus buenos consejos, en la cual amo
mucho.

A la Universidad Católica de
Trujillo y a los maestros, por
sus enseñanzas y brindar sus
conocimientos para poder
cumplir una meta más.

KARIN ELIZABETH RUBIO POZO

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera infinita a
Dios por permitirme seguir
viviendo, para lograr uno de mis
sueños, después de los duros
momentos de saludo vividos.

A mi familia por su apoyo en
todo momento a continuar con
mis objetivos propuestos en la
vida.

A mi asesor Heyner Yuliano
Marquez Yauri, por su
constante apoyo para lograr este
pequeño peldaño en mi vida
profesional.

Para Alex, mi esposo... gracias
por el apoyo brindado a lo largo
de mis estudios de maestría, y
por estar siempre en todos los
momentos de mi vida.

LUZ VALDEZ ZAVALA

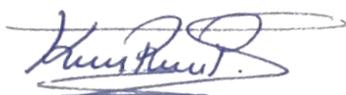
DECLARATORIA LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotras, Karin Elizabeth Rubio Pozo, con DNI 46475247 y Clemencia Luz Valdez Zavaleta con DNI 18228568, egresados de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: PAUSAS ACTIVAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO, UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO, 2021, la que consta de un total de 83 páginas, en las que se incluye ocho (08) tablas y cuatro (4) figuras, más un total de nueve (9) páginas en apéndices.

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

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 15 %, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Las autoras



Br. Karin Elizabeth Rubio Pozo

DNI 46475247



Br. Clemencia Luz Valdez Zavaleta

DNI 18228568

Índice

PÁGINA DE AUTORIDADES	i
PÁGINA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vii
INDICE.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Formulación de objetivos	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.2. Bases teórico científicas	10
2.3. Definición de términos básicos.....	26
2.4. Formulación de hipótesis.....	28
2.4.1. Hipótesis general	28
2.4.2. Hipótesis específicas	28
2.5. Operacionalización de variables	29
Capítulo III: METODOLOGÍA.....	31
3.1. Tipo de investigación	31
3.2. Método de investigación	31
3.3. Diseño de investigación	31
3.4. Población, muestra y muestreo	32
3.4.1. Población	32
3.4.2. Muestra	32
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	32
3.5.1. Técnicas	32
3.5.2. Instrumentos	32
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	33
3.6.1. Técnicas	33
3.6.2. Análisis de datos	33
3.7. Ética investigativa	33
Capítulo IV: RESULTADOS	34
4.1. Presentación y análisis de resultados	34
4.2. Prueba de hipótesis (si corresponde).....	40

4.3. Discusión de resultados.....	43
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	47
5.1. Conclusiones	47
5.2. Sugerencias	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS Y/O APÉNDICES	56
Anexo 1: Instrumentos de medición	56
Anexo 2: Ficha técnica	60
Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos	62
Anexo 5: Matriz de consistencia.....	63

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación tuvo como propósito determinar la manera en que las pausas activas influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego. Participaron en la investigación 40 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario, el mismo que fue utilizado como instrumento previamente validado por expertos, para la contrastación de hipótesis se empleó el diseño de no experimental de enfoque correlacional descriptivo causal. Los resultados de la investigación han permitido determinar que las pausas activas influyen de manera positiva en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego en el semestre 202010, por lo que se recomienda continuar con su implementación por cuanto las pausas activas resultan eficaces para la disminución de la fatiga y el estrés laboral.

Palabras clave: *Pausas activas, desempeño laboral, eficacia.*

Abstract

The purpose of this research work was to determine the way in which active breaks influence the work performance of teachers at the Graduate School of the Antenor Orrego Private University. 40 teachers participated in the research to whom a questionnaire was applied, the same that was used as an instrument previously validated by experts, for the hypothesis testing the non-experimental design of a causal descriptive correlational approach was used. The results of the research have made it possible to determine that active breaks have a positive influence on the work performance of the teachers of the Graduate School of the Antenor Orrego Private University in the 2020 semester¹⁰, so it is recommended to continue with their implementation as active breaks are effective in reducing fatigue and work stress

Keywords: *Active breaks, work performance, effectiveness.*

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Dada la naturaleza y exigencias del entorno empresarial global, donde predomina la automatización, digitalización de los procesos, el empleo de tecnologías de información, entornos complejos y cambiantes generan que los organismos, con el afán de cumplir con sus propósitos y lograr las metas establecidas, ha traído consigo extenuantes y largas jornadas de trabajo, que generan sedentarismo, cansancio, estrés, ansiedad, alteraciones físicas y emocionales, afectando la productividad, por tal razón las empresas a nivel global desarrollan estrategias orientadas a mejorar el entorno laboral de sus colaboradores. Ante esto surgen las pausas activas como mecanismo o propuestas orientadas a la mejora de espacios laborales con la finalidad de propiciar hábitos de índole saludable tanto dentro como fuera de las actividades diarias propias del horario de trabajo establecido.

Para la OMS (2017), la causa primordial de que exista discapacidad a nivel mundial, fue el trastorno musculoesquelético (TME), tales como el dolor lumbar que representa entre un 20% y 33% los que la padecen. A su vez la OIT, calcula que casi tres millones de colaboradores, fallecen todos los años por sucesos acontecidos de manera accidental al realizar sus labores y también por adquisición de alguna enfermedad de índole profesional, asimismo, en el año suceden alrededor de 400 millones de lesionados sin mortalidad durante su jornada laboral.

La experiencia de empresas europeas y norteamericanas, así como las opiniones de los trabajadores sobre pausas activas indican que el rendimiento en el trabajo puede mejorar en un 25%. Sin embargo, la ausencia de pausas activas o actividades físicas durante la jornada laboral trae como consecuencia disfunciones que afectan el organismo del colaborador, siendo el trastorno musculoesquelético (TME) el más común, con un índice de prevalencia en Europa, América Latina e India que oscila entre 50%, 60% y 60% respectivamente, teniendo las sintomatologías más comunes como el dolor,

parestesias, hipomovilidad e inflamación. (Cáceres, Magallanes, Torres, Copara, Escobar y Mayta, 2017).

Según la OMS (2012) la nula actividad física, las situaciones problemáticas y las enfermedades derivadas de todo ello, representan una preocupación debido a eso recomiendan la elaboración de óptimas estrategias laborales centradas con la eliminación del sedentarismo laboral tanto para empresas públicas, privadas y la sociedad en general. La OMS (2012) considera que la inactividad física es un problema epidemiológico que traspasa los aspectos socioculturales, económicas, políticas y comerciales en muchos lugares latinoamericanos (Dartes, 2014: 56). En América Central los TME son habituales ente un 12% y 47%, donde los componentes de peligro ergonómico que son utilizados con mayor frecuencia son aquellas que contienen posiciones inadecuadas y la repetición de movimientos en un 22% y 14,7% de manera respectiva.

A nivel de Perú en los últimos años, la pausa activa o los ejercicios laborales son comprendidos como una estrategia que permite mejorar el bienestar general de los trabajadores, así como prevenir dolencias ocupacionales, disminuir accidentes laborales e incrementar la productividad de los colaboradores, más aún en el tiempo de confinamiento por emergencia sanitaria por el COVID-19. Según Cáceres, Magallanes, Torres, Copara, Escobar y Mayta (2017) se pudo demostrar que las pausas activas logran disminuir las molestias musculoesqueléticas en trabajadores que mantienen las mismas posturas durante largos periodos de tiempo sentados frente a una computadora y las dos zonas que se encuentran en mayoría afectadas son el cuello y el dorso lumbar.

Para el caso en la unidad de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO) de la ciudad de Trujillo podemos destacar aquellas jornadas largas de trabajo, carencia de capacitaciones, las multitareas, mala posición y posturas inadecuadas, el estrés laboral entre otros; que generan un entorno laboral negativo donde el personal docente, tiene que permanecer sentado extensas horas durante el dictado de sus clases, propias de su cargo al no tener un nivel de actividad física mínimo, se promueve una actitud estacionaria que ocasiona

cambios en el cuerpo humano. De mantenerse esta situación conllevaría a tener impactos negativos en la salud física y psicológica del personal docente.

El ambiente laboral requiere que se incentive la promoción de actividades físicas y generar hábitos sanos, por tanto, se deberían plantear y crear instructivos acerca de lo importante que resulta ser realizar actividades físicas de manera regular, así como sus excelentes beneficios. Dichos programas son conocidos en la actualidad como las pausas activas, que son espacios de actividad física desarrollados dentro de la jornada laboral donde el trabajador está evitando problemas de salud que pueden afectar su productividad.

Por otra parte, cabe resaltar que las pausas activas se realizan en personas, específicamente en los trabajadores lo que se ve reflejado en su desempeño en sus funciones, lo que a su vez permite observar si se cumplen los objetivos propuestos.

Según Borman, Motowidlo & Schmit (2002) manifiesta al desempeño laboral como habilidades de un trabajador y el grado en el que este lo utiliza con la finalidad de llevar a cabo cualquier actividad o tarea específica dentro de su especialidad en una determinada organización, esto mayormente se basa en el cómo realiza sus actividades, utilizando para ello los recursos disponibles de la organización sumado a sus destrezas en el logro del cumplimiento de objetivos en la organización.

Así es que se hace énfasis en el desempeño laboral como un resultado de la calidad percibida por la realización de las funciones hechas por el trabajador dentro en una organización, esto dentro de la perspectiva de las habilidades innatas que tiene el mismo trabajador, como sus habilidades interpersonales que van más acorde con su forma de relacionarse con sus semejantes y el control de sus emociones, así como sus habilidades intelectuales es decir cómo realiza su trabajo utilizando su razonamiento y sus criterios lógicos cuando cumple con las funciones que le corresponde. Básicamente, el desempeño laboral es la medición positiva o negativa en la realización de sus funciones del trabajador específicamente en el cómo lo hace y se comporta en el trabajo.

En la Universidad Privada Antenor Orrego se desarrolla una serie de actividades que buscan llamar la atención y promover las medidas de prevención y ambientes saludables en pro de evitar accidentes y enfermedades vinculadas con el estrés laboral y otros elementos que afectan el desempeño laboral. Una de estas actividades que se denomina Pausas Activas, que consiste en desarrollar ejercicios de movilidad, estiramiento, tonificación muscular y aeróbicos, que ofrecen beneficios en la mejora del ambiente laboral, se han venido desarrollando a partir del año 2018 en adelante, sin embargo, en este nuevo contexto durante su jornada laboral se requiere que los docentes desarrollen este tipo de actividades desde sus hogares y lo compartan con sus alumnos.

A partir de lo señalado anteriormente es que iniciamos el presente trabajo de investigación, cuya intención es conocer cómo las pausas activas influyen en el desempeño de los colaboradores y docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre las pausas activas y desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de pausas activas alcanzado por los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral alcanzado por los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021?

¿Cómo se relacionan las pausas activas en su dimensión jornada laboral con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021?

¿Cómo se relacionan las pausas activas en su dimensión energía con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021?

¿Cómo se relacionan las pausas activas en su dimensión estrategias con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación de las pausas activas y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar el nivel de pausas activas y sus dimensiones en los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.

Determinar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones en los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.

Determinar la relación de las pausas activas en su dimensión jornada laboral con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.

Determinar la relación de las pausas activas en la dimensión energías en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.

Determinar la relación de las pausas activas en la dimensión estrategias en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.

1.4 Justificación de la investigación

Este estudio está centrado en el empleo de pausas activas de la escuela de posgrado de la UPAO, busca demostrar los beneficios de la misma en el desempeño laboral.

Justificación Teórica:

Bajo la perspectiva teórica este estudio tuvo como fundamento teórico las pausas activas que se basa en tres dimensiones, los cuales son la jornada laboral, energías y estrategias; por otra parte, el otro fundamento teórico fue el desempeño laboral que consta de cuatro dimensiones las cuales son el cumplimiento de los objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y la superación personal. Estos conceptos permitieron propiciar reflexiones académicas acerca de los conocimientos que ya existían de los conceptos y las definiciones que se indican, además de fortalecerlos y aplicarlos. Esto quiere decir que se confrontarán aspectos teóricos contrastados con la realidad.

Justificación Práctica:

El trabajo de investigación permitió establecer una relación existente de la variable pausas activas con la del desempeño laboral de los colaboradores y catedráticos de la escuela de posgrado de la UPAO. Así mismo los resultados encontrados de esta investigación permitieron mejorar las estrategias, actividades y sobre todo encontrar si se presenta una relación o no entre las variables que se estudian y posteriormente obtener conclusiones y recomendaciones para mejorar la eficiencia y eficacia de los catedráticos de la escuela de posgrado de la UPAO.

Justificación Metodológica:

Se utilizaron los parámetros del método científico que permitieron alcanzar las metas planteadas, además empleamos instrumentos y técnicas que permitieron el recojo de información necesaria en el estudio realizado empleando para ello un cuestionario, también se hizo la validación por un grupo de expertos que permitió brindar la confiabilidad que el instrumento necesitaba y por ende a los resultados, que fue aplicado a los catedráticos en la escuela de posgrado de la UPAO, lo que permitió realizar un análisis de las variables de estudio y su respectiva contrastación con las hipótesis propuestas.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Lovón (2021), encontró en su estudio que debido al transcurso de la pandemia que obligó a los peruanos a realizar un confinamiento por COVID-19 a inicio del año 2020, 7 de cada 10 sujetos tuvieron algún tipo de afectación psicológica afectando con ello su salud mental, los cuales evidenciaron situaciones estresantes, síndromes ansiosos y hasta tensión de índole emocional, aumentando con ello el porcentaje de ocurrencia de estas sintomatologías. Los estudiantes de diversas universidades también presentaban esta problemática, enfrentándose a un sistema educativo para el cual no se encontraba preparado, como la educación que empleaba medios virtuales para continuar con su enseñanza, priorizando el transmitir muchos contenidos y diversos conocimientos sin tomar en cuenta la gran carga académica en los jóvenes estudiantes y en la repercusión en su estabilidad emocional y salud mental. Es debido a esta reflexión que se pretendió en esta investigación realizar un análisis de lo importante que resultan ser las denominadas “pausas activas” y su aplicación durante la enseñanza virtual de la Universidad de Lima, como un recurso pedagógico propiciando con ello algunos momentos que brindan cierto bienestar integral que regule el estado de ánimo, que disminuya los índices ansiosos y angustiantes, así como los niveles de estrés, frustración o depresión. En la investigación de Lovón se obtuvieron testimonios de muchos universitarios del programa de Estudios Generales que realizaban en la Universidad de Lima de manera virtual durante el periodo académico 2020-2, obteniendo como resultado que los estudiantes mejoraron sus competencias emocionales y sus niveles de bienestar personal se incrementaron.

En una investigación realizada por Martínez en el 2021, concluye que existe influencia entre que se considera pausa activa y la eficiencia de la labor docente. Así mismo, los docentes perciben a un nivel medio a la pausa activa relacionada con la eficiencia en su labor, respecto a las pausas activas realizadas en inicio, a las compensatorias y a las de relajación.

Según la investigación de Veloz (2021), se llegó a la conclusión que anteriormente a que se aplique el programa en el cual se incluían actividades de pausa activa en la dimensión de motivación y reconocimiento el 68% de la población presentaba un nivel de satisfecho y posteriormente a la aplicación del programa un 55% se presentó satisfecho, evidenciando una reducción del 13% y se incrementó en la opción de que se encuentran muy satisfechos. En la dimensión denominada área y ambiente de trabajo un 68% se encontró en un nivel satisfecho y luego de la aplicación del programa el 44% se manifestó muy satisfecho. En la dimensión formación e información el 47% de la población que resultó ser la mayoría se encontró satisfecho lo que disminuyó 2% de dicho valor brindando un incremento en la sensación de muy satisfecho de un 16% a un 29% posterior a la incorporación de la estrategia aplicada. Finalmente, según el grado de satisfacción laboral a nivel general se encontró un aumento de 1.33 de la media luego de haber sido aplicado el programa de pausas activas.

Rodríguez (2018), en su investigación titulada “Conocimientos y actitudes hacia la pausa activa entre enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque”, realizó un estudio en el que analiza tanto los conocimientos como las actitudes de las enfermeras de dicho hospital, 60 enfermeras (muestra) participaron de la investigación y los resultados más relevantes fueron: el 53% de enfermeros en el centro de salud tienen poco conocimiento acerca sobre la pausa activa, además el 40% manifiesta conocer de la pausa activa en un nivel alto. Se encontró además que el Hospital Docente Belén de la ciudad de Lambayeque, 32 de 60 enfermeras indicaron su desconocimiento acerca de lo que implica la pausa activa, además 24 indicaron lo contrario. Una recomendación brindada en la investigación fue que la Jefatura del área de Enfermería divulgue los resultados de conocimientos y actitudes frente a las pausas activas al sindicato de enfermería; y la publicación de los hallazgos generales encontrados en el boletín del hospital. Además, se indicó que el gremio de enfermeros debe de realizar una socialización de los procesos que involucran a las pausas activas en todos los servicios que brinda el Hospital y llegar a los datos informativos pertinentes sobre esta dinámica.

Gutiérrez, Torres y Zavaleta (2018) demostraron en su investigación que la aplicación de un programa de descanso reduce efectivamente el estrés sufrido en el campo laboral al personal que se encarga del trabajo de atender a los clientes de la Clínica Centenario Peruano Japonesa de Lima.

Mosquera (2016), definido por la investigación realizada en la cooperativa “Educadores de Tungurahua”, plantea que existe una necesidad urgente de crear una planificación para realizar acciones que contribuyan a la mejora del desempeño de los empleados. Se han identificado los elementos que se consideran negativos en el trabajo, como entre otros: cansancio, agotamiento, movimientos repetitivos, que son las principales causas de un ambiente monótono e inestable, ya que se desconoce la importancia de las pausas activas en el tiempo que se emplea en el trabajo. El uso de las pausas activas permite crear conciencia en la necesidad de concientizar en los trabajadores el cuidado de su propia salud y lograr una mejora en el desempeño laboral.

2.2 Bases teórico científicas

Para Maciel (2005) las pausas activas son una serie de actividades físicas realizadas por el personal de una empresa, a manera de prevención y terapia, la cual no genera cansancio corporal ya que se emplea poco tiempo para su aplicación y se hace énfasis en estirar y equilibrar aquellas áreas que se encuentran más comprometidas durante las labores realizadas diariamente en alguna división de la organización. Estas actividades son realizadas en un lugar del mismo ambiente laboral incluso empleando la indumentaria que se emplea para el trabajo, ya que es un gimnasio que requiere poco tiempo (máximo 8-10 minutos). Por su parte, Núñez y Haro (2013) señalan que las pausas activas son técnicas de ejercicio compensatorio de frecuencia y duración variable utilizadas con la finalidad de brindar una mejora en el bienestar físico y el rendimiento cualquier empleado incluso de algún estudiante, y consisten en breves ráfagas temporales realizadas en el momento de realizar actividades laborales o educativas teniendo como objetivo la activación del sistema respiratorio, circulatorio y la recuperación energética del

cuerpo, previniendo trastornos físicos y psicológicos ocasionados generalmente por el cansancio. La pausa activa debe tomarse en el momento en que se tenga la sensación de agotamiento, cansancio, estrés, ansiedad, malestar visual, poca concentración, síndrome ansioso, pausas o descansos que también pueden establecerse dentro de la jornada laboral, uno a media mañana y otro a media mañana. la mitad de la tarde (pág. 164). La pausa activa se emplea como fases de reincorporación reducen la vida sedentaria, aumentan las ganas por hacer más cosas y, sobre todo, colaboran con aliviar la rigidez física y mental que surge en el trabajo diario. Constituyen espacios de pausas breves que se brindan en el trabajo y que permiten a los trabajadores utilizar diversas estrategias con el fin de recuperar energía para un buen rendimiento en su labor. (Chiavenato, 2012).

Para la OMS la actividad física viene a ser alguna actividad que involucre la movilización física generado por el cuerpo y consume algún tipo de energía que aporta importantes ganancias a la cualquier persona basado desde la siguiente perspectiva: A un nivel psicológico: tiene efectos calmantes y combate la depresión, contribuye en el mejoramiento de los reflejos de coordinación, reduce los niveles de sensación de estrés, proporciona un sentimiento de sentirse bien debido a la liberación de hormonas, permite prevenir tanto el insomnio como la regulación del sueño. A un nivel Socio-Afectivo: Proporciona la confianza para abrazar y aceptar las debilidades y las fallas, ayuda al fortalecimiento y a mejorar los niveles de autoestima, permite el aprendizaje de responsabilizarse y acatar las normas. A un nivel físico: incrementa la resistencia del organismo, reduce la grasa permitiendo prevenir los índices altos de obesidad, reduce las frecuencias cardíacas cuando se encuentran en estado de reposo, combatir el problema de osteoporosis en alguna medida, optimiza el rendimiento de los músculos que están involucrados en la respiración, regula la constipación de vientre. Es importante también para prevenir algunas enfermedades consideradas no transmisibles (ENT).

Habiendo dicho estos diversos conceptos, es necesario enfatizar que la pausa activa es una manera de realizar una acción de índole físico, es un instrumento que se encuentra centrado en ser aplicado en cualquier entidad

diseñada para fomentar en cierta medida una reestructuración comportamental de a pocos el cual implica realizar actividades que requieren movimientos físicos que permiten contribuir armónicamente en el bienestar de los empleados y que repercuta en su rendimiento laboral.

En cuanto a las teorías que sustentan las pausas activas, encontramos las siguientes: La teoría del autocuidado propuesta por Orem (1969), en la cual el autocuidado y el aprendizaje repetitivo permiten a los individuos cumplir sus propósitos, donde aprenden sobre sí mismos, que posibilitan el equilibrio en tu vida y gozar de buena salud, con énfasis en el autocuidado universal, el autocuidado del desarrollo y el autocuidado de las desviaciones de la salud: lo cual mantienen una relación con las condición de la integridad física y la vida de los sujetos. La teoría del déficit de autocuidado se basa en el autocuidado terapéutico y de las características humanas entre lo que está y lo que se espera. Donde las personas se adapten de manera rápida al cambio de su entorno y consideren la ayuda de diversas fuentes como la familia, amigos y compañeros, donde prevalezca el cuidado de uno mismo, las limitaciones del cuidado y el aprendizaje en él.

La teoría del riesgo laboral propuesta por Longa (1999) indica que los riesgos surgen de las actividades realizadas, lo que a su vez Camba (2002) considera aplicables al empleador por los accidentes laborales de sus trabajadores, razón por la cual debe reaccionar con objetividad; es decir, con independencia de la culpa, tanto del daño material como del daño inmaterial, siempre que el hecho desencadenante del daño material pueda tener efectos psíquicos o afectivos en la unidad moral de la víctima.

Otro aspecto a tener en cuenta es la bioseguridad, que es un conjunto de precauciones y pautas establecidas para prevenir o gestionar, entre otras cosas, cualquier riesgo de tipo ergonómico, también químico o físico que pueden tener un impacto perjudicial en el trabajo diario del personal. La aplicación de las recomendaciones preventivas y protectoras debe entenderse como una actividad a realizar diariamente y de manera continua encaminada a generar un cambio en la

conducta de los trabajadores que contribuyan a la reducción de sufrir de contagio de los profesionales dedicados al área de la salud dentro del establecimiento hospitalario.

Tipo de pausas activas

Según Machuca (2022), los tipos de pausas activas son:

- Pausas activas de flexibilidad
Estas pausas ayudan a estimular a flexibilidad de los músculos del cuerpo incluyendo para esto ejercicios de estiramiento no más de cinco segundos de duración por cada ejercicio, con la finalidad de aumentar la capacidad contractibilidad de la musculatura, para una mejor efectividad del ejercicio es necesario utilizar todas las cadenas musculares.
- Pausas de activación muscular
Buscas realizar movimientos que activen rápidamente los músculos mediante movimientos consientes, estos movimientos se usan cuando se quiere liberar tensión en los músculos a través de movimientos que contraen los músculos para luego relajarlos.
- Pausas activas de movilidad articular
Es un movimiento físico que consiste en tener una mayor amplitud en los movimientos y en el desplazamiento para realizarlos, sin restricciones, estos movimientos son ayudan a prevenir la tensión de los músculos.
- Pausas activas lúdicas
Son actividades físicas con más dinámica, es decir que son actividades con acompañamiento entre la mente y el cuerpo. Se da a través de juegos dinámicos en el que se utiliza las manos y los ojos con la finalidad de mejorar la rapidez y agilidad mental acompañado del movimiento físico.

- Pausas activas rítmicas

Es un movimiento físico que consiste en ejercicios a través de la utilización de juegos acompañados con música para estimular el movimiento físico, es decir se utiliza e baile como actividad física. La finalidad es entretener fusionando para eso la actividad física con la diversión, esto estimula la interacción y mejora las relaciones que existen entre los trabajadores. Estas actividades también se realizan de manera conjunta y colectiva, es decir se trabaja en grupos o parejas para realizar las actividades físicas.

- Pausas pasivas

Estas actividades tienen que ver más con la utilización de la música como instrumento de relajación, poco tiene que ver la actividad física en sí, solo para ejercicios de respiración y movimientos suaves. Aquí se trabaja más que nada con la meditación y la reflexión con movimientos muy suaves.

- Pausas activas creativas

Son actividades físicas con libertad para realizar cualquier actividad pero que conlleve a un esfuerzo físico, pueden ser juegos recreativos que promuevan la creatividad y el compañerismo como dinámicas entre equipo a través de un juego con una recompensa, las posibilidades son muchas, eso dependerá de la elección del grupo. Esto ayuda a fomentar la integración entre los miembros y el buen clima laboral.

Dentro de los enfoques de pausa activa, consideramos la propuesta de la Fundación Iberoamericana para la Seguridad y Salud en el Trabajo - FISO (2015), la cual destaca algunas importantes consideraciones que nos brindan un mejor enfoque de lo que implica la pausa activa en el mundo científico de acuerdo, después de 50 años de estudiar el cual es el impacto de realizar actividades físicas para mejorar la salud de las personas, y cómo es que practicarlo cambia consistentemente la salud de todos. El principal obstáculo para lograr una mejora en la salud de las personas es la vida sedentaria y no realizar actividades físicas, al igual que permanecer en

las mismas posiciones corporales por mucho tiempo. Según los especialistas los trabajadores que se encuentran en oficinas se encuentran el 75% de su jornada laboral sentados. El sedentarismo y la mala calidad en la alimentación provocan una serie de alteraciones en la salud contribuyendo así con la obesidad, con las dolencias en las articulaciones, con la hipertensión en las arterias, agotamiento físico, agotamiento en los procesos mentales, alteraciones cardiacas y agravamiento en el sistema óseo y lumbar.

La Organización Mundial de la Salud recomendó en el año 2004 que aquellos sujetos que se mantienen activamente en el transcurso de sus vidas, según el tipo y la intensidad de la actividad física, logran diversos resultados que contribuyen notablemente para la vida saludable: si se realizan 30 minutos de ejercicio con regularidad y a una intensidad moderada casi todos los días, esto reduce el riesgo de contraer alteraciones cardíacas, diabetes, cáncer en el colon o de mamas. El fortalecer la musculatura y entrenar el equilibrio pueden disminuir los tropiezos o caídas en las personas adultas mayores y hasta optimizar su funcionamiento estructural. El control del peso puede requerir un incremento de actividad física para lograr alcanzar las metas previstas. Los temas relacionados con los movimientos corporales incluyen que se implementen estas acciones tanto en el ámbito laboral, familiar y escolar, tomando en consideración que nos encontramos en un constante aumento urbano y que esto se encuentra estrechamente relacionado con el transporte, la sensación de seguridad y también la oportunidad de llevar a cabo cualquier tipo de actividad física en los espacios en que las personas se encuentran libre.

Según el Ministerio de Salud de Chile (2004) señala que la empresa debe de ser el espacio laboral que brinde bienestar integral, debe de ser un ambiente que fomenta estilos de vida saludable tanto a nivel familiar y como social de sus empleados, protegiéndolos de riesgos físicos, en su medio ambiente y psíquicos, estimulando su autoestima y control sobre la salud y el lugar donde se desenvuelve (pág. 10). Esto referido a que cuando es los hábitos de vida saludable son promovidos en sus trabajadores, permite a una organización crear una

concientización colectiva respecto a su autocuidado y autoprotección que permita a los empleados como a la empresa lograr gratificaciones constantemente.

Durante el desarrollo de una jornada laboral, el trabajador realiza diversas actividades que requieren algún tipo de esfuerzo tales como: movimientos repetitivos, posturas incómodas, falta de ejercicio, tareas repetidas, etc., lo cuales pueden causar daño. (Maciel, 2005).

Es por eso que Montenegro (2020), señala a las pausas activas con las siguientes dimensiones:

- Jornada laboral:

En esta dimensión se establece el contexto y el ambiente en el que se tendrán que realizar las pausas activas, específicamente en el lugar de trabajo, esto permite establecer un plan de actividades como el tiempo, la intensidad, a quienes estará dirigido y el tipo de actividades físicas que se realizaran. Todo este es dado a partir del periodo de tiempo que un trabajador realiza una actividad, física y/o intelectual, delimitada por un contrato o acuerdo laboral. La jornada se mide en horas y según la Constitución Política del Perú una persona trabajará como máximo 48 horas a la semana, en el caso de Perú existe la jornada laboral total o parcial. En general a partir de la jornada laboral es que se establecen estrategias para aplicar las pausas activas.

- Energías:

En esta dimensión se basa en la actitud que tiene el trabajador con las actividades físicas a realizar, cuál es su nivel de compromiso con realizar las pausas activas y que tan bien las ejecuta; ya que esto repercute directamente en su desempeño dentro de la organización y sobre todo en su salud. Entonces las energías son clave para una correcta ejecución de las pausas activas, ya que establece la fuerza y entusiasmo en el trabajo transmitiendo inspiración hacia las actividades desarrolladas.

- Estrategias:

En esta dimensión se establece el curso específico de las actividades físicas a realizar en los trabajadores, se trabaja un cronograma de actividades en el que se especifica qué tipo de actividades físicas deben de realizar según su edad algunos trabajadores, así como su condición física, además del tiempo del ejercicio que obviamente no se será un lapso largo sino más bien uno corto pero lo suficiente como para mejorar su optimización, su automotivación, disposición y condición física. Así pues, se entiende que las estrategias en las pausas activas son un conjunto de acciones orientadas a promover el movimiento, evitar la vida sedentaria, ayudar en el desarrollo de un aumento en los niveles de atención, en la rapidez de procesar, liberación de tensión y fomento de la imaginación y creatividad, así como el trabajo colaborativo. En el entorno laboral las pausas activas se deben implementar como un programa.

Entre los beneficios de las pausas activas, se pueden llevar a cabo actividades que promuevan hábitos saludables, que reduzcan las situaciones que propicien algún tipo de riesgo en la integridad del trabajador en la empresa, con contribuya directa o indirectamente tanto para el organismo o entidad como para los empleados y que perciban el cambio en su lugar de trabajo a un ambiente de acogida que le agrade. (Grunpeter, Hanne; Parra, María, 2004).

Según Grunpeter, Hanne; Parra, María (2004) los aspectos positivos que ofrece la ejecución de actividades que incorporen la pausa de actividad son: mantienen y mejoran el sistema inmune y también en el bienestar en los empleados, mejorar la imagen institucional asimismo en el prestigio, herramienta que genera valor agregado frente a la competencia para la empresa, repotenciando así el factor humano, aumentando la productividad, reduciendo los gastos de seguro médico y el ausentismo en el trabajo entre otros, mejora el clima laboral, la preocupación de los empleados, situación que genera sentimientos motivacionales y de compromiso y construye la sensación de involucramiento de pertenencia.

Según Nuñez y Haro (2013), los beneficios para el trabajador se describen de la siguiente manera: permite relajación muscular en las zonas más estresadas durante el trabajo reactivando con ello lo que más se necesita, interrumpiendo las rutinas laborales y por tanto reactivando a cualquier trabajador de manera física e intelectual, mejorando su estado de alerta. y puede prestar más atención a los riesgos de su trabajo, tiene un efecto positivo en la relación entre compañeros al compartir una actividad inusual y relajante que previene lesiones óseas y musculares, especialmente al comienzo de la jornada laboral.

Según la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), al desarrollar actividades que involucren la gimnasia profesional tiene beneficios fisiológicos ya que permite mejorar capacidad de las articulaciones, así como oxigena a los músculos, brinda una optimización en la elasticidad tendinosa y muscular, retrasa con ello la fatiga muscular; beneficios productivos: interrumpe la rutina de trabajo, mejora el enfoque en la tarea, mejora el rendimiento en tareas de actividades repetitivas; beneficios psicológicos: reducción del estrés, mejora del entorno laboral, mejoramiento de la motivación.

Según Montenegro (2020), existen beneficios que presenta la pausa activa para los trabajadores, tales como: reducción de tensión en los músculos, provee de seguridad para no tener lesiones a nivel osteomuscular, reduce también los niveles de estrés y la fatiga corporal, optimiza la atención y por ende la concentración en las tareas y finalmente mejora notablemente la postura al momento de realizar alguna actividad.

Desde esta perspectiva, queda claro que la concepción de lo que se considera pausa activa realiza una integración de una cultura con un marco de índole preventivo, empleando la producción y la seguridad y que a través de su logro lo que se desea; es brindar un mantenimiento de hábitos saludables que brinden bienestar en todos los empleados. (FISO, 2015).

Según Chiavenato (2000) considera al desempeño de un trabajador, como las actividades o conductas que se valoran del personal. El desempeño se entiende como el mérito que mejora posiblemente en la empresa o en el trabajador que forma

parte de ella, (así mismo, citado por) (Ruiz, Silva, y Vanga, 2008). Así, Chiavenato (2000) también señala que una evaluación en el desempeño es la evaluación sistemática del desempeño o potencial de desarrollo futuro de cada individuo. Por otro lado, Puchol (2007) indica que la evaluación que se realiza al desempeño de un trabajador es un proceso que se realiza de manera continua, a través de la aplicación de un sistema específico, conteniendo un aspecto orgánico y se realiza en cascada para expresar juicios sobre el personal de la empresa en relación con su trabajo ordinario, dirigido a analizar y cuantificar el valor de una determinada persona en la empresa.

Gómez, Balkin, y Cardy (2000) proponen una definición de evaluación del desempeño que incluye: La identificación de las áreas de trabajo debe ser examinada por el director durante la medición y medición del desempeño, el elemento principal del sistema de evaluación es que los gerentes emiten juicios sobre el "buen" y "mal" resultado de un trabajador dado.

La eficiencia del trabajo le permite visualizar hasta qué punto el empleado puede completar la tarea; una explicación de que dicha actuación implica que se tome en cuenta no solamente al producto de las unidades que son tangibles, entendiéndose además que esto deriva de diferentes estamentos que aportan al aprendizaje (Levy-Leboyer, C, 2003).

Algunas teorías tales como la Teoría económica, según Ministerio de Economía y Finanzas (2013) los salarios deben reflejar la productividad laboral para que lo generado en promedio por los empleados sea suficiente para cubrir los costos salariales. Aumentar la eficiencia del trabajo requiere una mejor educación, capacitación y más tecnología. De lo contrario, el crecimiento de la productividad laboral sería solo el resultado del ciclo económico.

La teoría general de la eficiencia laboral de Campbell (1990; 1999) establece que el desempeño laboral y el comportamiento en el trabajo involucran acciones y comportamientos apropiados que pueden evaluarse sobre la base del tipo de habilidad que posee toda persona (el nivel de aporte de cada uno al logro de las

metas institucionales) y por ende el desempeño que no constituye un aporte unitario aislado en toda empresa.

La teoría del desempeño contextual fue asignada por la ejecución de tareas y contextual para la realización de las metas de la organización. La implementación de tareas se puede definir como la habilidad con la que se llevan a cabo las tareas en una organización, es decir, la eficiencia en la implementación de las tareas planificadas utilizando tecnología para los servicios esperados y necesarios. Borman, Motowidlo y Schmit (1993; 2002)

Según Bakker y Demerouti (2007) considera que los pedidos y recursos laborales tienen un impacto directo e indirecto sobre el estrés y la motivación en el trabajo, y propone la existencia de interrelaciones entre estas variables.

La realización de labores también se refiere a la labor didáctica y pedagógica, donde manifiesta sus competencias durante el proceso que permite los logros de aprendizaje esperados de los alumnos, por otra parte, la realización de labores didácticas está asociada al desempeño de las tareas que se les encomiendan. relacionados con factores cualitativos y su preparación inicial para un docente, que dan lugar a la idea de que el docente es competente para desempeñar y dominar ciertas cualidades adquiridas en el transcurso de su formación y desarrollo profesional. En el marco de buenos resultados de aprendizaje propuesto por el MINEDU (MINEDU, 2012), una dimensión o dominio es un área o campo de aprendizaje que agrupa un conjunto de resultados profesionales que benefician el aprendizaje de los estudiantes. Según Marcelo (2008) el valor que actualmente las sociedades tienen guarda relación con el grado de formación, su nivel para innovar y la capacidad de emprendimiento que tengan la ciudadanía. Por tanto, la realidad exige y exige de todos los especialistas, en especial de los docentes, una formación actualizada y constante.

En algunos determinantes de la eficiencia en el trabajo, según Costales (2009), los desempeños son determinados por algunos componentes, por lo que los diferenció de la siguiente manera: los determinantes directos son rasgos que dependen y afectan únicamente su nivel de desempeño, clasificados:

(Conocimiento: Recopila información articulada, que tienen las personas sobre diferentes áreas, habilidades y destrezas: El nivel de compostura que tiene el individuo para realizar cualquier tarea específica, sus motivaciones y hasta sus propios motivos: El nivel de preferencias profesionales que exhibe un sujeto en relación con el indirectamente afectan el desempeño a través de determinantes directos, que pueden ser (determinantes internos indirectos de un individuo: habilidades o predisposiciones, rasgos de personalidad, actitudes, valores e intereses, y determinantes externos indirectos: son organizacionales, tienen la disponibilidad de recursos, por ejemplo, organización del trabajo).

El estudio de Campbell (1990) sobre el desempeño laboral variable abordó el desempeño como un diseño multivariante de la misma manera que lo hicieron Borman y Motowidlo (2001), por lo que extendieron el concepto tradicional de desempeño a aspectos del desempeño que van más allá de la tarea. competencia. De acuerdo con el estudio, se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones: Desempeño en la tarea, definida por Borman y Motowidlo (1993) como la habilidad con la que los ocupantes realizan actividades formalmente consideradas parte de su trabajo, actividades que contribuyen directamente al núcleo de la organización. Y el desempeño contextual, es decir, el estudio del comportamiento humano en el trabajo, el impacto del ambiente laboral en el desempeño de las personas.

Según Chiavenato (2000) establece que los tipos de evaluación de desempeño son:

- Evaluación de la actuación del personal:
Esto se da cuando se pretende obtener resultados y medir el desempeño del personal en un determinado periodo. En esta evaluación se puede medir el rendimiento en diversos aspectos ya sea relacionado a al desempeño propio de las actividades dentro de la empresa, como en las áreas, con sus compañeros, en aspectos personales, en relación con los clientes, etc. El propósito es obtener una mejora en la productividad de un trabajador mejorando sus deficiencias, es decir es un análisis individual que permite corregir y desarrollar al trabajador.

- Autoevaluación:

La Autoevaluación es un proceso en que se establece que el empleado se evalúa el mismo, de esta forma el trabajador se conoce a si mismo obteniendo como resultado sabes las debilidades y fortalezas cuando realiza sus funciones dentro de la organización.

La autoevaluación es una herramienta autocrítica que le otorga mucha responsabilidad al trabajador ya que bajo su propio punto de vista y perspectiva será evaluado su rendimiento, es casi como reconocer sus puntos débiles y corregirlos.

- Evaluación de 180 grados:

Este es una evaluación muy utilizada en las empresas y consiste en los altos mandos de la empresa como los jefes o directivos conozcan las percepciones y opiniones que tiene los trabajadores hacia ellos, los jefes evalúan a los trabajadores. Es pocas palabras en esta evaluación los jefes siempre conocerán lo que los trabajadores piensan de ellos, con ello se logra el mejoramiento de la producción de los empleados, esta evaluación mayormente se mantiene como confidencial.

- Evaluación de 360 grados:

En esta evaluación se da principalmente en que los jefes, directivos, los subordinados y los propios compañeros de trabajo evalúan al trabajador. De esta forma se tendrán resultados diversos sobre la evaluación del trabajador porque el perfil y la percepción del trabajador será evaluado de distintos ámbitos enriqueciendo la información sobre él. Esta evaluación también se da por los clientes y los proveedores hacia la empresa o al directivo eso depende.

- Evaluación de desempeño por competencias:

Esta es una evaluación netamente específica que busca medir la evaluación de los trabajadores a través de sus competencias específicamente en dos aspectos, sus competencias de comportamiento individual y sus habilidades técnicas. En cuanto a sus competencias de

comportamiento individual se destacan el trabajo en equipo, su motivación, proactividad y compromiso con su trabajo; en cuanto a sus habilidades técnicas se destaca el conocimiento que tiene sobre su función, ya sea en programas informáticos, manejo de maquinaria, conocimientos universitarios o capacitaciones. Las competencias a evaluar son múltiples y variadas pero las más evaluadas por las empresas son esas.

Entre las diferencias en el desempeño contextual y el desempeño en la tarea, según Sáez (2007), enumera tres situaciones: el desempeño en la tarea cambia de un puesto a otro, mientras que el desempeño contextual es similar en todos ellos, el desempeño en la tarea es lo esperado ya que se configura como un requisito, mientras que cuando lo contextual no es oficialmente así, se ha planteado la siguiente hipótesis: el desempeño de la tarea está más relacionado con las habilidades cognitivas, y el contexto está más relacionado con rasgos de personalidad como la benevolencia y la toma de conciencia.

La variable Evaluación de Desempeño indica que es el proceso mediante el cual se estima el desempeño global de un empleado; en otras palabras, su contribución total a la organización; y en definitiva justifica su permanencia en la empresa. La mayoría de los empleados buscan retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, y aquellos que administran a otros empleados necesitan evaluar el desempeño individual para decidir qué acción tomar. Cuando el desempeño no es el esperado, el gerente o supervisor debe tomar medidas correctivas; en cierto modo y si los resultados son satisfactorios o superan las expectativas, se debe fomentar. (Werter y Mejía, 2008).

Para evitar en lo posible los inconvenientes de la evaluación subjetiva, la evaluación del desempeño ayuda a evaluar, por separado, en un período de tiempo determinado y con la mayor objetividad y facilidad posible, aquellos resultados del trabajo de un individuo que afectan a la organización. fortalezas y debilidades del personal y, en algunas circunstancias, las compara para obtener mejores resultados.

De esta forma, según D'Alessio (2012) concluye que las dimensiones del desempeño laboral son:

- **Dimensión Cumplimiento de los objetivos y tareas:**
En esta dimensión se hace énfasis en la calidad del servicio por parte del trabajador para alcanzar los objetivos establecidos, aquí el trabajador hace uso de sus propios recursos como sus competencias y habilidades profesionales, como también sus habilidades interpersonales y además de eso utilizar todas las estrategias posibles que beneficie a la organización con el fin de cumplir las metas establecidas, es una combinación entre sus habilidades profesionales y los recursos de la organización. En esta dimensión lo más importante es qué tan eficaz es el trabajador en lograr objetivos y el logro de las metas que la organización plantea los cuales implica que se realice una labor específica, conjugando así diferentes estrategias ya sea concretas o intangibles.
- **Dimensión Cooperación y trabajo en equipo:**
En esta dimensión se basa en la calidad de las habilidades interpersonales del trabajador, es decir sus habilidades sociales innatas pero su vez en cómo utiliza estas habilidades con el resto de sus compañeros de trabajo, en cómo se relaciona con sus semejantes para lograr un entendimiento y lograr metas en equipo. De esta forma la labor realizada a través de un trabajo de índole colaborativo se considera como una pieza importante en el desenvolvimiento social de cualquier trabajador que se integre a un equipo de trabajo, cuya relación con la experiencia beneficia en la repotenciación de las propias capacidades, el cual se ve reflejado posteriormente en su rendimiento y desempeño laboral.
- **Dimensión Disciplina laboral:**
En esta dimensión tiene que ver con el compromiso del trabajador respecto a lo normado y reglamentado el cual se establece en la organización, que tan bien acata las responsabilidades que le otorga la organización en su puesto de trabajo y a su vez que tan comprometido está con los objetivos organizacionales. En esta dimensión se da un

importante acontecimiento, es las sanciones, que son acciones disciplinarias para los empleados que incumplen con lo establecido por toda organización, pero en esta dimensión no se hace énfasis en las sanciones sino en las recompensas hacia los trabajadores que cumplen las normas, de esta manera es más confiable y estimulan más el respeto por la organización. De esta forma se realiza una evaluación del uso correcto de la jornada laboral, sobre la hora de ingreso puntual, el control de las asistencias en la semana o mes y la realización de la normativa correspondiente con su subsecuente medida administrativa disciplinaria.

- Dimensión de superación personal:

En esta dimensión se da algo muy importante que es la realización del trabajador, este es un aspecto personal a nivel emocional. Aquí se da lo que es la motivación y la inspiración para realizar una tarea, esto permite al trabajador alcanzar nuevos puestos y mejorar su productividad, es decir escalar rápidamente para desarrollarse en la empresa, para lograr ser considerado un importante elemento que contiene un gran potencial y es relevante en la empresa; a la vez que le permite cumplir sus objetivos personales dentro y fuera de la organización, es decir sentirse pleno, alcanzar su realización como persona humana.

La importancia de la evaluación laboral del personal según Roble y Alcarrecca (2000), la evaluación laboral se basa en la calificación formal y sistemática del trabajo que el empleado tenía en su puesto, así como su potencial de desarrollo, brinda elementos objetivos, brinda la base para el otorgamiento de ascensos, traslados e incluso despidos., identificación del potencial de desarrollo. valida los procedimientos de selección de personal. y evalúa la eficacia de los programas de formación.

Las ventajas de la evaluación que se realiza al desempeño desde la perspectiva de Werther, William B. Davis, Keith. (2003), se basan en: mejorar el desempeño: política de remuneración, decisiones de ubicación: necesidades de capacitación y desarrollo: planificación y desarrollo de carrera laboral, inexactitud de la información, errores en el diseño del trabajo, desafíos externos.

Definición de términos básicos

- Accidente en el trabajo: Hecho que provoca la muerte y no fue deseado.
- Acción correctora: Acto realizado con la finalidad de interrumpir el origen de una situación con la cual no se está conforme, de cualquier defecto o algún hecho que no se deseó y que se encuentra presente, lo cual impedirá que ocurra nuevamente.
- Acción protectora: Comprende un conjunto de prestaciones de carácter material o pecuniario que establece el Sistema de Seguridad Social con el fin de prever, reparar o superar estados de necesidad derivados o derivados de circunstancias o situaciones imprevistas vividas por las entidades protegidas y especificadas en la Ley.
- Alta médica: Declaración médica, a través del parte médico del alta, en situaciones de incapacidad laboral temporal.
- Ambiente de trabajo: Conjunto de circunstancias y condiciones que rodean y condicionan el desarrollo de la actividad profesional.
- Ansiedad: Es una manifestación afectiva caracterizada por un miedo a algo vago y irreal, desprovisto de un objeto externo, en el que el individuo se siente impotente ante algo que percibe como peligro interno o externo.
- Calidad de vida laboral: Es un grado de satisfacción personal y profesional con el desempeño del trabajo y el ambiente de trabajo.
- Carga de trabajo: Conjunto de requisitos laborales psicológicos y físicos.
- Centro de trabajo: Cualquier recinto, urbanizado o no, al que los trabajadores deban estar o tener acceso para el desarrollo de su trabajo.
- Clima laboral: Calidad interna estable de manera relativa de la empresa, resultante del comportamiento y normas de sus miembros.
- Condición de trabajo: Cualesquiera características de los mismos que puedan tener un efecto significativo en la creación de riesgos para la salud y seguridad del trabajador.
- Efecto inmediato: El punto es que el daño que se manifiesta como nada más que el evento que lo provoca se desencadena.
- Estrés: Es un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales.

- Fatiga: Manifestación general o local, no patológica, de tensión inducida por el trabajo que puede aliviarse completamente con un descanso adecuado sin que aparezcan síntomas crónicos.
- Pausa activa: Es la práctica de ejercicios físicos colectivos durante la jornada laboral, recomendados de acuerdo con la función que desempeña el trabajador, que tiene como objetivo prevenir las enfermedades profesionales y promover el bienestar individual a través de la conciencia corporal: conocer, respetar, amar y estimular el propio cuerpo. (Caserra Bautista, 2015)
- Tiempo de trabajo saludable: Horas de trabajo saludables para prevenir efectos negativos para la salud a corto y largo plazo, mayor riesgo de accidentes, aumento del ausentismo y reducción de la productividad.
- Tiempo de trabajo productivo: Orden del tiempo de trabajo digno, en particular la reducción de las largas horas de trabajo.
- Tiempo de trabajo conveniente para la familia: Conciliación laboral y familiar, flexibilidad en la gestión del horario de trabajo.
- Igualdad de género a través del tiempo de trabajo: Las políticas del tiempo de trabajo concernientes al aspecto de género que no remarca diferencias.
- Elección e influencia del trabajador en su tiempo de trabajo: Ofrecer a los empleados una mayor flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo.
- Horas extraordinarias: Esta es una forma de aumentar el número de horas de trabajo por día o semana.
- Sistemas de trabajo por turnos. Forma relacionada de trabajo de acuerdo con la norma legal.

Identificación de dimensiones

A continuación, se describe la variable objeto del presente estudio, así como sus respectivas dimensiones

Variable pausas activas Pausas activas:

- Jornada laboral
- Energías
- Estrategias

Variable desempeño laboral docente:

- Cumplimiento de los objetivos y tareas.
- Cooperación y Trabajo en Equipo.
- Disciplina Laboral
- Superación Personal

2.3 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

Las pausas activas se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.

2.4.2 Hipótesis Específicos

El nivel de pausas activas alcanzado por los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021 es regular.

El nivel de desempeño laboral alcanzado por los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021 es regular

Si existe relación significativa en grado medio entre de las pausas activas en su dimensión jornada laboral con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.

Si existe relación significativa en grado medio entre de las pausas activas en su dimensión energías con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.

Si existe relación significativa en grado medio entre de las pausas activas en su dimensión estrategias con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.

2.4. Operacionalización de variables

Operacionalización de la Variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición
Pausas activas	Son aquellos descansos que se realizan brevemente en el trabajo, para que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente en su trabajo, a través de diferentes estrategias. (Chiavenato, 2012)	Para conocer el impacto de las pausas activas es importante conocer la jornada laboral, la energía que se despliega y las estrategias a utilizar	Jornada laboral	Nivel de comprensión	Del (01) al (02)	Ordinal: Bueno Regular Malo
			Energías	Nivel de concentración	Del (03) al (04)	
				Fatiga laboral	Del (05) al (06)	
			Estrategias	Mejora rendimiento	Del (07) al (14)	
				Mejora estado anímico	Del (15) al (18)	

Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición
Desempeño laboral	Chiavenato (2000) considera al desempeño como aquellas actividades o conductas que son evidenciados en los trabajadores que resultan importantes para la empresa.	Para conocer el impacto del desempeño laboral es importante conocer las dimensiones a utilizar.	Cumplimiento de los objetivos y tareas.	Ejecutar las tareas Alcanzar metas trazadas Lograr la misión	Del (01) al (05)	Ordinal: Bueno Regular Malo
			Cooperación y Trabajo en Equipo.	Lograr mejoras Emprendimiento de proyectos en la sociedad	Del (06) al (10)	
			Disciplina Laboral	Cumplimiento de horario. Alcanzar fines trazados	Del (11) al (14)	
			Superación Personal	Formación Realización Relaciones personales	Del (15) al (19)	

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

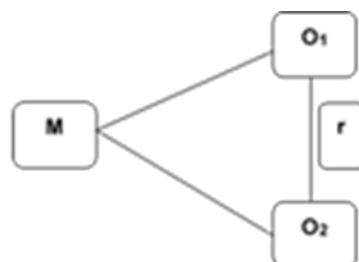
El tipo de investigación fue la aplicada pues buscó resolver un problema a través de la necesidad práctica de la aplicación del conocimiento a una determinada situación, específicamente precisar si se encuentra una relación con las variables propuestas para el estudio, para ello buscaron los conocimientos pertinentes que sirvieron como base para la investigación y así consolidar la información utilizada, por otra parte el enfoque empleado fue de tipo cuantitativo, ya que se recolectó y se realizó un análisis de los datos obtenidos para poder responder a la interrogante planteada y hallar una evidente respuesta que fundamente la investigación realizada.

3.2 Métodos de investigación

Se empleó el método descriptivo-deductivo, porque a través de las observaciones realizadas en el caso específico, surgió un problema. Esto conduce a un proceso de inducción que remite el problema a la teoría para formular una hipótesis que intenta confirmar empíricamente la hipótesis a través del razonamiento deductivo. (Esteban, 2009, p. 150).

3.3 Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño de tipo no experimental correlacional con un corte transversal. No experimental porque no fue manipulada ninguna variable de estudio y se realizó el estudio del fenómeno tal y como sucede en la realidad, sin alterar nada. Correlacional porque se pretendió identificar la existencia relacional entre las variables en estudio (Ñaupás et al.2014). Tal como lo menciona Hernández, Fernández Baptista (2010), este tipo de diseño también permite realizar el estudio sin manipulación de variables solo recabando información.



Donde:

M: Muestra.

O₁: Representa la variable. Las pausas activas

O₂: Representa la variable: Desempeño laboral

r: Relación de causalidad de las variables.

3.4 Población, muestra y muestreo

3.4.1 Población

En la presente investigación la población estuvo formada con docentes que laboran en la Universidad Privada Antenor Orrego, con contrato vigente al semestre 2020-I.

Personal Docente	Q	%
Mujeres	83	33%
Hombres	167	67%
Total	250	100%

3.4.2 Muestra

En este estudio la muestra estaba constituida por 40 docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

También se empleó el muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, debido a que son 40 docentes que mantienen estabilidad laboral en la escuela de posgrado y participaron en la investigación y respondieron el cuestionario.

3.5 Técnicas, instrumentos de recojo de datos

3.5.1 Técnicas

- Observación: Permitió observar el proceso desarrollado del fenómeno analizado. Este método se empleó para recolectar tanto datos cualitativos como cuantitativos.
- Los cuestionarios que se utilizarán para la primera variable está constituida por ambos cuestionarios.
- Para la variable dos está constituido hablar de ambas variables

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.6.1 Técnicas

- **Recolección de datos o respuestas.:** Implicó estructurar una planificación detallada de las actividades que permitieron reunir los datos necesarios.
- **Procesamiento de la información:** los datos individuales fueron agrupados y estructurados para dar respuesta a la interrogante investigativa, a los objetivos y a las hipótesis planteadas.
- **Presentación y publicación de los resultados:** Presentación a través de tablas, figuras y su interpretación.
-

3.6.2 Análisis de datos

Se procedió al tratamiento de los datos empleando la estadística descriptiva e inferencial empleando el software SPSS versión 24 cuyo propósito fue dar verificación a la existencia de la relación que existía entre las variables de estudio.

3.7 Ética investigativa.

Se tuvo en consideración el aspecto veraz de los resultados; el respeto por los derechos intelectuales; a las ideologías de índole político, religioso y/o moral; a los aspectos y consecuencias medioambientales y a la biodiversidad; aplicando la responsabilidad sociológica, política, ética y/o legal; el respeto a la privacidad del ser humano con la protección de su identidad en la participación del estudio; y aplicación del valor de la honestidad; entre otros aspectos. Así mismo se informa que la presente investigación no trasgrede ninguna norma ética.

IV RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados.

Tabla 1

Nivel de Pausas Activas en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

Nivel de Pausas Activas	N	%
Malo	4	10.0
Regular	26	65.0
Bueno	10	25.0
Total	40	100.0

En la tabla 1, observa cierta dominancia del nivel regular de Pausas Activas, evidenciado con un 65.0% de docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020 que presentan este nivel; por otro lado, el 25.0% presentó un nivel bueno; y un 10.0% ostentó un nivel bajo.

Figura 1

Nivel de Pausas Activas en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

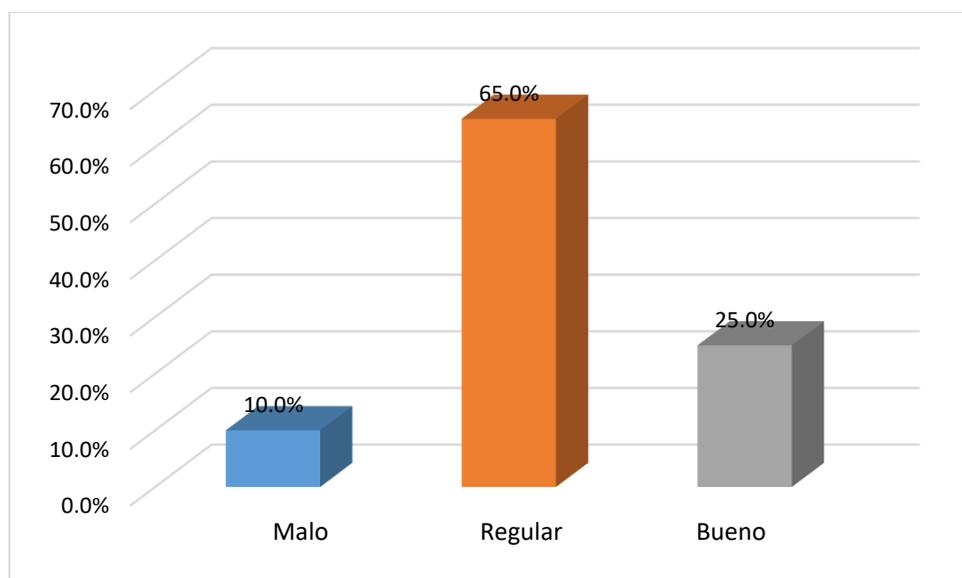


Tabla 2

Nivel de Pausas Activas según dimensiones, en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

Nivel de Pausas Activas	N	%
Jornada laboral		
Malo	3	7.5
Regular	23	57.5
Bueno	14	35.0
Total	40	100.0
Energías		
Malo	6	15.0
Regular	27	67.5
Bueno	7	17.5
Total	40	100.0
Estrategias		
Malo	3	7.5
Regular	31	77.5
Bueno	6	15.0
Total	40	100.0

En la tabla 2, se observa una predominancia de nivel regular en las dimensiones del Pausas Activas, con porcentajes de docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020 que registran este nivel que oscilan entre 57.5% y 77.5%.

Figura 2

Nivel de Pausas Activas según dimensiones, en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

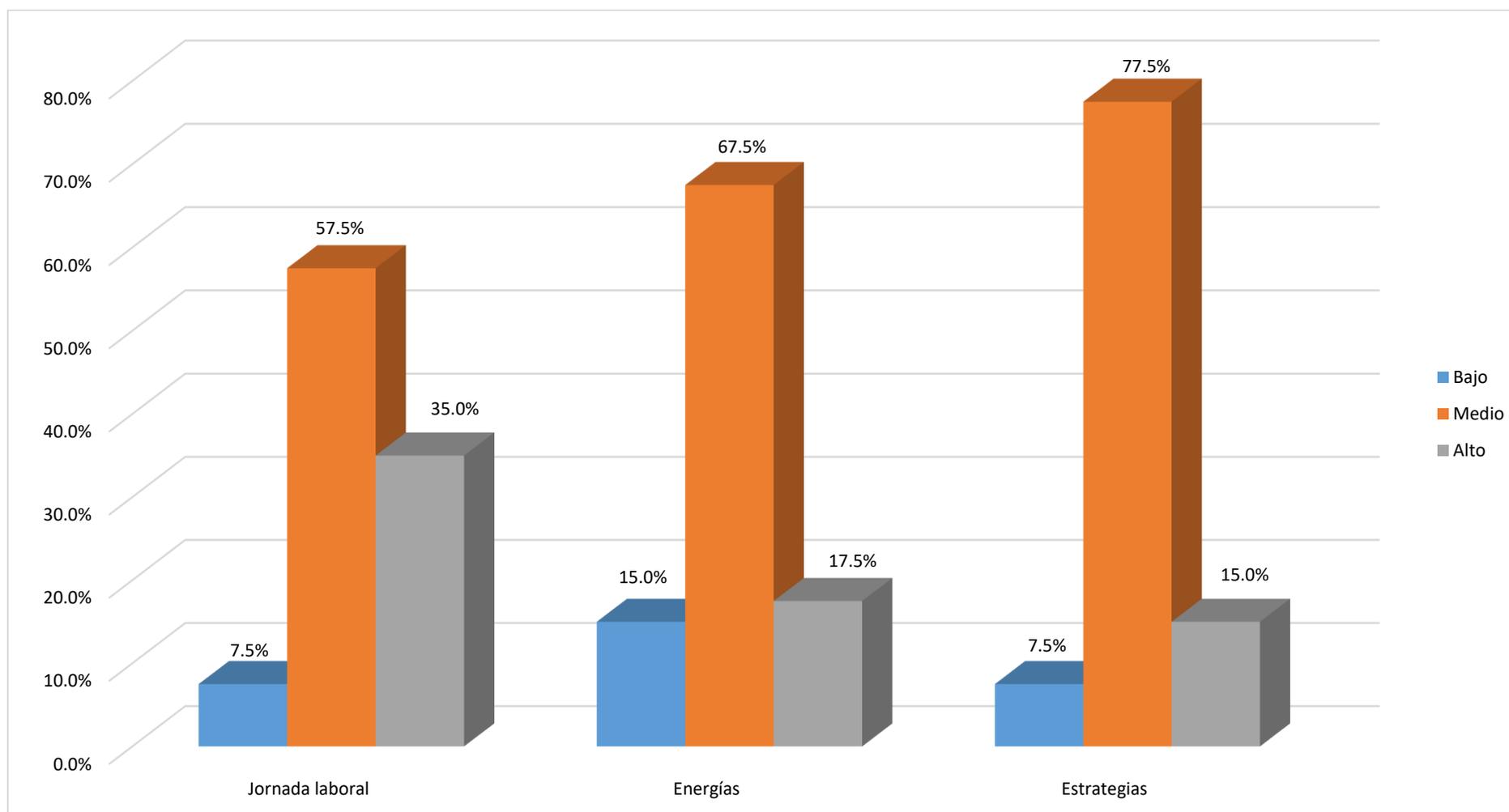


Tabla 3

Nivel de Desempeño Laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

Nivel de Desempeño Laboral	N	%
Malo	2	5.0
Regular	22	55.0
Bueno	16	40.0
Total	40	100.0

En la tabla 3, se aprecia una predominancia de nivel regular de Desempeño Laboral, representado por el 55.0% de docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020 que presentan este nivel; seguido del 40.0% que presenta nivel bueno; y el 5.0% que evidencia nivel malo.

Figura 3

Nivel de Desempeño Laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

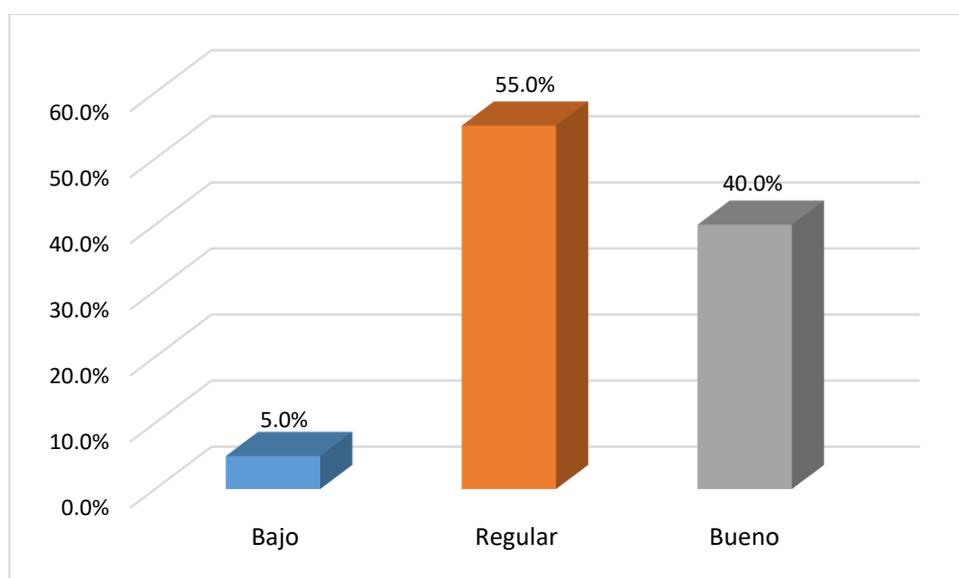


Tabla 4

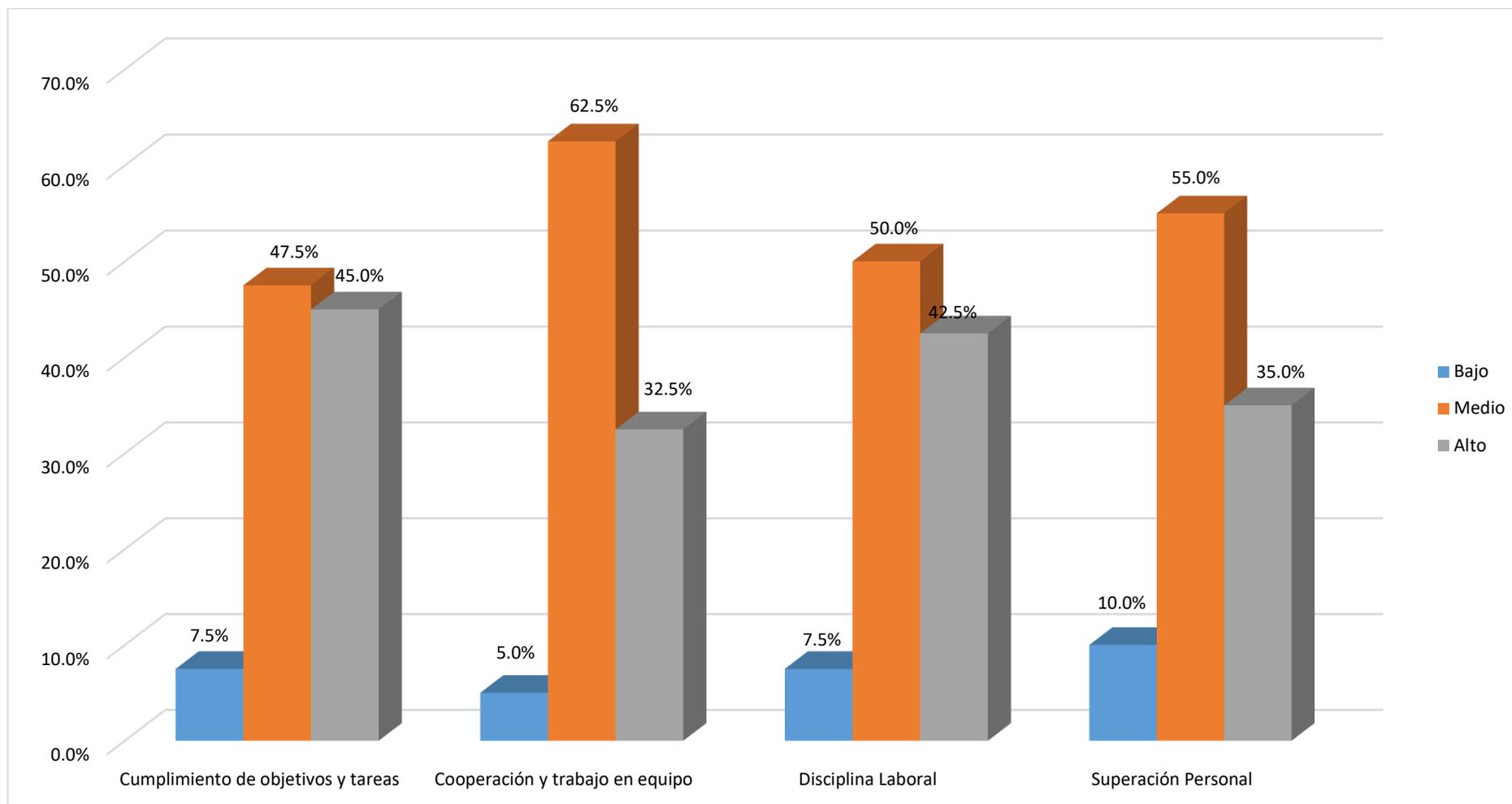
Nivel de Desempeño Laboral según dimensiones, en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

Nivel de Desempeño Laboral	N	%
Cumplimiento de objetivos y tareas		
Malo	3	7.5
Regular	19	47.5
Bueno	18	45.0
Total	40	100.0
Cooperación y trabajo en equipo		
Malo	2	5.0
Regular	25	62.5
Bueno	13	32.5
Total	40	100.0
Disciplina Laboral		
Malo	3	7.5
Regular	20	50.0
Bueno	17	42.5
Total	40	100.0
Superación Personal		
Malo	4	10.0
Regular	22	55.0
Bueno	14	35.0
Total	40	100.0

En la tabla 4, se observa una predominancia de nivel regular en las dimensiones del Desempeño Laboral, con porcentajes de docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020 que registran este nivel que oscilan entre 45.0% y 62.5%

Figura 4

Nivel de Desempeño Laboral según dimensiones, en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.



4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 5

Correlación entre Pausas Activas y Desempeño Laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

	Pausas Activas (r)	Sig.(p)
Desempeño Laboral	.718	.000**

**p<.01 *p<.05

En la tabla 5, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde se puede observar que existe una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio, entre Pausas Activas y Desempeño Laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión Jornada laboral de las Pausas Activas y las dimensiones del Desempeño Laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

	Jornada laboral (r)	Sig.(p)
Cumplimiento de objetivos y tareas	.447	.000 **
Cooperación y trabajo en equipo	.579	.000 **
Disciplina Laboral	.154	.343
Superación Personal	.033	.839

**p<.01 *p<.05

En la tabla 6, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva y en grado medio, entre la dimensión Jornada laboral del Pausas Activas y las dimensiones Cumplimiento de objetivos y tareas y Cooperación y trabajo en equipo del Desempeño Laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Energías del Pausas Activas y las dimensiones del Desempeño Laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

	Energías (r)	Sig.(p)
Cumplimiento de objetivos y tareas	.427	.000 **
Cooperación y trabajo en equipo	.676	.000 **
Disciplina Laboral	.771	.000 **
Superación Personal	.546	.000 **

** $p < .01$ * $p < .05$

En la tabla 7, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), positiva y en grado medio, entre la dimensión Energías del Pausas Activas y las dimensiones del Desempeño Laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión Estrategias de Pausas Activas y las dimensiones del Desempeño Laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

	Estrategias (r)	Sig.(p)
Cumplimiento de objetivos y tareas	.422	.000 **
Cooperación y trabajo en equipo	.699	.000 **
Disciplina Laboral	.635	.000 **
Superación Personal	.504	.000 **

**p<.01 *p<.05

En la tabla 8, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio, entre la dimensión Estrategias de Pausas Activas y las dimensiones del Desempeño Laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

4.3. Discusión de resultados.

De acuerdo con el objetivo general de la investigación: Determinar la relación de las pausas activas y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.

Luego de haber realizado la prueba de hipótesis general, para lo cual se empleó una prueba de correlación de Spearman y después se pudo comparar y analizar las dos variables de investigación, arrojando así como conclusión de que el valor de coeficiente de correlación es de $Rho = .718$; ($p < .01$), por lo que se estableció que existe una correlación muy significativa positiva en grado medio entre las pausas activas y el desempeño laboral de los de los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Antenor Orrego. En esta forma se entiende que a medida que se apliquen y mejoren las pausas activas que son actividades físicas de corta duración durante el periodo de trabajo también va a optimizar el rendimiento laboral, mejorando con ello la calidad del rendimiento percibido por el trabajador en sus funciones. Estos resultados concuerdan con los que se obtuvieron en el estudio realizado por Martínez (2021) en donde concluye que existe influencia entre las Pausas Activas y la Eficiencia Laboral Docentes. Así mismo la percepción de los docentes, considera en niveles medios a las Pausas Activas.

En cuanto al nivel de Pausas Activas según dimensiones, en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020. Se determinó que hay una significativa dominancia de nivel regular en la dimensión de Pausas Activas, entre ellas están, la dimensión de jornada laboral que registra un nivel regular con un 57.5%, la dimensión de energías que registra un nivel regular con un 67.5% y la dimensión de estrategias que también

registra un nivel regular con un marcado 77.5%, todo esto con porcentajes de docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020, lo cual se infiere que el nivel de las dimensiones de las pausas activas en los docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO es regular pero que apunta a un ligero nivel bueno o adecuado . De esta forma, se confirmó el estudio de Veloz (2021), que mostró que antes de la aplicación del programa de pausa activa, se demostró que en la dimensión motivacional y exploratoria la mayoría de la población se mostró satisfecha (68%), luego del uso del programa de pausa activa, el uso del programa de pausa activa estuvo satisfecho (55%); en cuanto al área y ambiente de trabajo, la mayoría de la población se mostró satisfecha (68%), luego de utilizar el programa de pausa activa se evidenció que la gente quedó muy satisfecha (44%), y en la dimensión de formación e información la mayoría de la población estaba satisfecha (47%) después de tomar un descanso activo del programa de descanso permaneció satisfecho (45%). Por otra parte, Rodríguez (2018), en el estudio que realizó el cual tituló “nivel de conocimiento y actitud sobre pausa activa”, realizó un estudio donde analiza el conocimiento y las actitudes del profesional y los resultados más relevantes fueron: el 53,3% de los profesionales presentaron un nivel bajo del conocimiento previo sobre la pausa activa, a diferencia del 40% que se encontró en un nivel alto, aspecto que consideramos también ocurre en la Universidad Privada Antenor Orrego, por lo que se recomienda a los directivos de la Escuela de Posgrado difundir el proceso empleado respecto a las pausas activas en los diversos programas y especialidades con la finalidad de brindar algún tipo de información que resulte importante para ellos. En esa línea Gutiérrez, Torres y Zavaleta (2018) en su investigación demostró que al aplicar un programa de pausas se redujo de manera efectiva los niveles de estrés laboral de los trabajadores administrativos que brindaban atención al cliente en la Clínica Centenario Peruano

Japonesa de Lima. Lo anterior es importante considerando las jornadas largas, el cansancio y la fatiga, del trabajo del docente.

Pacheco y Tenorio (2015), señalan que las pausas activas mejoran las condiciones psicológica, social, psicológica y laboral del personal, donde una aplicación correcta de un sistema de actividades físicas que contengan ejercicios para elongar, mover las articulaciones, promueve una activación de la irrigación y la permite brindar oxígeno al cerebro, compensando las energías tras un periodo de tensión. Así mismo Jaraiseh, (2015) considera que los lapsos de tiempos donde se realiza ejercicios de relajación, respiración, y estiramientos deben ser cortos.

Duque V. (2015), realizó un trabajo investigativo sobre “las pausas activas como estrategia para el control de la fatiga” para lo cual diseñó e implementó “un programa de pausas activas con la finalidad de disminuir la fatiga en trabajadores de la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Educación”. La implantación de un programa de pausas activas es eficaz para reducir la fatiga, con la recomendación de implantar un programa permanente de pausas activas a lo largo de la jornada laboral, con diferentes tiempos, ejercicios y actividades que permitan al trabajador controlar la fatiga.

En cuanto al nivel de Desempeño Laboral según dimensiones, en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020. Se determinó que hay una predominancia de nivel regular en las dimensiones del desempeño laboral, entre ellas están, la dimensión de cumplimiento de objetivos y tareas que registra un nivel regular con un mayoritario 47.5% seguido muy de cerca por un nivel bueno con un 45%, la dimensión de cooperación y trabajo en equipo que registra un nivel regular con un mayoritario 62.5%, la dimensión de disciplina laboral que registra un nivel regular con un 50% seguido muy de cerca por un nivel bueno con un 42.5% y por último la

dimensión de superación personal que también registra un nivel regular con un 55%; todo esto con porcentajes de docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020. lo cual también se infiere que el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en los docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO es regular pero que apunta a un ligero nivel bueno o adecuado. De esta forma la información obtenida es corroborada por Puchol (2007) que concluye que la evaluación del desempeño laboral no necesariamente tiene un nivel bueno inicialmente en todas las organizaciones, sino que es un proceso continuo, riguroso y sistemático en que se logra alcanzar un buen desempeño en los trabajadores, es un proceso que lleva tiempo y esfuerzo en el que se pretende mejorar el rendimiento en relación con su trabajo habitual.

V CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.

5.1. Conclusiones.

- ✓ El nivel de pausas activas alcanzado por los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego en el semestre académico 2020-10 es regular.
- ✓ El nivel de Desempeño Laboral alcanzado por los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego en el semestre académico 2020-10 es regular.
- ✓ Se ha determinado que existe una correlación muy significativa y positiva en grado medio entre pausas activas y desempeño laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego en el semestre académico 2020-10.
- ✓ Se ha determinado que existe una correlación significativa en grado medio entre la dimensión jornada laboral de pausas activas y las dimensiones del desempeño laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego en el semestre académico 2020-10.
- ✓ Se ha determinado que existe una correlación significativa en grado medio entre la dimensión energías de pausas activas y las dimensiones del desempeño laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego en el semestre académico 2020-10.
- ✓ Se ha determinado que existe una correlación significativa en grado medio entre la dimensión estrategias de pausas activas y las dimensiones del desempeño laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego en el semestre académico 2020-10.

5.2. Sugerencias.

- ✓ A los docentes se les recomienda seguir desarrollando las pausas activas por cuanto esto trae un beneficio para su salud a nivel físico y psicológico.

- ✓ A los directivos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego promover actividades vinculadas al tema de las pausas activas, darles información y promover el desarrollo de las pausas activas.

- ✓ A la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego establecer políticas claras relacionadas con la práctica de pausas activas en el trabajo remoto.

- ✓ Profundizar el estudio de las pausas activas con otras variables (estrés, fatiga laboral).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias

Arias, G. Fernández L. Heredia, V. (2006) *Administración de Recursos Humanos Para el desempeño*. (6ta ed.) México: Trillas.

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_abstract&tlng=en

Bonilla, F. (2012) *Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos Gases de Occidente S.A E. S. P de la ciudad de Cali*. [Tesis de licenciatura, Universidad del Valle]

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/4370/CB-0460628.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Borman, W. y Motowidlo, S. (1993): Borman, W. y Motowidlo, S. (1993): Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance" (1993). *Psychology Faculty Publications*. 1111.

https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111

Borman, W. C., Penner, L. A., Aallen, T. D. y Motowidlo, S. J. (2001): Personality predictors of citizenship performance», *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 2-69.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2389.00163>

Cáceres, E., Magallanes, A., Torres, D., Copara, P., Escobar, M., Mayta, P. (2017) Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos.

Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica,34(4), 611-618 <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2017.344.2848>

Camba T., N. (2002) Régimen de Prevención de los Riesgos Laborales y la regulación que el Ordenamiento Jurídico Venezolano consagra en materia de Infortunios del Trabajo. [Tesis de maestría, Universidad del Zulia]

Chiavenato (2000) Administración de Recursos Humanos. (5ta ed.), Colombia: Mc Graw Hill

<https://www.untumbes.edu.pe//vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>

Chiavenato (2000) Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones, (9 edic.), Colombia. Editorial: Mc Graw Hill

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

CepymesNews (25 de junio, 2021) ¿Cuál es tu nivel de energía en el trabajo?

<https://cepymenews.es/nivel-energia-trabajo>

Casierra Bautista, L. E. (2015). Gimnasia laboral para la prevención del sedentarismo en los trabajadores administrativos titulares de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2014. Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad.

<http://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/2088>

Costales, F. (2009) Teorías contemporáneas sobre rendimiento laboral individual, *Psicología y Organización*, 121- 161

https://www.academia.edu/807664/Teor%C3%ADas_organizacionales_desde_una_perspectiva_latinoamericana

Dartes, M. (2014). Responsabilidad Social Empresarial. Ejemplos a imitar; lugares de trabajo saludables

[http://atinachile.blig.com/content/view/16822/Responsabilidad - SocialEmpresarialEjemplos-a-imitarLugares-de-Trabajo-Saludables.html](http://atinachile.blig.com/content/view/16822/Responsabilidad_SocialEmpresarialEjemplos-a-imitarLugares-de-Trabajo-Saludables.html)

Diario oficial El Peruano (2014). Medir el desempeño laboral genera mejoras y más beneficios.

<https://elperuano.pe/noticia/24029-medir-el-desempeno-laboral-genera-mejoras-y-mas-beneficios>

Fundación CADAH,(2012) Pausa activa como técnica para la mejorar de la atención de los alumnos en el aula.

<https://www.fundacioncadah.org/web/articulo/pausa-activa-como-tecnica-para-la-mejorar-de-la-atencion-de-los-alumnos-en-el-aula.html>

Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2000) Gestión de Recursos Humanos. España: Pearson Educación, S.A.

<https://ebg.ec/wp-content/uploads/2021/07/Gestion-de-recursos-humanos.-5ed-Balkin.pdf>

Gutiérrez, C. Torres, K. y Zavaleta, K. (2018) Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima [Tesis pregrado, Universidad Cayetano Heredia]

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3626/Efectividad_GutierrezCabello_Cynthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto De Ciencias HEGEL [14 enero, 2021] Derecho laboral: la jornada laboral en Perú conceptos y explicaciones

<https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>

Levy, C. (2003), Gestión de las competencias. Barcelona, España. Ediciones Gestión

<http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/Gestion%20de%20las%20competencias-Claude%20Levy.pdf>

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. [21 agosto 2017]. Ley 29783. El Peruano. http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/01_Ley_29783_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_.pdf

Longa S., J. (1999) Ley Orgánica del Trabajo (vol. II, 1.^a ed.), San Cristóbal: Distribuciones Jurídicas Santana

Lovón, C. (2021). Uso de pausas activas en la modalidad de enseñanza virtual para promover el bienestar emocional en jóvenes universitarios durante el periodo de pandemia. En Líneas Generales, (006), 21-33.

<https://doi.org/10.26439/en.lineas.generales2021.n6.5588>

Machuca F. (6 de junio de 2022). ¿Qué es una pausa activa? Despídete del estrés y renueva tu energía en el trabajo. *Crehana*.

<https://www.crehana.com/blog/estilo-vida/que-es-pausa-activa/>

Martínez R. (2021) Instrucción virtual de pausa activa y la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro en Durán. Piura 2021, [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71384/Mart%C3%ADnez_FRK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montenegro, D. (2020) cuidados generales. Las pausas activas ayudan a prevenir graves enfermedades

<https://www.hospitalinfantildesanjose.org.co/cuidados-generales/las-pausas-activas-ayudan-a-prevenir-graves-enfermedades>

Mosquera, V. (2016) Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua, [Tesis pregrado, Universidad Técnica de Ambato]

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22910>

Organización Mundial de la Salud (2012) Recomendaciones mundiales sobre la actividad física para la salud.

<https://www.paho.org/es/noticias/9-5-2012-recomendaciones-mundiales-sobre-actividad-fisica-para-salud>

Organización Mundial de la Salud (2004) Estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud

https://www.who.int/dietphysicalactivity/strategy/eb11344/strategy_spanish_web.pdf

Pacheco y Tenorio (2015) Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área salud N°1 Pumapungo de la coordinación Zonal del ministerio de salud pública en la provincia de Azuay en el año 2014, [Tesis pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias sociales*, 16(3), 493-505.

<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Puchol, L. (2007) Dirección y Gestión de Recursos Humanos. (7 ed.). España: Diaz de Santos

<https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788315.pdf>

Roble, G. y Alcarreca, C. (2000), Administración, un enfoque interdisciplinario., México : Pearson Educación

https://books.google.com.uy/books?id=DWOvfppvWn4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Rodríguez, Sh. (2018) Nivel de conocimiento y actitud sobre pausa activa en profesionales de enfermería del Hospital Provincial docente Belén Lambayeque – 2018, [Tesis pregrado, Universidad Señor de Sipán]

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5388>

Ruiz, J., Silva, N. y Vanga M. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia* ..13(43) :417-441

http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131599842008000300006&script=sci_abstract

Veloz, R. (2021) Efecto de la implementación de un programa de pausas activas en el nivel de satisfacción laboral en la empresa Creamoda. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18910/TESIS%20RONALD%20VELOZ%20PASTRANO%202020%20%2802%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Werther, B. y Mejia, k. (2003), Administración de personal y recursos humanos, (6 ed.), México: Mc Gran Hill

<http://uprid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXO 1

Cuestionario para evaluar las pausas activas, dirigida a los colaboradores de la Escuela de Posgrado de la UPAO

INSTRUCCIONES:

Estimado docente (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 5 considerando que:

Gracias por su colaboración.

1	2	3	4	5
Total Desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.					
2	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.					
3	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus colegas.					
4	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.					
5	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada.					
6	Asume usted los riesgos en su trabajo.					
7	Se cumplen con subir las calificaciones al sistema que maneja la Universidad.					
8	Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad.					
9	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.					
10	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.					
11	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.					
12	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.					
13	Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor.					
14	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.					
15	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.					
16	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.					
17	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza					
18	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.					

ANEXO 2
FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Nombre	Encuesta para evaluar las pausas activas																							
Objetivo	Evaluar las pausas activas en los docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO																							
Autor (es)	Rubio y Valdez (2020)																							
Administración	Individual																							
Duración	10 a 15 minutos																							
Sujetos de aplicación	Docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO																							
Validez y Confiabilidad	<p>La validez se realizó tomando en cuenta el criterio de tres Jueces Expertos utilizando la técnica estadística del Coeficiente de Proporción de Rangos, encontrándose $CPR_{tc} = 0,91$; en consecuencia, se considera Válido el Instrumento.</p> <p>La confiabilidad se determinó a través de la prueba de Alfa de Cronbach y el cuestionario se aplicó a la muestra piloto obteniéndose $\alpha=0,742$; interpretándose que los resultados de opinión de los 40 docentes respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.</p>																							
Calificación	<p>Tabla 1. Niveles de pausas activas en los docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Niveles</th> <th>Jornada laboral</th> <th>Energías</th> <th>Estrategias</th> <th>General</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Malo</td> <td>5 - 11</td> <td>2 - 4</td> <td>11 - 25</td> <td>18 - 41</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>12 - 18</td> <td>5 - 7</td> <td>26 - 40</td> <td>42 - 66</td> </tr> <tr> <td>Bueno</td> <td>19 - 25</td> <td>8 - 10</td> <td>41 - 55</td> <td>67 - 90</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Las Autoras</p>				Niveles	Jornada laboral	Energías	Estrategias	General	Malo	5 - 11	2 - 4	11 - 25	18 - 41	Regular	12 - 18	5 - 7	26 - 40	42 - 66	Bueno	19 - 25	8 - 10	41 - 55	67 - 90
Niveles	Jornada laboral	Energías	Estrategias	General																				
Malo	5 - 11	2 - 4	11 - 25	18 - 41																				
Regular	12 - 18	5 - 7	26 - 40	42 - 66																				
Bueno	19 - 25	8 - 10	41 - 55	67 - 90																				

Tabla 2. Estructura del Cuestionario dirigido a docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	PUNTUACIÓN
Pausas Activas	Jornada laboral	1 al 5	1= Total Desacuerdo
	Energías	6 y 7	2= En Desacuerdo
	Estrategias	8 al 18	3= Neutral 4= Algo de acuerdo 5= Muy de acuerdo
Total		18	

ANEXO 3

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral, dirigida a los docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO

INSTRUCCIONES:

Estimado docente (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 5 considerando que:

1	2	3	4	5
Total Desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.					
2	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.					
3	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas					
4	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.					
5	Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión					
6	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.					
7	El trabajo en equipo, logra mejoras en sus labores.					
8	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.					
9	Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad					
10	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos.					
11	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.					
12	Maneja adecuadamente su información y su tiempo.					
13	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.					
14	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad					
15	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.					
16	Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos					
17	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.					
18	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.					
19	Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores					

ANEXO 4

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Nombre	Encuesta para evaluar el desempeño laboral																												
Objetivo	Evaluar el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO																												
Autor (es)	Rubio y Valdez (2020)																												
Administración	Individual																												
Duración	10 a 15 minutos																												
Sujetos de aplicación	Docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO																												
Validez y Confiabilidad	<p>La validez se realizó tomando en cuenta el criterio de tres Jueces Expertos utilizando la técnica estadística del Coeficiente de Proporción de Rangos, encontrándose $CPR_{tc} = 0,93$; en consecuencia, se considera Válido el Instrumento.</p> <p>La confiabilidad se determinó a través de la prueba de Alfa de Cronbach y el cuestionario se aplicó a la muestra piloto obteniéndose $\alpha=0,794$; interpretándose que los resultados de opinión de los 40 docentes respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.</p>																												
Calificación	<p>Tabla 1. Niveles de pausas activas en los docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Niveles</th> <th>Cump. objetivos y tareas</th> <th>Cooperación y Trabajo en Equipo</th> <th>Disciplina Laboral</th> <th>Superación Personal</th> <th>General</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Malo</td> <td>5 - 11</td> <td>5 - 11</td> <td>4 - 9</td> <td>5 - 11</td> <td>19 - 43</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>12 - 18</td> <td>12 - 18</td> <td>10 - 15</td> <td>12 - 18</td> <td>44 - 70</td> </tr> <tr> <td>Bueno</td> <td>19 - 25</td> <td>19 - 25</td> <td>16 - 20</td> <td>19 - 25</td> <td>71 - 95</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Las Autoras</p>					Niveles	Cump. objetivos y tareas	Cooperación y Trabajo en Equipo	Disciplina Laboral	Superación Personal	General	Malo	5 - 11	5 - 11	4 - 9	5 - 11	19 - 43	Regular	12 - 18	12 - 18	10 - 15	12 - 18	44 - 70	Bueno	19 - 25	19 - 25	16 - 20	19 - 25	71 - 95
Niveles	Cump. objetivos y tareas	Cooperación y Trabajo en Equipo	Disciplina Laboral	Superación Personal	General																								
Malo	5 - 11	5 - 11	4 - 9	5 - 11	19 - 43																								
Regular	12 - 18	12 - 18	10 - 15	12 - 18	44 - 70																								
Bueno	19 - 25	19 - 25	16 - 20	19 - 25	71 - 95																								

Tabla 2. Estructura del Cuestionario dirigido a docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	PUNTUACIÓN
Pausas Activas	Cump. objetivos y tareas	1 al 5	1= Total Desacuerdo 2= En Desacuerdo 3= Neutral 4= Algo de acuerdo 5= Muy de acuerdo
	Cooperación y Trabajo en Equipo	6 al 10	
	Disciplina Laboral	11 al 14	
	Superación Personal	15 al 19	
Total		19	

ANEXO 5
VALIDEZ Y FIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Tabla A

Confiabilidad en el Cuestionario de Pausas Activas en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020

	α	Sig.(p)	N° Ítems
Pausas Activas	.742	.000**	18
Jornada laboral	.803	.000**	5
Energías	.786	.000**	2
Estrategias	.815	.000**	11

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01: Muy significativa

En la tabla A, se muestran los índices de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que el Cuestionario de Pausas Activas y sus subescalas registran una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que este instrumento, presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo.

Tabla B

Confiabilidad en el Cuestionario de Desempeño Laboral en docentes de la Escuela de Posgrado de la UPAO, 2020.

	α	Sig.(p)	N° Ítems
Desempeño Laboral	.794	.000**	19
Cumplimiento de objetivos y tareas	.831	.000**	5
Cooperación y trabajo en equipo	.771	.000**	5
Disciplina Laboral	.738	.000**	4
Superación Personal	.807	.000**	5

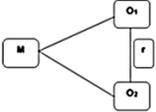
α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 : Muy significativa

En la Tabla B, se muestran los índices de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que la Desempeño Laboral y sus subescalas registran una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que el Test de Desempeño Laboral cognitiva y afectiva (TECA), presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo.

ANEXO 6
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Pausas activas y desempeño laboral en los docentes de la Escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.</p>	<p>Problemas General ¿Cuál es la relación entre las pausas activas y desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es el nivel de pausas activas alcanzado por los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral alcanzado por los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021?</p> <p>¿Cómo se relacionan las pausas activas en su dimensión jornada laboral con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado</p>	<p>Hipótesis General Las pausas activas se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021</p> <p>Hipótesis Específicos El nivel de pausas activas alcanzado por los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021 es regular.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de las pausas activas y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel de pausas activas y sus dimensiones en los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones en los docentes de la escuela de</p>	<p>Variable 1 Pausas Activas</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada laboral • Energías • Estrategias • Cumplimiento de los objetivos y tareas. • Cooperación y Trabajo en Equipo. • Disciplina Laboral • Superación Personal 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Método: Hipotético - Deductivo</p> <p>Diseño: Correlacional No experimental</p> <div style="text-align: right;">  <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 --- r[r] O2 --- r </pre> </div> <p>Donde: M: Muestra. O1: Representa la variable. Las pausas activas O2: Representa la variable: Desempeño laboral r: Relación de causalidad de las variables.</p> <p>Población: Formada por 250 docentes que laboran en la Universidad Privada Antenor Orrego, con contrato vigente al año 2021.</p> <p>Muestra: Formada por 40 docentes que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego, con contrato vigente al año 2021.</p>

	<p>de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021?</p> <p>¿Cómo se relacionan las pausas activas en su dimensión energía con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021?</p> <p>¿Cómo se relacionan las pausas activas en su dimensión estrategias con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021?</p>	<p>El nivel de desempeño laboral alcanzado por los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021 es regular.</p> <p>Si existe relación significativa en grado medio entre de las pausas activas en su dimensión jornada laboral con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.</p> <p>Si existe relación significativa en grado medio entre de las pausas activas en su</p>	<p>posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.</p> <p>Determinar la relación de las pausas activas en su dimensión jornada laboral con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.</p> <p>Determinar la relación de las pausas activas en la dimensión energías en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.</p> <p>Determinar la relación de las pausas activas en la dimensión estrategias en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de</p>		<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Observación: observar el desarrollo del fenómeno que se desea analizar. Este método puede usarse para obtener información cualitativa o cuantitativa. Los cuestionarios que se utilizarán para la primera variable está constituida por ambos cuestionarios.</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Estadística descriptiva e inferencial empleando el software SPSS versión 24 con la finalidad de verificar la existencia de relación entre las variables.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>dimensión energías con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.</p> <p>Si existe relación significativa en grado medio entre de las pausas activas en su dimensión estrategias con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.</p>	<p>posgrado de la universidad Antenor Orrego, Trujillo – 2021.</p>		
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	--	--

ANEXO 7
VALIDACION JUICIO EXPERTO
VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “PAUSAS ACTIVAS”

N°	Dimensiones	ITEMS	Pertinencia (1)		Relevancia(2)		Claridad (3)		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		Nivel de comprensión							
1	Jornada Laboral	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.	X		X		X		
2		Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.	X		X		X		
3		Nivel de concentración							
4		Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus colegas.	X		X		X		
		Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.	X		X		X		
	Energías	Fatiga laboral							
5		Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada.	X		X		X		
6		Asume usted los riesgos en su trabajo.	X		X		X		
7	Estrategias	Mejorando el rendimiento							
		Se cumplen con subir las calificaciones al sistema que maneja la Universidad.	X		X		X		
8		Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad.	X		X		X		
9		La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.	X		X		X		
10		Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.	X		X		X		
11		Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.	X		X		X		
12		Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X		
13		Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor.	X		X		X		
14		Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	X		X		X		
15		Mejora estado anímico							
		Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.	X		X		X		
16	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.	X		X		X			
17	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza	X		X		X			
18	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.	X		X		X			

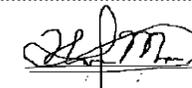
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Heyner Yuliano Marquez Yauri

DNI: 41330534

Fecha : 01 de julio del 2020



.....
Firma del Experto

1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem,es conciso, exacto y directo

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”

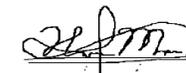
N°	Dimensiones	ITEMS	Pertinencia (1)		Relevancia(2)		Claridad (3)		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cumplimiento de los objetivos y tareas	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.	x		x		x		
2		Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.	x		x		x		
3		Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas							
4		Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	x		x		x		
5		Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión	x		x		x		
6	Cooperación y Trabajo en Equipo.	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.							
7		Trabajar en equipo le permite mejorar su labor	x		x		x		
8		Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.	x		x		x		
9		Apoya en la ejecución de nuevos proyectos para la sociedad							
10		Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos.	x		x		x		
11	Disciplina Laboral	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	x		x		x		
12		Maneja adecuadamente su información y su tiempo.	x		x		x		
13		Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.	x		x		x		
14		Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.	x		x		x		
14		Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad	x		x		x		
15	Superación Personal	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	x		x		x		
16		Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos	x		x		x		
17		Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.							
18		Participa usted en cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	x		x		x		
19		Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Heyner Yuliano Marquez Yauri
 DNI: 41330534
 Especialidad del validador: Magister en Administración de negocios

Fecha : 01 de julio del 2020



.....
 Firma del Experto

- 1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem,es conciso, exacto y directo

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “PAUSAS ACTIVAS”

N°	Dimensiones	ITEMS	Pertinencia (1)		Relevancia(2)		Claridad (3)		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		Nivel de comprensión							
1	Jornada Laboral	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.	X		X		X		
2		Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.	X		X		X		
3		Nivel de concentración							
4		Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus colegas. Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.	X		X		X		
5	Energías	Fatiga laboral							
6		Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada. Asume usted los riesgos en su trabajo.	X		X		X		
7	Estrategias	Mejorando el rendimiento							
		Se cumplen con subir las calificaciones al sistema que maneja la Universidad.	X		X		X		
8		Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad.	X		X		X		
9		La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.	X		X		X		
10		Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.	X		X		X		
11		Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.	X		X		X		
12		Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X		
13		Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor.	X		X		X		
14		Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	X		X		X		
15		Mejora estado anímico							
16		Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.	X		X		X		
17	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.	X		X		X			
18	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza. Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Jean Zapata Rojas

Fecha : 28 de setiembre del 2020



.....
Firma del Experto

Especialidad del validador: Doctor

1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem,es conciso, exacto y directo

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”

N°	Dimensiones	ITEMS	Pertinencia (1)		Relevancia(2)		Claridad (3)		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cumplimiento de los objetivos y tareas	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.	x		x		x		
2		Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.	x		x		x		
3		Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas							
4		Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	x		x		x		
5		Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión	x		x		x		
6	Cooperación y Trabajo en Equipo.	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.							
7		Trabajar en equipo le permite mejorar su labor	x		x		x		
8		Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.	x		x		x		
9		Apoya en la ejecución de nuevos proyectos para la sociedad							
10		Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos.	x		x		x		
11	Disciplina Laboral	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	x		x		x		
12		Maneja adecuadamente su información y su tiempo.	x		x		x		
13		Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.	x		x		x		
14		Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.	x		x		x		
14		Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad	x		x		x		
15	Superación Personal	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	x		x		x		
16		Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos	x		x		x		
17		Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.							
18		Participa usted en cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	x		x		x		
19		Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Jean Zapata Rojas

Fecha : 28 de setiembre del 2020

Especialidad del validador: Doctor



Firma del Experto

1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem,es conciso, exacto y directo

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "PAUSAS ACTIVAS "

N°	Dimensiones	ITEMS	Pertinencia (1)		Relevancia(2)		Claridad (3)		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		Nivel de comprensión							
1	Jornada Laboral	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.	X		X		X		
2		Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.	X		X		X		
3		Nivel de concentración							
4		Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus colegas.	X		X		X		
	Energías	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.	X		X		X		
5		Fatiga laboral							
6		Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada.	X		X		X		
	Estrategias	Asume usted los riesgos en su trabajo.	X		X		X		
7		Mejorando el rendimiento							
		Se cumplen con subir las calificaciones al sistema que maneja la Universidad.	X		X		X		
8		Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad.	X		X		X		
9		La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.	X		X		X		
10		Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.	X		X		X		
11		Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.	X		X		X		
12		Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X		
13		Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor.	X		X		X		
14		Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	X		X		X		
15		Mejora estado anímico							
16		Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.	X		X		X		
17	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.	X		X		X			
18	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza	X		X		X			
		Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Jose Alfredo Castañeda Nassi

Fecha : 24 de setiembre del 2020

Especialidad del validador: Doctor



Firma del Experto

1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem,es conciso, exacto y directo

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “DESEMPEÑO LABORAL”

N°	Dimensiones	ITEMS	Pertinencia (1)		Relevancia(2)		Claridad (3)		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cumplimiento de los objetivos y tareas	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas.	x		x		x		
2		Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.	x		x		x		
3		Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas							
4		Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión.	x		x		x		
5		Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión	x		x		x		
6	Cooperación y Trabajo en Equipo.	Siente usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.							
7		Trabajar en equipo le permite mejorar su labor	x		x		x		
8		Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución.	x		x		x		
9		Apoya en la ejecución de nuevos proyectos para la sociedad							
10		Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos.	x		x		x		
11	Disciplina Laboral	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	x		x		x		
12		Maneja adecuadamente su información y su tiempo.	x		x		x		
13		Alcanza los fines trazados en la labor que realiza.	x		x		x		
14		Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad.	x		x		x		
14		Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad	x		x		x		
15	Superación Personal	Su formación profesional ayuda en el desempeño y bienestar del área.	x		x		x		
16		Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos	x		x		x		
17		Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.							
18		Participa usted en cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	x		x		x		
19		Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros y superiores	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Jose Alfredo Castañeda Nassi

Fecha : 24 de setiembre del 2020

Especialidad del validador: Doctor



.....
Firma del Experto

1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem,es conciso, exacto y directo