

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La productividad y el efecto de las pausas activas de la Caja Municipal de
Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Adamary Adela CARHUAS OSORIO

Bach. Nancy Luz LLACZA MARCELO

Asesor:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La productividad y el efecto de las pausas activas de la Caja Municipal de
Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY
PRESIDENTE

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
MIEMBRO

Mg. Edwin Máximo MARCELO ZEVALLOS
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 049-2025-UI/FACE-UNDAC

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

Presentado por:

Adamary Adela CARHUAS OSORIO - Nancy Luz LLACZA MARCELO

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

La productividad y el efecto de las pausas activas de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A. - 2024

Asesor:

Dr. Edgar Córdor Capcha

Índice de Similitud: **16%**

Calificativo

APROBADO

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

Cerro de Pasco, 23 de Noviembre de 2025.



Firmado digitalmente por CARDENAS
SINCHE Jose Antonio FAU
201549055460 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23.11.2025 10:44:33 -05:00

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

DEDICATORIA

Dedicamos a nuestra familia, por su constante apoyo en este camino. A quienes hicieron posible este logro con su guía y confianza. A quienes nos inspiraron cada día con su amor y apoyo incondicional. Para ustedes, que creíste en mí incluso cuando yo dudaba.

Adamary A. Carhuaz Osorio y Nancy L. Llacza Marcelo

AGRADECIMIENTO

Agradecemos profundamente a Dios por darme la fortaleza y sabiduría para culminar esta etapa. A nuestra familia, por su amor, paciencia y apoyo incondicional durante todo este proceso.

A nuestros docentes y asesores, por su guía, conocimientos y valiosos aportes académicos. A los compañeros y amigos, por compartir con nosotros este camino con compañerismo y ánimo constante. A todos quienes, de una u otra forma, contribuyeron a la realización de este trabajo, nuestro más sincero agradecimiento.

Adamary A. Carhuaz Osorio y Nancy L. Llacza Marcelo

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo Conocer la productividad y su relación con la aplicación de pausa activa laboral en los trabajadores de la caja Municipal de Huancayo S.A., la metodología de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional deductivo el diseño es no experimental de manera transversal la población fue de 292 trabajadores por tanto nuestra muestra fue de 166 colaboradores. El recojo de los datos se realizaron a través de un cuestionario conformado por 44 ítems distribuidas en ambas variables y sus dimensiones respectivas, luego se procesaron los datos, y se obtuvo los resultados siguientes con respecto a la hipótesis general se presentan los estadísticos en Por lo que podemos concluir, En la tabla respecto a la variable independiente productividad representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 66% contesto que están en el nivel inicio, mientras que el 27% dijo estar en el nivel proceso y el 7% dijo estar en el nivel terminado de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación la productividad en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel inicio.

En conclusión, se cuenta con suficiente evidencia empírica que permite establecer una relación entre las variables productividad y pausas activas laborales en activas en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alterna. Se identificó una correlación positiva moderada del 64% entre la productividad y el programa de pausas, lo que indica que al mejorar la productividad también se favorecerá la implementación de las pausas activas laborales

Palabras clave: Productividad, pausa activa laboral.

ABSTRACT

This research aims to identify productivity and its relationship with the implementation of tactive work breaks among the employees of Caja Municipal de Huancayo S.A. The research methodology followed a quantitative approach, with a correlational-deductive type and a non-experimental, cross-sectional design. The study population consisted of 292 employees, from which a representative sample of 166 collaborators was selected.

Data collection was carried out through a questionnaire composed of 44 items, distributed across both variables and their respective dimensions. The data were then processed, and the following results were obtained. Regarding the general hypothesis, the statistical results indicate that, in relation to the independent variable—productivity—66% of the participants reported being at the initial level, 27% at the in-progress level, and 7% at the completed level, based on the responses from the 166 participants. It is concluded that, in this research, productivity at Caja Huancayo S.A. is predominantly at the initial level.

In conclusion, there is sufficient empirical evidence to establish a relationship between the variables productivity and active work breaks at Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A. – 2024, supporting the acceptance of the alternative hypothesis. A moderate positive correlation of 64% was identified between productivity and the active break program, suggesting that improving productivity would also enhance the implementation of active work breaks.

Keywords: Productivity, active work breaks.

INTRODUCCIÓN

Ponemos en consideración del jurado la presente investigación titulada: “La productividad y el efecto de las pausas activas en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A. – 2024”. Este estudio surge ante la problemática observada en diversas oficinas y áreas administrativas de la entidad, donde se evidencia una disminución en los niveles de productividad, asociada a la escasa aplicación de pausas activas laborales.

Este fenómeno se manifiesta principalmente en los trabajadores que experimentan síntomas relacionados con el síndrome de Burnout, tales como agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal dentro del entorno laboral. En el contexto financiero, estos síntomas se traducen en fatiga crónica, dificultades de concentración, actitudes cínicas hacia los usuarios, pérdida de empatía y trato impersonal con los colegas y ciudadanos.

El problema general que orientó esta investigación fue: ¿En qué medida se relacionan la productividad y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A. – 2024?

En consecuencia, el objetivo principal fue determinar el grado de relación que existe entre la productividad y las pausas activas laborales en dicha institución. Para ello, se planteó como hipótesis general que existe una relación significativa entre la productividad y la aplicación del programa de pausas activas laborales.

La metodología utilizada fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 292 trabajadores de la Caja Municipal de Huancayo S.A., y se trabajó con una muestra representativa de 166 colaboradores. La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario estructurado con 44 ítems, distribuidos entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones.

Esta investigación se desarrolló conforme al Reglamento General de Grados Académicos y Títulos Profesionales 2022 de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, bajo la siguiente estructura:

Capítulo I: El problema de investigación, donde se aborda la identificación y delimitación del problema, la formulación de los objetivos general y específicos, la justificación y las limitaciones del estudio.

Capítulo II: Marco teórico, que contiene los antecedentes, fundamentos teóricos y científicos de las variables, así como la definición operacional de las mismas.

Capítulo III: Metodología, que expone el tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación, procesamiento, análisis estadístico y consideraciones éticas.

Capítulo IV: Resultados, donde se presentan, analizan e interpretan los datos obtenidos, se realiza la prueba de hipótesis y se discuten los hallazgos.

Los resultados evidencian una correlación positiva moderada del 64% entre la productividad y el programa de pausas activas laborales, respaldando así la aceptación de la hipótesis alterna. Se concluye que, al fomentar la aplicación de pausas activas, se contribuye a mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores. Asimismo, se identificó que el 66% de los colaboradores se encuentran en un nivel inicial de productividad, el 27% en proceso y solo el 7% en un nivel óptimo, lo cual refuerza la necesidad de implementar estrategias para elevar estos indicadores.

Por último, expresamos nuestra satisfacción por haber culminado este trabajo, que representa un hito significativo en nuestra formación profesional. Dejamos a criterio de los miembros del jurado calificador la revisión de este documento, con la plena disposición de recibir sus observaciones, sugerencias o correcciones que enriquezcan el contenido del presente estudio. Nuestro más sincero agradecimiento por su valioso tiempo y dedicación.

ÍNDICE

Páginas.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLA

ÍNDICE DE CUADROS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	5
1.2.1.	Delimitación temporal	5
1.2.2.	Delimitación espacial.....	6
1.2.3.	Delimitación social	6
1.3.	Formulación del problema	6
1.3.1.	Problema general	6
1.3.2.	Problemas específicos	6
1.4.	Formulación de objetivos.....	6
1.4.1.	Objetivo general.....	6
1.4.2.	Objetivos específicos	7
1.5.	Justificación de la investigación	7

1.6.	Limitación de la investigación	8
------	--------------------------------------	---

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio.....	9
2.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	9
2.1.2.	Antecedentes nacionales	12
2.2.	Bases teóricas – científicas	14
2.2.1.	Variable dependiente productividad.....	14
2.2.2.	Variable dependiente pausas activas laborales.....	19
2.3.	Definición de términos básicos	23
2.4.	Formulación de hipótesis	25
2.4.1.	Hipótesis general.....	25
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	25
2.5.	Identificación de variables	26
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	27

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	29
3.2.	Nivel de investigación.....	30
3.3.	Métodos de la investigación.....	30
3.4.	Diseño de la investigación	30
3.5.	Población y muestra.....	31
3.5.1.	Población.....	31
3.5.2.	Unidad de análisis	32
3.5.3.	Muestra de la investigación.....	32

3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.6.1.	Técnicas de Recolección de Datos.....	33
3.6.2.	Instrumentos.....	33
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	34
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	35
3.9.	Tratamiento estadístico	36
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	36

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	37
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	38
4.3.	Prueba de hipótesis	46
4.3.1.	Prueba de normalidad	46
4.3.2.	Contrastación de hipótesis	48
4.4.	Discusión de resultados.....	56

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

ANEXO

ÍNDICE DE TABLA

	Páginas.
Tabla 1. Fiabilidad de las variables.....	34
Tabla 2. Fiabilidad de las variables y dimensiones.....	34
Tabla 3. Baremación de las variables y dimensiones.....	35
Tabla 4. Género: Masculino y femenino.....	38
Tabla 5. V1 Productividad	38
Tabla 6. Dimensión eficacia.....	39
Tabla 7. Dimensión eficiencia.....	40
Tabla 8. Dimensión efectividad	41
Tabla 9. V2 Pausas activas laborales	42
Tabla 10. Dimensión resistencia cardiovascular.....	43
Tabla 11. Dimensión fuerza muscular.....	44
Tabla 12. Dimensión flexibilidad.....	45
Tabla 13. Prueba de normalidad.....	47
Tabla 14. Correlación de la variable productividad y pausas activas laborales.....	49
Tabla 15. Correlación de la dimensión eficiencia y pausas activas laborales.....	51
Tabla 16. Correlación de la dimensión eficacia y pausas activas laborales.....	53
Tabla 17. Correlación de la dimensión efectividad y pausas activas laborales.....	55

ÍNDICE DE CUADROS

	Páginas.
Cuadro 1. Número de colaboradores por género	4
Cuadro 2. Número de colaboradores por Región.....	4
Cuadro 3. Factores que influyen en la productividad	16
Cuadro 4. Operacionalización de variables	27

ÍNDICE DE FIGURAS

	Páginas.
Figura 1. Dimensiones de la productividad	17
Figura 2. Frontera de posibilidades de producción	18
Figura 3. Dimensiones de las pausas activas laborales	21
Figura 4. Clasificación de puestos	32
Figura 5. Masculino y femenino	38
Figura 6. V1 Productividad	39
Figura 7. Dimensión eficacia	40
Figura 8. Dimensión eficiencia	41
Figura 9. Dimensión efectividad	42
Figura 10. Pausas activas laborales	43
Figura 11. Dimensión resistencia cardiovascular	44
Figura 12. Dimensión fuerza muscular	45
Figura 13. Dimensión flexibilidad	46
Figura 14. Correlación de la variable productividad y pausas activas laborales	50
Figura 15. Correlación de la dimensión eficiencia y pausas activas laborales	52

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

“La expansión y evolución de las cajas rurales, sugiriendo que, aunque estas entidades aspiran a continuar su desarrollo, se ven obstaculizadas por elevadas tasas de impagos que impiden alcanzar sus metas. La administración efectiva del riesgo crediticio es esencial, lo que exige una valoración 7 crediticia minuciosa. Esto es crucial debido a los diferentes grados de riesgo crediticio (el riesgo de incumplimiento de los términos del préstamo o de no devolverlo). Por lo tanto, resulta esencial elegir y otorgar créditos a individuos que presenten un riesgo mínimo, en línea con el umbral de pérdida tolerable establecido en las normativas de crédito de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito” (CMAC).

(Niño & Solano, 2021) “Dada esta situación, es crucial que las CMAC implementen técnicas y procedimientos sólidos en la valoración de créditos (tecnología de análisis crediticio) para evitar efectos adversos en la rentabilidad. Un problema persistente en el sector financiero ha sido el aumento de la inestabilidad en las microfinancieras, lo cual ha tenido un costo elevado para los ahorradores y accionistas,

originado por una gestión deficiente del riesgo que afecta significativamente la rentabilidad de las cajas municipales. Los últimos años, especialmente desde el inicio de la pandemia, la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A. ha estado enfocada en reducir las pérdidas y disminuir la morosidad. La preocupación central de los administradores de la entidad es el incumplimiento, ya que gestionan el nivel de riesgo en la cartera de clientes de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A. Así, el manejo del riesgo crediticio se convierte en una cuestión crucial que no se está abordando de manera eficaz, lo cual está afectando negativamente la rentabilidad de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A. Aunque diversos factores inciden en los ingresos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., se reconoce que los préstamos son esenciales”.

(Jaspe et al., 2022) “Su incumplimiento representa un riesgo considerable para las entidades financieras, afectando significativamente a la entidad. En la CMAC Huancayo, un segmento sustancial de la cartera crediticia está en mora, lo que se asocia con factores macroeconómicos como la falta de liquidez en empresas o familias, impactando su capacidad de pago. Esta situación se agrava por procesos inadecuados en la concesión de créditos, la escasa formación del personal, la contratación de empleados que no cumplen con el perfil requerido, y los efectos de la pandemia del Covid-19. La pandemia ha provocado pérdidas significativas en la CMAC Huancayo, ya que muchos clientes cerraron sus negocios debido a su impacto, ocasionando pérdidas considerables en la entidad”.

(Ochoa, Centeno, et al., 2023) “En la Cooperativa el Área de Ahorro y Crédito se labora durante ocho horas diarias lo que es expresamente dispuesto por el Código de Trabajo, sin embargo el trabajo administrativo que se desempeña en esta área, se convierte problema cuando ya ha transcurrido cierto tiempo, el personal luce cansando,

sin ánimo, lo que sin duda disminuye su productividad y la atención al cliente se ve afectada, siendo este último fuente primordial del giro del negocio de la Institución”.

“Los trastornos musculo esqueléticos relacionados con el trabajo son una problemática antigua del ámbito de la salud ocupacional, sin embargo, la industrialización y la evolución de los procesos productivos hacia tareas más específicas han contribuido de forma importante a la masificación de esta problemática, siendo actualmente una de las de mayor magnitud a nivel mundial”. (Martínez, M. 2014, P. 7)

“Por todas circunstancias se pretende implementar este sistema de pausas activas de carácter inmediato que permita que los trabajadores laboren con mayor eficacia, esto se verá reflejado en la atención al socio, clientes y público en general y en el cumplimiento de sus actividades. Es importante tener en cuenta que la salud del colaborador es significativa dentro de la organización, un colaborador sano física y mentalmente es un aporte elemental para la consecución de objetivos y metas”.

Al 31 de diciembre de 2023 Caja Huancayo contaba con 5476 colaboradores, de los cuales el 62.84 % pertenece al área de créditos, 18.83 % al área de operaciones, y el 18.33 % restante pertenece a las áreas administrativas.

Cuadro 1. Número de colaboradores por género

Género	Al 31 de Dic. 2023	%	Al 31 de Dic. 2022	%	Al 31 de Dic. 2021	%	Al 31 de Dic. 2021	%
Colaboradores de sexo Masculino	2709	49.47%	2474	49.77%	2202	50.11%	2053	50.28%
Colaboradores de sexo Femenino	2767	50.53%	2497	50.23%	2192	49.89%	2030	49.72%
TOTAL	5476		4971		4394		4083	

Fuente: Memoria Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.

“Al 31 de diciembre del 2023 Caja Huancayo contaba con 2709 colaboradores varones y 2767 mujeres, que representa el 49.47% y 50.53 % respectivamente, dichas cantidades son similares al del periodo anterior (2022), lo que evidencia que Caja Huancayo fomenta la igualdad de oportunidades entre géneros”

Cuadro 2. Número de colaboradores por Región

REGIÓN	Nº	%
AMAZONAS	25	0.46%
ANCASH	80	1.46%
APURIMAC	51	0.93%
AREQUIPA	127	2.32%
AYACUCHO	148	2.70%
CAJAMARCA	78	1.42%
CALLAO	10	0.18%
CUSCO	271	4.95%
HUANCAVELICA	116	2.12%
HUANUCO	180	3.29%
ICA	143	2.61%
JUNIN	1816	33.16%
LA LIBERTAD	105	1.92%
LAMBAYEQUE	71	1.30%

REGIÓN	Nº	%
LIMA	1532	27.98%
LORETO	41	0.75%
MADRE DE DIOS	22	0.40%
MOQUEGUA	35	0.64%
PASCO	118	2.15%
PIURA	165	3.01%
PUNO	121	2.21%
SAN MARTIN	64	1.17%
TACNA	65	1.19%
TUMBES	36	0.66%
UCAYALI	56	1.02%
TOTAL	5476	100.00%

Fuente: Memoria Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.

Como podemos apreciar en el cuadro PRECEDENTE de los 5476 colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024 el mayor porcentaje se encuentra en la región Junín con el 33% por ser sede de la Caja Municipal y Lima con el 28% y finalmente Cusco con el 4% de trabajadores.

Finalmente podemos acotar nuestra investigación con la siguiente pregunta: ¿En qué medida se da la relación entre la productividad y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024?

1.2. Delimitación de la investigación

Teniendo en consideración el problema presentado, seguidamente detallamos las delimitaciones:

1.2.1. Delimitación temporal

Esta comprendido entre los meses de noviembre 2024 a marzo del 2025.

1.2.2. Delimitación espacial

Abarco toda la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

1.2.3. Delimitación social

Esta comprendido todos los colaboradores de las distintas sucursales y sedes de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿En qué medida se da la relación entre la productividad y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la productividad dimensión eficiencia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024?
- b) ¿Qué relación existe entre la productividad dimensión eficacia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024?
- c) ¿En qué medida se da relación entre la productividad dimensión efectividad y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación que existe entre la productividad y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Conocer el nivel de relación que existe entre la productividad dimensión eficiencia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.
- b) Determinar la relación existente entre la productividad dimensión eficacia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.
- c) Identificar la relación entre la productividad dimensión efectividad y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

1.5. Justificación de la investigación

(D. Valencia et al., 2021) “De las investigaciones anteriormente realizadas con el mismo objetivo que es validar la importancia y necesidad del desarrollo de las pausas activas, encontramos en la Revista digital (2018) un artículo interesante titulado Estructura De Las Bases Para La Implementación Y Desarrollo Del Programa Pausas Activas (Gimnasia Laboral) En Los Funcionarios, de la Caja Municipal de Huancayo donde se demuestra la necesidad de planear y ejecutar programas de pausas activas laborales con el fin de complementar y/o mejorar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo generando un impacto positivo a mediano y largo plazo sobre los registro de incapacidades y enfermedades de origen laboral derivadas de DME, así demostrando una eficiencia en los resultados estadísticamente con una cobertura trimestral mayor del 80% en proporcionar el asesoramiento e intervención, anualmente menos del 10% en incidencia y prevalencia de ausentismo, mensualmente 100% de cumplimiento a las actividades programadas y ejecutadas, dando así anualmente un impacto de efectividad en la mitigación y/o disminución al riesgo osteomuscular”.

1.6. Limitación de la investigación

En la elaboración del tema de investigación no se ha encontrado limitaciones que afecta su desarrollo, sin embargo, debo mencionar los gastos económicos que han generado el presente tema de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Gonzalez, (2022) en el trabajo de investigación intitulada estrategias pedagógicas alternativas en pausas activas para la Inclusión educativa de escolares con discapacidad cognitiva en Institución villa santana del municipio de Pereira. De la Universidad Tecnológica de Pereira, Facultad de educación arribó a la siguiente conclusión: “Los docentes aplican algunas pausas activas como respiración y yoga en el aula por pequeños momentos tratando de calmar a los estudiantes. Los docentes no reconocen las pausas activas por su nombre por lo tanto no aplican modificaciones al currículo donde se vean evidenciadas estas estrategias pedagógicas alternativas, las cuales ayudan a que los estudiantes posean una mejor recepción de conocimiento en diferentes áreas. Las pausas activas aplicadas por los docentes ayudaron a centrar la atención de los estudiantes ya que las aplicaban en los momentos donde los estudiantes estaban muy distraídos. En la institución educativa se está trabajando un modelo inclusivo, se puede percibir que la mayoría de profesionales saben sobre el tema y tratan

que se vea reflejado en las prácticas pedagógicas, pero en algunas ocasiones se ve reflejada la integración en el trabajo con los estudiantes con discapacidad cognitiva. Los docentes de la institución tratan de hacer adaptaciones al currículo pero en algunas ocasiones son regulares debido a la falta de capacitación y de material didáctico que no posee la institución. En muy importante el trabajo hecho por la docente de apoyo en lenguaje aplicando Gempa, pero hace falta más estrategias pedagógicas para las otras áreas” (p. 90)

Mosquera, (2023) trabajo de investigación intitulado *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 Provincia de Tungurahua*, Universidad Técnica de Ambato de la facultad de ciencias humanas y de la educación, arribaron a la siguiente conclusión: “Se definió mediante la investigación realizada que en la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, que al no realizar actividad física o tener una rutina de pausas activas laborales dentro de la jornada laboral incide notablemente en el rendimiento de los trabajadores de la institución, por lo cual es urgente crear planes de acción que mejoren la productividad de los colaboradores. Se pudo identificar los factores de trabajo que son altamente negativos tales como la fatiga, el cansancio, la falta de motivación y los movimientos repetitivos son los mismos que provocan disminución en el rendimiento laboral, además que son los encargados de crear un ambiente de monotonía e inestabilidad si no son atendidos a tiempo. Actualmente no se puede establecer niveles de desempeño claros o con métricas específicas, sin embargo es necesario actuar en los factores que influyen en el rendimiento del colaborador y crear objetivos que motiven al trabajador mediante rutinas de pausas activas laborales que coadyuven en la consecución de objetivos

mediante una correcta aplicación de las evaluaciones de desempeño. Mediante la investigación se determinó que existe mucho desconocimiento por parte de las autoridades y colaboradores sobre la incidencia que tiene el hacer pausas activas durante la jornada laboral. En el desempeño de sus actividades, siendo pilar fundamental la salud como equilibrio entre el cuerpo y la mente para el correcto desenvolvimiento de los colaboradores.

Cabrera et al., (2022) en su artículo científico titulado *pausas activas y estiramientos para los trabajadores en sus entornos laborales* en la revista científica Ciencias Técnicas y Aplicadas arribó a las siguientes conclusiones: Las medidas preventivas organizativas, combinadas con la implementación de pausas activas y la promoción de hábitos saludables —como una alimentación equilibrada y el abandono del consumo de tabaco—, constituyen un complemento fundamental para la reducción del estrés laboral, especialmente en entornos donde predominan tareas repetitivas. En este contexto, las pausas activas se posicionan como un recurso eficaz en la prevención de riesgos psicosociales, cuya incidencia se prevé en aumento en el futuro. Dado que las pausas activas consisten principalmente en ejercicios de estiramiento y no en actividades físicas con un gasto calórico significativo, su efecto se centra en aliviar molestias derivadas de posturas laborales estáticas en diversas partes del cuerpo. Sin embargo, no contribuyen a reducir el sedentarismo ni a mejorar el peso corporal de los trabajadores. Por ello, estos ejercicios deben enfocarse específicamente en los grupos musculares más comprometidos, según la naturaleza de las tareas laborales desempeñada. La aplicación de pausas activas en trabajadores sanos o sin diagnóstico previo de enfermedades ha demostrado ser efectiva, siempre que se realicen de manera constante, siguiendo un ritmo y duración adecuados. Entre sus beneficios destaca la reducción del dolor muscular, resultado del incremento en la flexibilidad corporal, lo

que contribuye al bienestar general del trabajador tanto dentro como fuera del entorno laboral. Para esta población, los estiramientos estáticos resultan más apropiados, ya que los estiramientos dinámicos han mostrado mejores resultados en contextos deportivos o en procesos de rehabilitación de trabajadores con afecciones osteomusculares. (pp. 1306-1607).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Carhuapoma, (2023) en su trabajo de investigación para optar el grado de maestro intitulado Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima – 2021 de la Universidad César Vallejo escuela de posgrado programa académico de maestría en administración de negocios – MBA llegaron a la siguiente conclusión: "Primero: de acuerdo al objetivo general donde se determinó que existe relación directa entre la satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de una caja Municipal de Ahorro y crédito en Lima 2021. Lo mencionado se sustenta con coeficiente obtenido de correlación Rho de Spearman de 0.487 y un sig.(bilateral) igual a .000, valor que es inferior a 0.05. Segundo: se estableció que existe relación directa entre la recompensa equitativa y productividad de los trabajadores de una caja Municipal de ahorro y crédito en Lima 202. La cual se demostró con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.231 y un sig. (bilateral) igual a .016, valor que es inferior a 0.05 - Tercero: se determinó que existe relación directa entre las condiciones de trabajo y productividad de los trabajadores de una caja Municipal de ahorro y crédito en Lima 2021.lo cual se demuestra con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.637 una asociación positiva y un sig. (bilateral) igual a .000, valor que es inferior a 0.05. - Cuarto: se demostró que existe relación directa entre compañerismo y productividad de los colaboradores de una caja Municipal de ahorro y crédito en Lima 2021. Lo cual se corrobora con coeficiente de

correlación Rho de Spearman que es de 0.569 y un sig. (bilateral) igual a .000, valor que es inferior a 0.05”. (p. 45)

Ravines, (2022) tesis para optar el grado de magister intitulado Pausas activas para reducir algias vertebrales en estudiantes del II ciclo de Fisioterapia en Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo de la Universidad César Vallejo escuela de posgrado programa académico de maestría en gestión de los servicios de salud, se llegó a la siguiente conclusión: “Se diagnosticó la prevalencia de algias vertebrales que se frecuentan en los alumnos de II Ciclo de la Especialidad de Fisioterapia Del Instituto Cayetano Heredia de Chiclayo en las que tenemos: Los resultados del pre test del grupo experimental en donde responde a un alto nivel con un 51.72%, seguido del grupo control en el nivel alto con un 67.86% en donde decimos que más sea su nivel es más alto el dolor, contracción, tensión contracturas por lo tanto es una problemática que debe ser mejorada. Se observa que los resultados del pos-test del grupo experimental en donde responde a un bajo nivel con un 51.72%, seguido del grupo control en el nivel bajo con un 67.86% en donde decimos que su nivel es bajo (dolor, contracción, tensión contracturas) por lo tanto esta problemática fue mejorada. Por lo que se realizó la prueba de normalidad el nivel de sig. de ambos grupos son mayores que 0,05, lo que indica que pasaron la prueba de normalidad por tanto la prueba de contrastación de Hipótesis debe ser la T de Student. Y donde el grupo experimental es significativamente mayor que el grupo gracias a la aplicación, la cual hace que la Hipótesis sea demostrada”. (p. 44)

Minaya, (2024) tesis para obtener el grado de maestro intitulado Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024, de la Universidad César Vallejo escuela de posgrado programa académico de maestría en gestión del talento humano se llegó a la siguiente conclusión: “Primera: Se determinó las pausas activas tienen una influencia significativa en el

rendimiento laboral de los trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, estadísticamente esto fue confirmado por los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkermen, concluyéndose que las pausas activas explican el desempeño laboral. Segunda: Se estableció la influencia de la resistencia cardiorrespiratoria en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, esta afirmación está basada en la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke entonces se dedujo que la resistencia cardiorrespiratoria es importante para la salud del trabajador y así contribuye con el desempeño del mismo. Tercera: Se estableció la influencia de la fuerza muscular en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, basamos esta afirmación por los valores obtenidos de las pruebas Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nageikerke, entonces se infirió que la fuerza muscular contribuye con el desempeño laboral. Cuarta: Se estableció la influencia de la flexibilidad en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, teniendo en consideración que los resultados obtenidos por prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nageikerke, entonces se concluyó que la flexibilidad es un factor importante que mejora el desempeño laboral”. (p. 55)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Variable dependiente productividad

Quijia-Pillajo et al., (2024) “la Real Academia Española (RAE, 2015), la define como la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales. la productividad es una medida que suele emplearse para conocer qué tan bien están utilizando sus recursos (o factores de producción) un país, una industria o una unidad de negocios” (p.28)

(Lazo & Roldán, 2023) “plantean que es la cantidad de producción por hora de trabajo invertida (p.1); Gutiérrez (2014), la presenta como el logro de los mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos” (p.20).

(Cisneros, 2023) “Es el uso efectivo de los recursos económicos, materiales, tecnológico, y la información de la producción de los servicios y bienes, con la finalidad de incrementar la producción del aumento de los productos mencionados. Además, la productividad laboral es fundamental, en el producto terminado y en el trabajo del proceso para elaborar el producto, sin tener que incluir el capital. Y de esta forma se va incorporar la eficiencia mediante la incorporación ganada mediante el salto cualitativo, en la capacidad de trabajo, realizado anteriormente, los cuales son materializados”. (p. 67)

(Aguadelo & Escobar, 2023) “Productividad se refiere a efectuar una actividad mejor en comparación a otra, o bien, también, representan un indicador fundamental para las economías al influir directamente en los ingresos, los precios y ganancias de las empresas, la inflación y las tasas de interés. Es así como la pobreza y la inseguridad son los resultados de economías pocas productivas al no garantizar las condiciones mínimas de bienestar social”. (p. 76)

$$\text{Productividad laboral} = \frac{\text{Producción o Ventas}}{\text{Horas Trabajadas}}$$

$$\text{Productividad laboral} = \frac{\text{Producción o Venta}}{\text{Número de Colaboradores}}$$

(Brancato, 2022) “La palabra misma aparece tardíamente, con la Revolución Industrial, y se atribuye a Adam Smith una referencia al concepto, aunque en realidad no usó la palabra productivity (referido al texto “an inquiry into the nature and causes of the wealth of the nations”, 1776) sino la división del trabajo como causa principal del aumento de la capacidad productiva”. (p. 93)

Cuadro 3. Factores que influyen en la productividad

Aspecto	Factores
Talento humano	Habilidad del trabajador (competencias); interacción social del individuo; motivación del empleado; satisfacción laboral; participación; fuerza de trabajo; mano de obra; personas; actitud y nivel de capacidad de la mano de obra; efectividad de los trabajadores; esfuerzo de la gente; integración de los recursos humanos; cultura y clima organizacional; educación; trabajo en equipo; cohesión; manejo del conflicto; alimentación; condiciones de trabajo saludables.
Procesos	Racionalización del trabajo; desarrollo tecnológico; métodos de trabajo; sistemas; escala de operaciones; utilización de la capacidad; conocimiento.
Recursos	Activos; calidad de las materias primas; disponibilidad de transporte; tierra; energía; planta y equipo; infraestructura; calidad y disponibilidad de los materiales; calidad y utilidad de la tecnología; insumos intermedios (agua, teléfono y comunicaciones); herramientas; inversión en capital.
Administración	Mecanismos institucionales; políticas y estrategia; estilos de dirección; liderazgo; habilidades administrativas en el desarrollo de estrategias; administración.

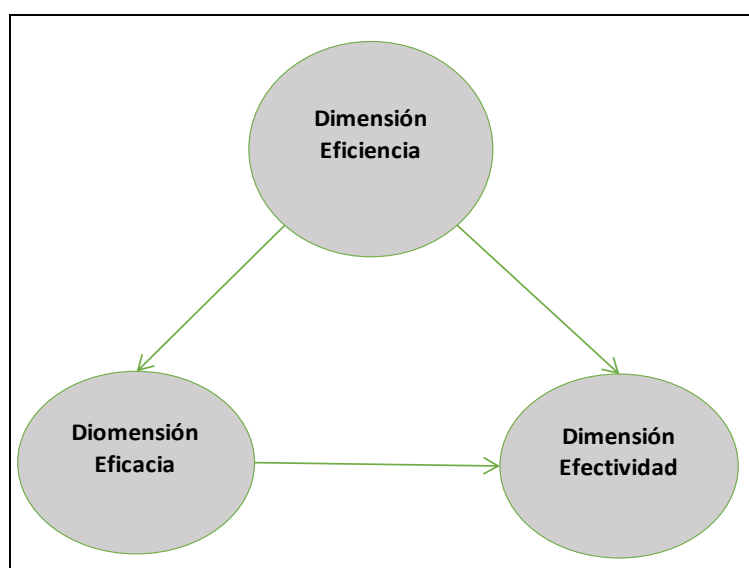
Fuente: Elaborado por (Lazo & Roldán, 2023)

Por su parte, (Yamada & Chacaltana, 2022) “lo define como la producción de bienes y servicios combinando eficientemente los factores productivos y los insumos

necesarios para producir. En todo caso, si se produce lo mismo con menor insumo implicaría un incremento de la producción, es decir, mayores ingresos para las empresas y mejores remuneraciones para los colaboradores”. (p. 82)

(De Miguel et al., 2023) “La productividad laboral se refiere a la relación entre la producción que se obtiene por un determinado periodo laborado y se cuantifica al relacionar la producción, ingresos o ventas entre las horas trabajadas o números de trabajadores realizados durante un tiempo determinado INEGI (2016). Por ello, si se observan incrementos en el volumen de producción o en la cantidad de ventas realizadas y el insumo laboral se mantiene estable, la productividad promedio incrementa, en caso contrario, el proceso de producción será menor”. (p. 103

Figura 1. Dimensiones de la productividad



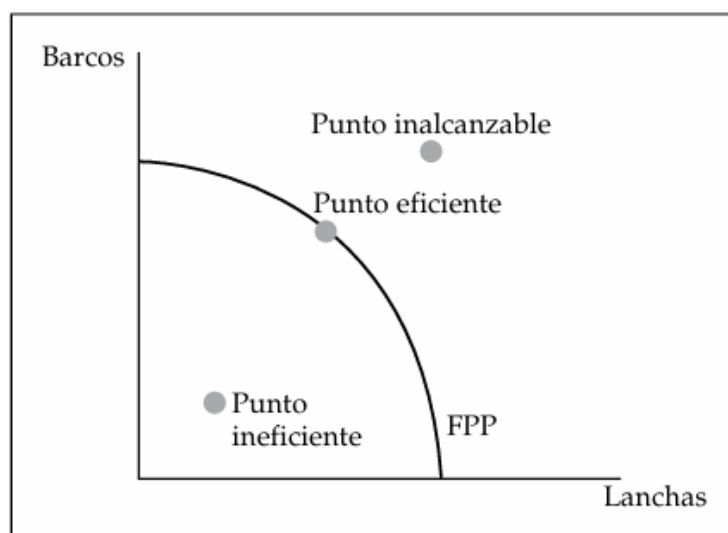
Fuente: Actualidad contable Faces

Dimensión eficiencia

(Laines et al., 2023) “Este punto se enfocará en explicar el concepto de eficiencia técnica y en mostrar por qué no es suficiente para guiar a la economía. La eficiencia técnica refleja si los recursos son explotados al máximo de su capacidad

productiva o no. Es decir, si hay capacidad ociosa de los factores productivos o si están siendo usados al cien por ciento”. (p. 73)

Figura 2. Frontera de posibilidades de producción



Fuente: Elaborado por (Quijia-Pillajo et al., 2024)

Dimensión eficacia

(Ramírez et al., 2022) “Grado en que se logran los objetivos y metas de un plan, es decir, cuánto de los resultados esperados se alcanzó. La eficacia consiste en concentrar los esfuerzos de una entidad en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos formulados” (p. 122)

(Prokopenko, 2010) “La eficacia es simplemente la comparación entre lo alcanzado y lo esperado (RA/RE). Los niveles superiores de eficacia corresponden a porcentajes de ejecución muy altos, cuya calificación es cada vez más difícil de obtener. Es decir, obtener una calificación de 5 no es simplemente hacer una labor cuatro grados superiores a la calificación de 1, es mucho más que eso. Normalmente, niveles superiores de cumplimiento exigen mayores esfuerzos e imponen mayores grados de dificultad”. (p. 145)

Dimensión efectividad

(Arraut, 2023) “Este concepto involucra la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo o dinero”. (p. 91)

(R. Á. Valencia, 2023) “Los indicadores de efectividad y eficacia son susceptibles de ser utilizados para todo tipo de áreas de organización, independientemente del carácter de su actividad, es decir, sean labores comerciales, intelectuales, de producción, de control, etc. En cualquier área de organización siempre será posible definir un resultado esperado (expresado como una meta, una cantidad, una variación, un porcentaje, etc.), un costo estimado y un tiempo especificado para llevar a cabo la labor que se propone como meta o tarea. Pues bien, la combinación de esos elementos, o sea, el resultado, el costo y el tiempo, permiten medir objetivamente el grado de efectividad y eficacia de un área de organización, y hacer comparaciones entre áreas aún disímiles en el contenido de la labor”. (p. 68)

2.2.2. Variable dependiente pausas activas laborales

(Solano & Niño, 2022) “Desde su inicio la categoría de las pausas laborales activas en el lugar del trabajo ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT – OMS, 1950, p. 1-8), como la medicina del trabajo que se encarga de las actividades médicas que mantenían la promoción en el mayor grado de bienestar físico, mental y social del recursos humanos en todas las profesiones que colaboran en una organización, el amparo de los empleados frente a todo tipo de riesgo gestionando adaptar las actividades de cada sujeto y su ambiente a las capacidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores. Por lo tanto,

la organización toma la relación en el papel del ambiente de la salud del trabajador”.
(p. 132)

(Pérez & Caro, 2023) “De esta manera se puede decir que las pausas activas desde sus inicios han sido de gran relevancia para las actividades de los planes de acciones que deben construir las empresas como parte de su funcionamiento y normativas que deben cumplir en los países en el que se encuentra la organización radicada. Por otro lado, en estos tiempos contemporáneos Gavio (2014), quien define que las pausas activas laborales residen en el manejo de una variedad de técnicas en etapas cortas (máximo 10 minutos), durante los horarios de trabajo con el fin de activar “la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental, y potenciar el funcionamiento cerebral, incrementando la productividad y el rendimiento laboral”. (p. 6)

(Pérez & Caro, 2023) “Las pausas activas son breves descansos que se realizan durante la jornada laboral, es periodos cortos de tiempo, que tiene la finalidad de activar la respiración, mejora la circulación sanguínea y la actividad corporal, previniendo desordenes producidos por la fatiga laboral, potencializando la actividad cerebral que contribuye incrementando la productividad y el rendimiento del individuo”. (p. 87)

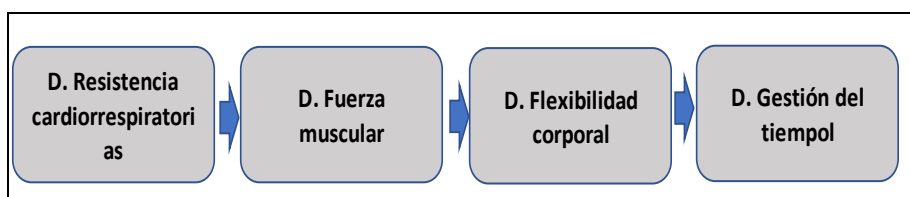
(Solano & Niño, 2022) “Las pausas activas incluyen en su rutina una serie de ejercicios fáciles de realizar, pero precisos para prevenir futuras lesiones de índoles muscular, disminuyendo la tensión muscular que se produce por el exceso de la carga laboral o una extensa jornada de trabajo o peor aún una mezcla de ambas”. (p. 76)

(Ochoa, Centeno, et al., 2023) “Es conveniente determinar que una pausa activa no es una rutina que deje al colaborador exhausto, ya que se realizan ejercicios específicos de acuerdo al tipo de actividad que el colaborador desempeñe, sin producir

molestias posteriores a su ejecución, además no se necesita cambiarse de ropa y no produce sudoración alguna con lo cual se lo puede hacer libremente”. (p. 83)

(Alfaro, 2023) “Una pausa activa es eso un “alto” a la actividad que se esté haciendo, para relajarse en el aspecto físico y mental, como es un periodo corto que varía de 5 a 10 minutos máximo, el colaborador no necesita ausentarse de su puesto de trabajo”. (p. 102)

Figura 3. Dimensiones de las pausas activas laborales



Fuente: Elaborado por el autor

Dimensión resistencia cardiorrespiratorias

(Castro et al., 2022) “La respiración es un proceso que pueden llevar a cabo solo los seres vivos, los cuales necesitan oxígeno para vivir, por ellos la respiración se comprende como una función vital. A través de la respiración, los seres vivos lo que hacen es permitir el ingreso de oxígeno en su cuerpo, y a su vez, eliminan el dióxido de carbono, que no necesitan, este es lo que ayuda a oxigenar el cuerpo haciendo que la persona este saludable y tenga la energía suficiente para desempeñar sus actividades diarias con una buena productividad”. (p. 152)

(Jaspe et al., 2022) “La respiración es un proceso vital sin el cual no sería posible la vida, ya que a partir de la respiración nuestro cuerpo tiene fuerza, energía y vitalidad necesaria para vivir. La necesidad de incorporar Oxígeno radica en el cumplimiento de las Necesidades Energéticas, ya que esta sustancia es necesaria para la obtención de energía para que nuestro cuerpo funcione, como también a la Formación y Reparación de Tejidos que ocurre a nivel muscular como también a nivel celular, interactuando con

los Azúcares o Almidón que es obtenido mediante la ingesta de alimentos como principal fuente de energía”. (p. 143)

Dimensión fuerza muscular

(Cabrera et al., 2022) “Las extremidades del cuerpo humano son órganos externos y articulados que desempeñan distintas funciones locomotrices. El ser humano dispone concretamente de cuatro extremidades; por un lado las extremidades superiores que hace referencia a los dos brazos, y por otro, las extremidades inferiores que son las dos piernas. En el siguiente artículo sobre cuáles son las extremidades del cuerpo humano te contamos con detalle sus funciones, así como las partes que las componen”. (p. 65)

Dimensión flexibilidad corporal

(Díaz et al., 2022) “Es fundamental mantener en buen estado las extremidades superiores e inferiores, ya que las unas nos permiten movilizarnos de un lado a otro, mientras que las superiores son las que nos permiten realizar todas las acciones necesarias en todos los ámbitos de la vida. Si se presentan problemas en las extremidades están no funcionarían adecuadamente y el colaborador no podrá desempeñarse eficazmente en su trabajo además de producir ausentismo laboral”. (p. 86)

Gestión del tiempo

(Niño & Solano, 2021) “La gestión del tiempo, organización del tiempo o administración del tiempo es el proceso de planear y ejercitar el control consciente del tiempo empleado en actividades concretas, especialmente para aumentar la eficacia, la eficiencia o la productividad. Supone para la persona el manejo simultáneo y la acomodación de

actividades laborales, sociales, familiares, hobbies, compromisos e intereses con la finitud del tiempo”. (p. 173)

Cuadro 4. Beneficios de las pausas laborales en el trabajo

Beneficios	Ambiente laboral
Beneficios Fisiológicos	• Aumento de la circulación a nivel de las estructuras musculares oxigenando así los
	músculos, tendones y disminuyendo la acumulación de ácido láctico.
	• Mejora de la postura
	• Disminuye el esfuerzo de la ejecución de las tareas diarias
Beneficios Psicológicos	• Mejora la capacidad de concentración en el trabajo
	• Previene lesiones mentales (estrés o nervios)
	• Inspira creatividad
Beneficios Sociales	• Despierta el surgimiento de nuevos líderes
	• Favorece el contacto entre compañeros
Organizaciones	• Mejora la adaptación al puesto de trabajo
	• Propicia mayor productividad por parte del trabajador

Fuente: Elaborado por (Cabrera et al., 2022)

(D. Valencia et al., 2021) “Utilizar el tiempo eficientemente guía a la persona entre las diferentes actividades que realiza.¹ Por el contrario, una utilización ineficiente genera falta de tiempo. Numerosas habilidades, herramientas y técnicas ayudan a gestionar el tiempo cumpliendo tareas, proyectos y objetivos en los plazos fijados. La gestión del tiempo se considera entre los buenos hábitos de trabajo y entre las habilidades gerenciales”. (p. 152)

(Ochoa, Guaman, et al., 2023) “Inicialmente el término "gestión del tiempo" solo se refería al ámbito laboral y empresarial, pero ha ampliado su alcance para incluir también actividades personales”.

2.3. Definición de términos básicos

a) **Productividad.** - (Aguadelo & Escobar, 2023) “Productividad se refiere a efectuar una actividad mejor en comparación a otra, o bien, también, representan un indicador fundamental para las economías al influir directamente en los ingresos,

los precios y ganancias de las empresas, la inflación y las tasas de interés. Es así como la pobreza y la inseguridad son los resultados de economías pocas productivas al no garantizar las condiciones mínimas de bienestar social”. (p. 76)

- b) **Eficiencia.** - (Laines et al., 2023) “Este punto se enfocará en explicar el concepto de eficiencia técnica y en mostrar por qué no es suficiente para guiar a la economía. La eficiencia técnica refleja si los recursos son explotados al máximo de su capacidad productiva o no”.
- c) **Eficacia.** - (Ramírez et al., 2022) “Grado en que se logran los objetivos y metas de un plan, es decir, cuánto de los resultados esperados se alcanzó. La eficacia consiste en concentrar los esfuerzos de una entidad en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos formulados” (p. 122)
- d) **Efectividad.** - (Arraut, 2023) “Este concepto involucra la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo o dinero”. (p. 91)
- e) **Pautas activas laborales.** - (Pérez & Caro, 2023) “Las pausas activas son breves descansos que se realizan durante la jornada laboral, es periodos cortos de tiempo, que tiene la finalidad de activar la respiración, mejora la circulación sanguínea y la actividad corporal, previniendo desordenes producidos por la fatiga laboral, potencializando la actividad cerebral que contribuye incrementando la productividad y el rendimiento del individuo”. (p. 87)
- f) **Resistencia cardiorrespiratorias.** - “La respiración es un proceso que pueden llevar a cabo solo los seres vivos, los cuales necesitan oxígeno para vivir, por ellos la respiración se comprende como una función vital”. (Castro et al., 2022)

- g) **Fuerza muscular.** - “Las extremidades del cuerpo humano son órganos externos y articulados que desempeñan distintas funciones locomotrices. El ser humano dispone concretamente de cuatro extremidades; por un lado, las extremidades superiores que hace referencia a los dos brazos, y por otro, las extremidades inferiores que son las dos piernas”. (Cabrera et al., 2022)
- h) **Flexibilidad corporal.** - “Es fundamental mantener en buen estado las extremidades superiores e inferiores, ya que las unas nos permiten movilizarnos de un lado a otro, mientras que las superiores son las que nos permiten realizar todas las acciones necesarias en todos los ámbitos de la vida. Si se presentan problemas en las extremidades están no funcionarían adecuadamente y el colaborador no podrá desempeñarse eficazmente”. (Díaz et al., 2022)
- i) **Gestión del tiempo.-** “La gestión del tiempo, organización del tiempo o administración del tiempo es el proceso de planear y ejercitar el control consciente del tiempo empleado en actividades concretas, especialmente para aumentar la eficacia, la eficiencia o la productividad”. (Niño & Solano, 2021)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la productividad y las pausas activas laborales la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe nivel de relación entre la productividad dimensión eficiencia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

- b) Existe relación entre la productividad dimensión eficacia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.
- c) La productividad dimensión efectividad se relaciona con la las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

2.5. Identificación de variables

Variable independiente: Productividad

Dimensiones:

Eficiencia

Eficacia

Efectividad

Variable dependiente: pausas activas laborales

Dimensiones:

Cardiovasculares

Fuerza muscular

Negociación

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Cuadro 5. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Items
V.I. Productividad	"Hace referencia al establecimiento de las metas propuestas, es el rendimiento que tiene el individuo para lograr sus objetivos y llegar a la producción anhelada". Robbins y Judge (2009).	Se medirá mediante las dimensiones: Eficiencia, Eficacia y efectividad en una escala Likert a través de un cuestionario	Eficiencia	Optimización de recursos	Escala de Likert: 1. Totalmente cierto 2. Ciertamente 3. Indiferente 4. Falso 5. Totalmente falso	Del 1 al 10
				Cumplimiento de objetivos		
				Logro de metas		
			Eficacia	Resultados logrados		
				Planeamiento		
				Recursos utilizados		
			Efectividad	Alcanzar metas		Del 14 al 14
				Aportes		
				Valor agregado		
				Normas		
V.D: Pausas Activas laborales	Con gran claridad enuncian todas y cada una de las características propias de su labor que pueden tener relación con las pausas laborales activas, desde una apreciación aplicativa, como hacedores y orientadores en los procesos de las pausas activas y como beneficiados en la	Se medirá mediante sus dimensiones: Resistencia cardiorrespiratorios, fuerza muscular, flexibilidad en una escala Likert a través de un cuestionario	Resistencia cardiorrespiratoria	Jornada de trabajo	Escala de Likert: 1. Totalmente verdadero 2. Verdadero 3. Indiferente 4. Falso 5. Totalmente Falso	Del 15 al 18
				Movimientos musculares		
				Durabilidad		
				Experiencia		
			Fuerza muscular	Movimiento corporal		Del 19 al 22
				Masa muscular		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Items
	práctica orientada hacia su propia recuperación. ((Ríos, 2007, Párrafo, 5. Párrafo, 3)			Prevención		
			Flexibilidad	Características		Del 23 al 31
				Calidad de vida		
				Movimiento articular		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

(Uriarte, 1998) “La investigación es de tipo básica ya que tiene como objeto relacionar las variables, se construye a partir de la investigación básica. este tipo de estudio se denomina también teórica, ya que se caracteriza por contar con la utilización de los conocimientos adquiridos, al mismo tiempo que se suelen adquirir otros conocimientos”.

(Hernández-Sampieri et al., 2014) “La investigación relacional se encuentra en el segundo nivel de los estudios cuantitativos. Se busca la asociación o correlación entre dos variables, sin buscar causalidad. Se requiere conocimiento profundo del tema y de las características de las variables involucradas. Este tipo de investigación sigue un protocolo basado en el método científico”. en ese sentido se desarrollará con el corpus teórico respecto a productividad y las pausas activas laborales. Nuestro estudio es descriptivo-correlacional.

3.2. Nivel de investigación

(Hernández-Sampieri et al., 2014) “El nivel de investigación que utilizaremos es la descriptiva correlacional esta metodología servirá para examinar la relación entre dos o más variables sin establecer una relación de causa y efecto. En este tipo de investigación, se buscará determinar si existe una asociación entre variables y en qué medida se relacionan entre sí”.

“La correlación puede ser positiva, negativa o nula, lo que indica la dirección y la fuerza de la relación entre las variables. Este enfoque es comúnmente utilizado en ciencias sociales, psicología, educación y otras áreas donde se estudian las relaciones entre diferentes factores”. (Briones, 2001)

3.3. Métodos de la investigación

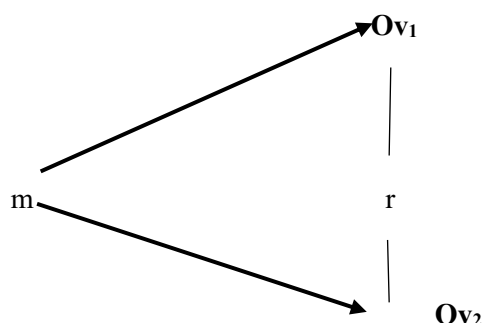
(Bernal, 2010) “El método de investigación a utilizar será el cuantitativo una aproximación científica que se centra en la recolección y el análisis de datos numéricos y estadísticos para comprender fenómenos sociales, psicológicos, económicos u otros. Se basa en la recopilación de datos cuantificables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

3.4. Diseño de la investigación

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

necesariamente que una causa la otra. Es importante tener en cuenta que otros factores pueden influir en la relación entre las variables”; en consecuencia, El diseño a emplearse una investigación no experimental, de orden transeccional.

Esta investigación podemos diagramar de la siguiente manera:



m = Muestra

Ov1 = Observación variable independiente: Productividad

Ov2 = Observación variable dependiente: Las pausas activas laborales

r = Correlación

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

De acuerdo con (Bernal et al., 2014) población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. La población en una investigación se refiere al grupo completo de personas o elementos que son objeto de estudio.”. La población se considera a trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024 en total actualmente vienen laborando 5476 es el total gerentes son 4 funcionarios 292 y empleados 5180, la cual no se considerará en el presente trabajo de investigación a todos los colaboradores solamente a los funcionarios que son en total de 292 (ver cuadro). En consecuencia, nuestra población es de 292 servidores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.

Figura 4. Clasificación de puestos

Clasificación	Al 31 de Dic. 2023	%
Gerentes	4	0.07%
Funcionarios	292	5.33%
Empleados	5180	94.59%
TOTAL	5476	

Fuente: Memoria Caja Municipal de Huancayo 2023

3.5.2. Unidad de análisis

La unidad de análisis queda conformada por funcionarios de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A..

3.5.3. Muestra de la investigación

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

Nuestra muestra a de estudio es de 166 considerando un 50% por ciento de proporción de éxito y 50% fracaso, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, el tipo de muestreo a utilizarse será el probabilístico sistemático.

La fórmula para calcular

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

la muestra es la siguiente:

Donde:

n = Tamaño de muestra

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

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 50% fracaso 50%

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

N = Tamaño de la población (N = 292 colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.)

$$\frac{(1.96)^2(292)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(292 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 166$$

Entonces n = 166 colaboradores.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica a utilizar en la de recolección de datos, que en realidad es el conjunto de procedimientos sistematizados sirven para la recolección de datos primarios la cual nos conduce a medir variables y dimensiones o conocer la asociación de variables.

Las técnicas más utilizadas en el presente trabajo de la investigación, serán:

- a) Guía de encuesta
- b) Análisis Documental

3.6.2. Instrumentos

Los instrumentos a utilizar en la investigación para la etapa de recolección y registro de datos o información a obtener los objetivo de investigación.

Estos instrumentos a utilizará serán:

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

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

a) Confiabilidad del cuestionario de investigación con Alpha Cronbach

La consistencia interna de los cuestionarios empleados en el estudio fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Cada instrumento estuvo conformado por 44 ítems organizados en una escala tipo Likert.

Tabla 1. Fiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	8

Fuente: Base de datos

Al observar el cuadro, se puede apreciar que el instrumento utilizado es confiable, ya que obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.868, lo cual representa un 87% de consistencia interna en un total de 44 ítems. Este valor se aproxima a 1, lo que indica un alto nivel de fiabilidad del instrumento.

Tabla 2. Fiabilidad de las variables y dimensiones

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Dimensión eficacia	,837
Dimensión eficiencia	,818
Dimensión efectividad	,849
V1 Productividad	,825
Dimensión resistencia	,910
Dimensión fuerza	,859
Dimensión flexibilidad	,811
V1 Pausas activas laborales	,867

Fuente: Base de datos

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Utilizaremos la técnica en el procesamiento de datos serán la estadística descriptiva y la inferencial y el procesamiento de los datos se realizarán a través de Statistical Product Package for Social Science 26 (SPSS) y con Minitab 21.

La técnica empleada para el procesamiento de datos será el uso de estadísticas descriptivas y probabilísticas, utilizando los programas Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 26 y Minitab versión 21.

Una vez finalizado el proceso de aplicación del cuestionario y recopilados los datos correspondientes, se procedió al análisis estadístico siguiendo los siguientes pasos:

En primer lugar, se definieron las dimensiones correspondientes a cada una de las variables de estudio.

Posteriormente, se elaboró un baremo para cada dimensión y variable.

Finalmente, se construyeron las tablas de frecuencias y los gráficos respectivos, con el propósito de interpretar y explicar los resultados obtenidos.

Tabla 3. Baremación de las variables y dimensiones

VARIABLES Y DIMENSIONES	NIVEL INICIO	NIVEL PROCESO	NIVEL LOGRADO
Productividad	23-54	55-84.	85-115
Eficiencia	7-16	17-26	27-35
Eficacia	8-19	20-29	30-40
Efectividad	8-19	20-29	30-40
Pausa Activa laborales	21-49	50-77	78-105
Resistencia cardiorrespiratoria	10-23	24-37	38-50
Fuerza muscular	5-12	13-18	19-25
Flexibilidad	6-14	15-22	23-30

Fuente: Instrumentos de cuestionario

El baremo constituye una herramienta que permite comparar diversos elementos con el fin de establecer su grado de similitud o diferencia. En el ámbito de las ciencias

sociales, se utiliza para determinar el nivel de avance de los sujetos evaluados. En este contexto específico, los niveles considerados son: Inicio, Proceso y Logrado.

3.9. Tratamiento estadístico

Nuestra investigación, se conseguirá a partir de la base de datos para hacer correr el análisis estadístico con el paquete de SPSS 26 aplicando los siguientes procesos y procedimientos:

Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cuantitativas.

Elaboración de tablas para cada dimensión

Construcción de gráficos para cada dimensión

Análisis inferencial con la prueba Rho de Spearman de comparación de proporciones independientes. Las técnicas de procesamiento de datos son Estadísticas y probabilísticas).

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En nuestro trabajo reconocemos categóricamente a los autores de los antecedentes por lo importante que son para apoyar a la investigación, hemos citado a la autoría respectivamente, del mismo modo dejamos constancia que no habrá plagio alguno.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El presente trabajo de campo se llevó a cabo utilizando el instrumento en formato físico, siguiendo los cuidados necesarios para garantizar la calidad del proceso. Cada trabajador participó activamente, completando el cuestionario en un tiempo promedio de seis minutos. Previamente, se explicó a los encuestados el procedimiento a seguir para su correcta aplicación.

Posteriormente, se procedió a la depuración de los datos, seleccionando únicamente aquellos cuestionarios que se encontraban debidamente completos, y descartando los que presentaban información incompleta. Con los datos válidos, se elaboró una base de datos en el software SPSS versión 30, herramienta que permitió generar las tablas y gráficos correspondientes, así como aplicar las pruebas de hipótesis, cuyos resultados se presentan en las siguientes páginas.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 4. Género: Masculino y femenino

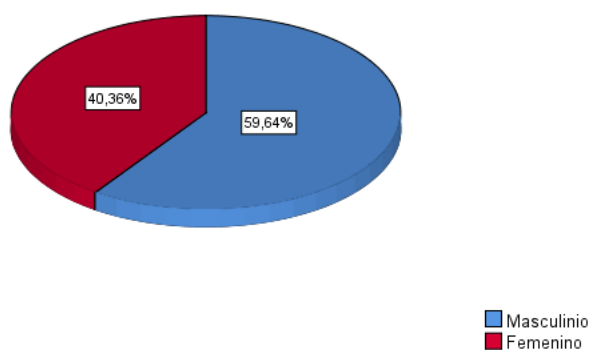
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Masculino	99	59.6	59.6
Femenino	67	40.4	40.4
Total	166	100.0	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

En la tabla respecto a género en los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 60% pertenece al género masculino, mientras que el 40% dijo pertenecer al género femenino de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación productividad y pausas activas laborales en la Caja Huancayo S.A. existe mayor cantidad de varones.

Figura 5. Masculino y femenino



V1 Productividad

Tabla 5. V1 Productividad

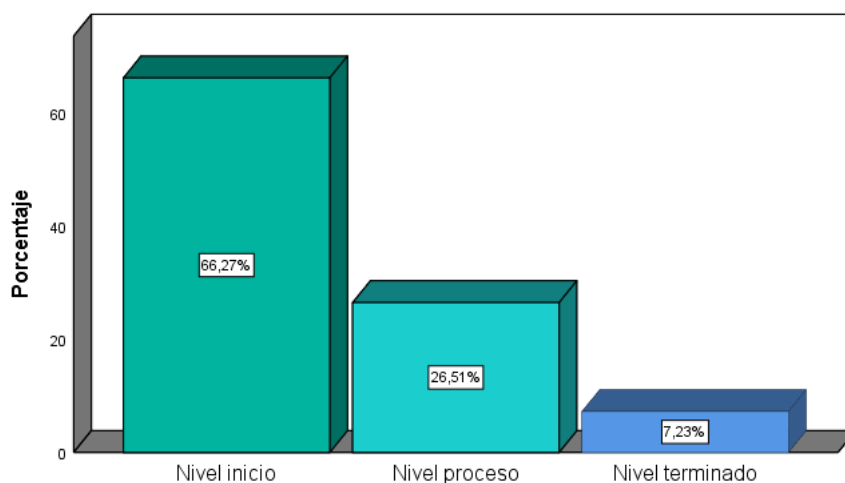
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel inicio	110	66,3	66,3
Nivel proceso	44	26,5	26,5
Nivel terminado	12	7,2	7,2
Total	166	100,0	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla respecto a la variable independiente productividad representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 66% contesto que están en el nivel inicio, mientras que el 27% dijo estar en el nivel proceso y el 7% dijo estar en el nivel terminado de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación la productividad en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel inicio.

Figura 6. VI Productividad



Dimensión eficacia

Tabla 6. Dimensión eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel inicio	88	53,0	53,0
Nivel proceso	66	39,8	39,8
Nivel terminado	12	7,2	7,2
Total	166	100,0	100,0

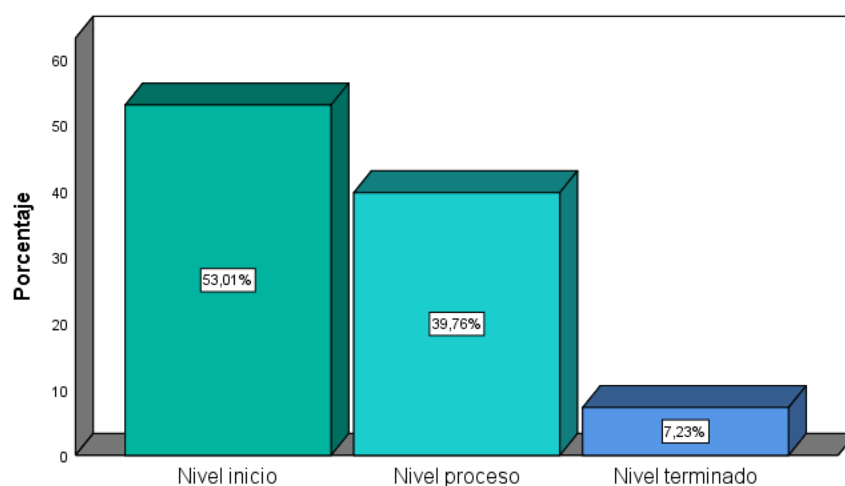
Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión eficacia representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 53% contesto que están en el nivel

inicio, mientras que el 40% dijo estar en el nivel proceso y el 7% dijo estar en el nivel terminado de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación en la dimensión eficacia en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel inicio.

Figura 7. Dimensión eficacia



Dimensión eficiencia

Tabla 7. Dimensión eficiencia

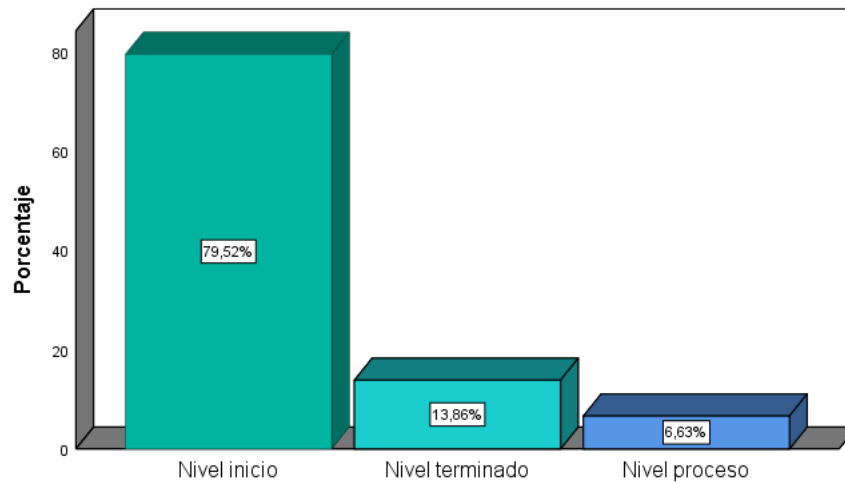
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel inicio	132	79,5	79,5
Nivel proceso	11	6,6	6,6
Nivel terminado	23	13,9	13,9
Total	166	100,0	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión eficiencia representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 80% contestó que están en el nivel inicio, mientras que el 14% dijo estar en el nivel terminado y el 7% dijo estar en el nivel proceso de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación en la dimensión eficiencia en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel inicio.

Figura 8. Dimensión eficiencia



Dimensión efectividad

Tabla 8. Dimensión efectividad

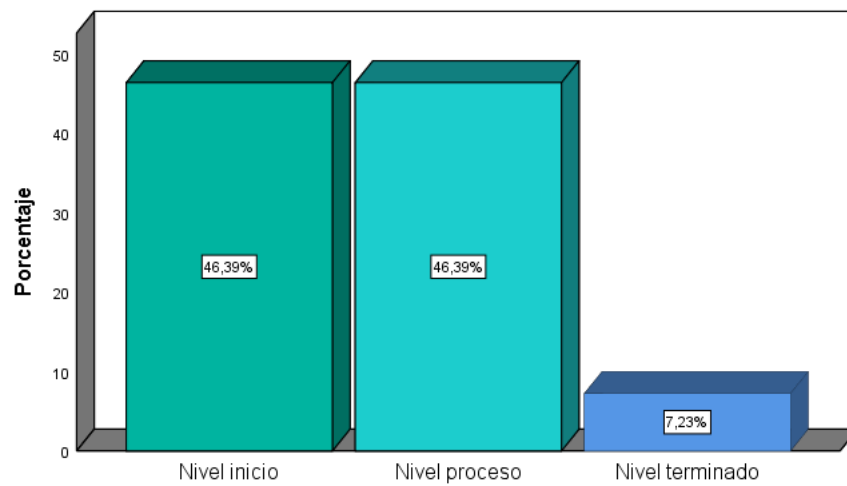
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel inicio	77	46,4	46,4
Nivel proceso	77	46,4	46,4
Nivel terminado	12	7,2	7,2
Total	166	100,0	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión efectividad representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 46% contestó que están en el nivel inicio, mientras que el otro 46% dijo estar en el nivel proceso y el 7% dijo estar en el nivel terminado de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación en la dimensión efectividad en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel proceso.

Figura 9. Dimensión efectividad



V2 Pausas activas laborales

Tabla 9. V2 Pausas activas laborales

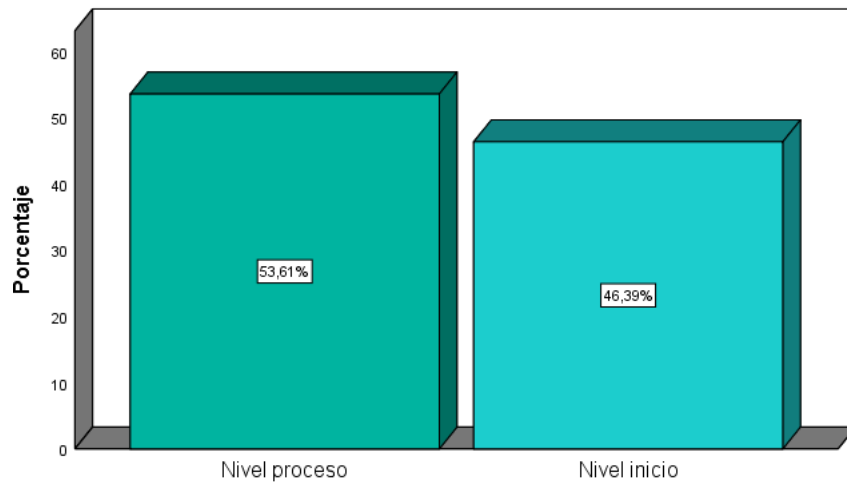
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel inicio	77	46,4	46,4
Nivel proceso	89	53,6	53,6
Total	166	100,0	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla respecto a la variable pausas activas laborales representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 54% contestó que están en el nivel proceso, mientras que el otro 46% dijo estar en el nivel inicio de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación en la variable pausas activas laborales en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel proceso.

Figura 10. Pausas activas laborales



Dimensión resistencia cardiovascular

Tabla 10. Dimensión resistencia cardiovascular

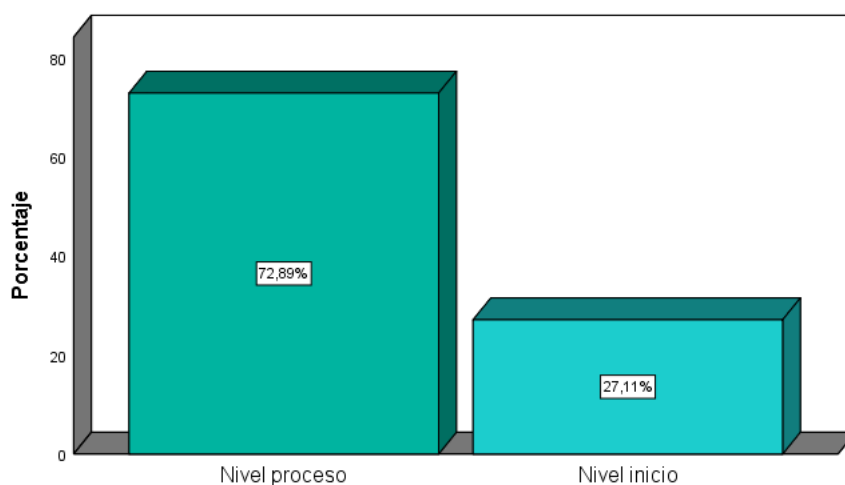
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel inicio	45	27,1	27,1
Nivel proceso	121	72,9	72,9
Total	166	100,0	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión resistencia cardiovascular representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 73% contestó que están en el nivel proceso, mientras que el otro 27% dijo estar en el nivel inicio de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación en la dimensión resistencia cardiovascular en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel proceso.

Figura 11. Dimensión resistencia cardiovascular



Dimensión fuerza muscular

Tabla 11. Dimensión fuerza muscular

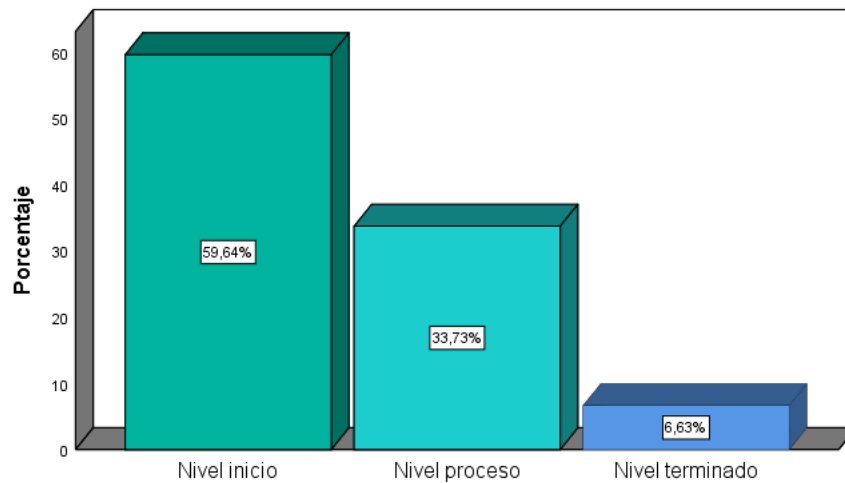
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel inicio	99	59,6	59,6
Nivel proceso	56	33,7	33,7
Nivel terminado	11	6,6	6,6
Total	166	100,0	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión fuerza muscular representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 60% contestó que están en el nivel inicio, mientras que el otro 34% dijo estar en el nivel proceso y el 7% dijo estar en el nivel terminado de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación en la dimensión fuerza muscular en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel inicio.

Figura 12. Dimensión fuerza muscular



Dimensión flexibilidad

Tabla 12. Dimensión flexibilidad

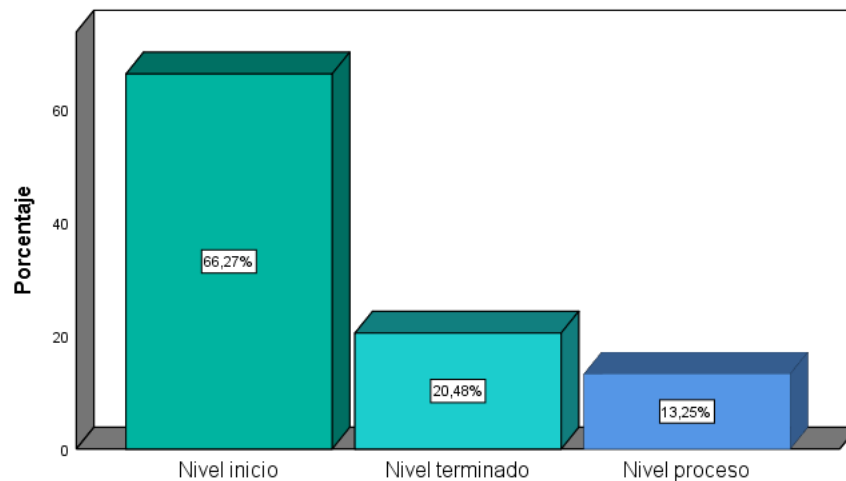
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel inicio	110	66,3	66,3
Nivel proceso	22	13,3	13,3
Nivel terminado	34	20,5	20,5
Total	166	100,0	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión flexibilidad representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 66% contestó que están en el nivel inicio, mientras que el otro 21% dijo estar en el nivel terminado y el 13% dijo estar en el nivel proceso de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación en la dimensión flexibilidad en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel inicio.

Figura 13. Dimensión flexibilidad



4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de normalidad

Antes de someter la prueba de hipótesis realizaremos la prueba de normalidad:

Para la estadística paramétrica las presuposiciones es que los datos son de normalidad en la distribución de los datos y la homogeneidad de varianza de los datos.

Mientras que para la estadística no paramétrica los datos no tienen presuposiciones.

Primero: Tanteamos de la hipótesis

Ho: Los datos son de distribución normal

Ha: Los datos no son de distribución normal

Segundo: Nivel de significancia

Se trabaja con un nivel de confianza 95%

Significancia (alfa) 5%

Tercero: Estadígrafo a emplear

En vista que las observaciones es mayo a 50 entonces usaremos la prueba de Kolgomorov – Smirnov

Cuarto: Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y acepta la H_a

Si $p > 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Tabla 13. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión: Eficiencia	,174	166	,000
Dimensión: Eficacia	,307	166	,000
Dimensión: Efectividad	,223	166	,000
V.I. Productividad	,259	166	,000
Dimensión: Resistencia cardiorespiratoria	,181	166	,000
Dimensión: Fuerza muscular	,225	166	,000
Dimensión: Flexibilidad	,175	166	,000
V.D. Pausas activas laborales	,124	166	,000

Fuente: Base de datos

El análisis de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov reveló los siguientes hallazgos:

Distribución de datos: Ambas variables (productividad y pausas activas laborales) presentaron valores $p = 0.000$ Este resultado es significativamente menor al nivel crítico $\alpha = 0.05$

Quinto: Decisión estadística:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) de normalidad

Se acepta la hipótesis alternativa (H_a) de distribución no normal

Implicaciones metodológicas: Dada la naturaleza no paramétrica de los datos. Se procederá a utilizar pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis subsiguiente

Se recomienda el uso de: Prueba U de Mann-Whitney para comparación de grupos

Correlación de Spearman para relaciones entre variables

Fundamento técnico:

La elección de métodos no paramétricos se justifica cuando:

- ✓ Los datos no cumplen supuestos de normalidad
- ✓ El tamaño muestral es limitado
- ✓ Existe presencia de valores atípicos significativos

Versión alternativa para artículo científico:

"El test de Kolmogorov-Smirnov evidenció ausencia de normalidad en ambas variables ($p < 0.001$), requiriendo el empleo de métodos no paramétricos para análisis posteriores, conforme a lo sugerido por Field (2018) para datos con estas características distribucionales."

4.3.2. Contrastación de hipótesis

Para llevar a cabo la prueba de hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, ya que fue necesario medir la relación existente entre las variables liquidez y rentabilidad, las cuales se describen a continuación:

Hipótesis general

Primero. - Planteamos las hipótesis.

Ha: $rv_{12} = 0$ Existe relación entre la productividad y las pausas activas laborales la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

Ho: $rv_{12} \neq 0$ No existe relación entre la productividad y las pausas activas laborales la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

Segundo: Determinamos la significancia

El nivel de significancia para esta exploración es $\alpha = 0.05$ con el cual se contrastará el p-valor del test.

Tercero: Calculo del valor del p-valor

Deducimos el p-valor empleando el software SPSS 30.

Tabla 14. Correlación de la variable productividad y pausas activas laborales

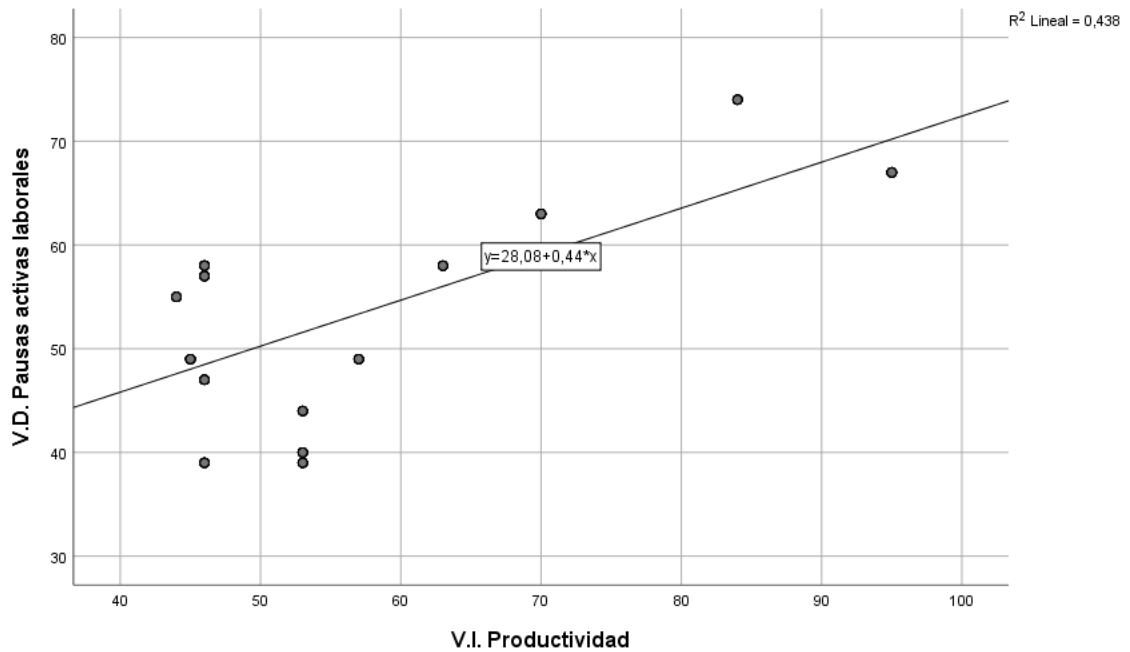
Correlaciones			V.I. Productividad	V.D. Pausas activas laborales
Rho de Spearman	V.I. Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	V.D. Pausas activas laborales	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	166	166

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

Fuente: Base de datos

Observamos en la figura la existencia de correlación de 0.641 vale decir 64% de las variables productividad y pausas activas laborales, por lo que podemos afirmar que si mejoramos la productividad mejoraremos en consecuencia la pausas activas laborales, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 cotejando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, hallamos que es menor, lo que establece rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Figura 14. Correlación de la variable productividad y pausas activas laborales



Cuarto: Conclusión.

En conclusión, se cuenta con suficiente evidencia empírica que permite establecer una relación entre las variables productividad y pausas activas laborales en activas en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alterna. Se identificó una correlación positiva moderada del 64% entre la productividad y el programa de pausas, lo que indica que al mejorar la productividad también se favorecerá la implementación de las pausas activas laborales.

Hipótesis específica 1

Primero. - Planteamos las hipótesis.

Ha: $r_{v12} \neq 0$ Existe nivel de relación entre la productividad dimensión eficiencia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

Ho: $r_{12} \neq 0$ No existe nivel de relación entre la productividad dimensión eficiencia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

Segundo: Determinamos la significancia

El nivel de significancia para esta exploración es $\alpha = 0.05$ con el cual se contrastará el p-valor del test.

Tercero: Calculo del valor del p-valor

Deducimos el p-valor empleando el software SPSS 30.

Tabla 15. Correlación de la dimensión eficiencia y pausas activas laborales

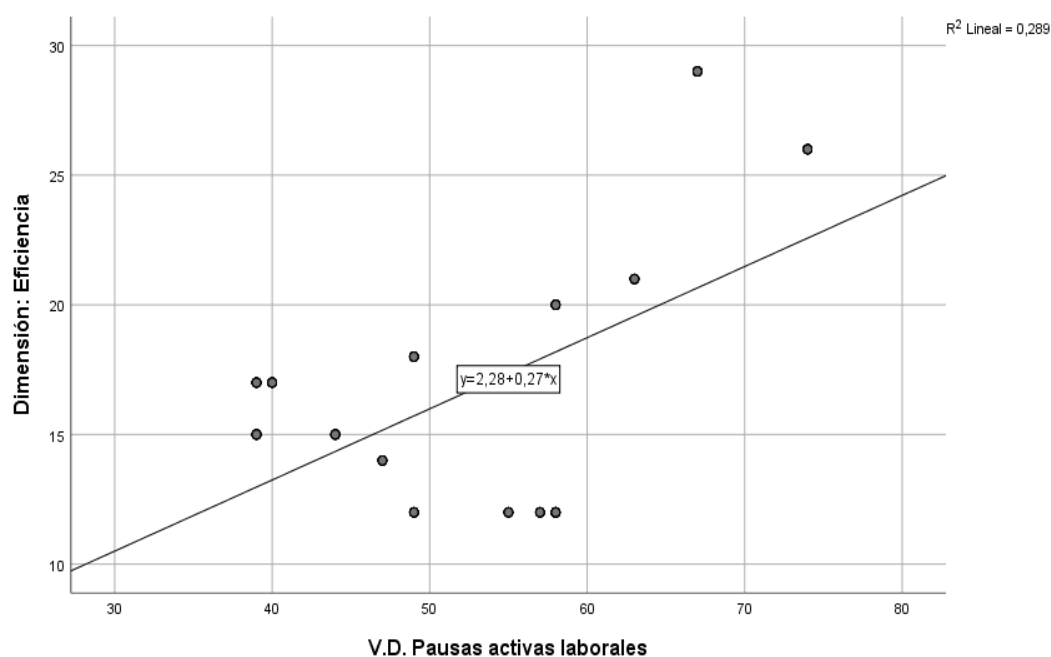
Correlaciones			V.D. Pausas activas laborales	Dimensión: Eficiencia
Rho de Spearman	V.D. Pausas activas laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	Dimensión: Eficiencia	Coefficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	166	166

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

Fuente: Base de datos

Observamos en la figura la existencia de correlación de 0.716 vale decir 72% de las variables productividad dimensión eficiencia, y la variable pausas activas laborales por lo que podemos afirmar que si mejoramos la productividad dimensión eficiencia mejoraremos en consecuencia la pausas activas laborales, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 cotejando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, hallamos que es menor, lo que establece rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Figura 15. Correlación de la dimensión eficiencia y pausas activas laborales



Cuarto: Conclusión.

En conclusión, se cuenta con suficiente evidencia empírica que permite establecer una relación entre las variables productividad dimensión eficiencia y pausas activas laborales en activas en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alterna. Se identificó una correlación positiva alta del 72% entre la productividad y el programa de pausas, lo que indica que al mejorar la productividad dimensión eficiencia también se favorecerá la implementación de las pausas activas laborales.

Hipótesis específica 2

Primero. - Planteamos las hipótesis.

Ha: $rv_{12} = 0$ Existe relación entre la productividad dimensión eficacia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

Ho: $r_{12} \neq 0$ No existe relación entre la productividad dimensión eficacia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

Segundo: Determinamos la significancia

El nivel de significancia para esta exploración es $\alpha = 0.05$ con el cual se contrastará el p-valor del test.

Tercero: Calculo del valor del p-valor

Deducimos el p-valor empleando el software SPSS 30.

Tabla 16. Correlación de la dimensión eficacia y pausas activas laborales

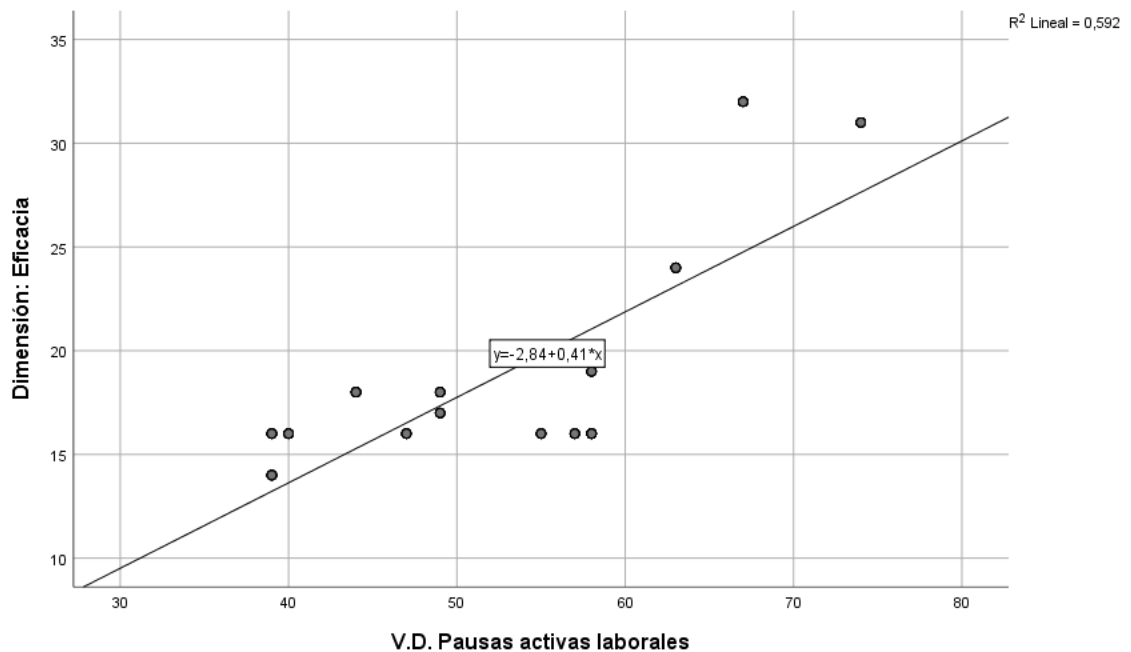
Correlaciones			V.D. Pausas activas laborales	Dimensión: Eficacia
Rho de Spearman	V.D. Pausas activas laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	Dimensión: Eficacia	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	166	166

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

Fuente: Base de datos

Observamos en la figura la existencia de correlación de 0.664 vale decir 66% de las variables productividad dimensión eficacia, y la variable pausas activas laborales por lo que podemos afirmar que si mejoramos la productividad dimensión eficacia mejoraremos en consecuencia la pausas activas laborales, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 cotejando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, hallamos que es menor, lo que establece rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Figura 1. Correlación de la dimensión eficacia y pausas activas laborales



Cuarto: Conclusión.

En conclusión, se cuenta con suficiente evidencia empírica que permite establecer una relación entre las variables productividad dimensión eficacia y pausas activas laborales en activas en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alterna. Se identificó una correlación positiva moderada del 6% entre la productividad y el programa de pausas, lo que indica que al mejorar la productividad dimensión eficacia también se favorecerá la implementación de las pausas activas laborales.

Hipótesis específica 3

Primero. - Planteamos las hipótesis.

Ha: $r_{12} = 0$ La productividad dimensión efectividad no se relaciona con la las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

Ho: $r_{12} \neq 0$ La productividad dimensión efectividad se relaciona con la las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.

Segundo: Determinamos la significancia

El nivel de significancia para esta exploración es $\alpha = 0.05$ con el cual se contrastará el p-valor del test.

Tercero: Calculo del valor del p-valor

Deducimos el p-valor empleando el software SPSS 30.

Tabla 17. Correlación de la dimensión efectividad y pausas activas laborales

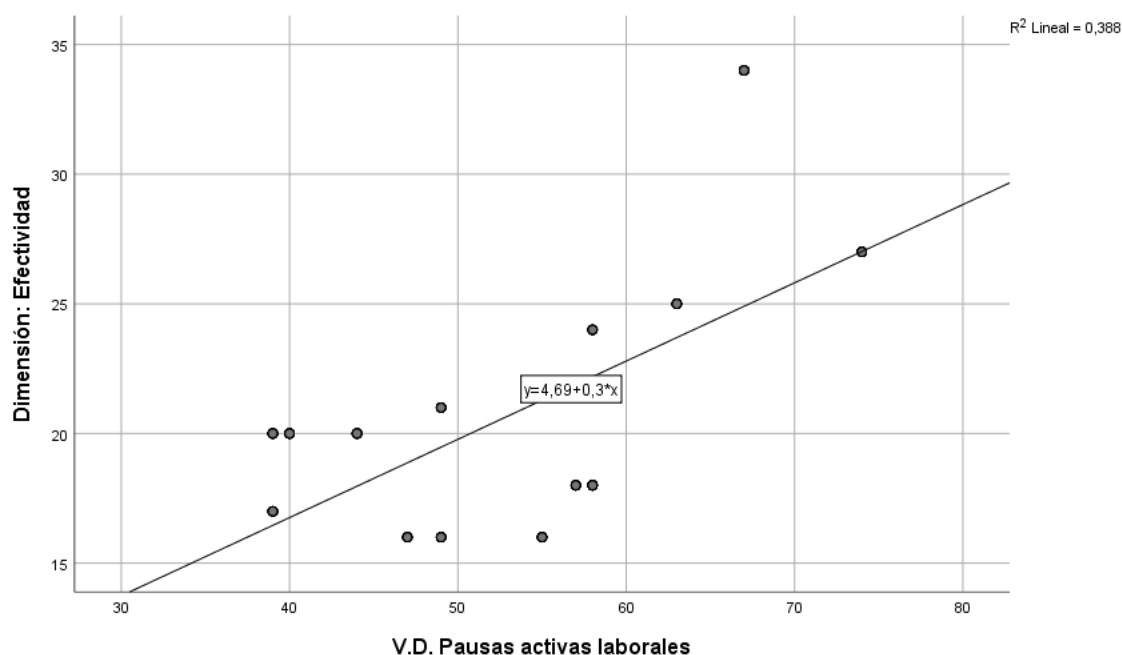
Correlaciones			V.D. Pausas activas laborales	Dimensión: Efectividad
Rho de Spearman	V.D. Pausas activas laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	166	166
	Dimensión: Efectividad	Coefficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	166	166

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

Fuente: Base de datos

Observamos en la figura la existencia de correlación de 0.517 vale decir 51% de las variables productividad dimensión efectividad, y la variable pausas activas laborales por lo que podemos afirmar que si mejoramos la productividad dimensión efectividad mejoraremos en consecuencia la pausas activas laborales, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 cotejando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, hallamos que es menor, lo que establece rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Figura 2. Correlación de la dimensión efectividad y pausas activas laborales



Cuarto: Conclusión.

En conclusión, se cuenta con suficiente evidencia empírica que permite establecer una relación entre las variables productividad dimensión efectividad y pausas activas laborales en activas en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alterna. Se identificó una correlación positiva del 51% entre la productividad y el programa de pausas, lo que indica que al mejorar la productividad dimensión efectividad también se favorecerá la implementación de las pausas activas laborales.

4.4. Discusión de resultados

En la variable productividad Gonzalez, (2022) en el trabajo de investigación intitulada estrategias pedagógicas alternativas en pausas activas para la Inclusión educativa de escolares con discapacidad cognitiva en Institución villa santana del municipio de Pereira. De la Universidad Tecnológica de Pereira, Facultad de educación arribó a la siguiente conclusión: “Los docentes aplican algunas pausas activas como respiración y yoga en el aula por pequeños momentos tratando de calmar a los

estudiantes. Los docentes no reconocen las pausas activas por su nombre por lo tanto no aplican modificaciones al currículo donde se vean evidenciadas estas estrategias pedagógicas alternativas, las cuales ayudan a que los estudiantes posean una mejor recepción de conocimiento en diferentes áreas. Las pausas activas aplicadas por los docentes ayudaron a centrar la atención de los estudiantes ya que las aplicaban en los momentos donde los estudiantes estaban muy distraídos. En nuestra investigación los resultados fueron En la tabla respecto a la variable independiente productividad representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 66% contesto que están en el nivel inicio, mientras que el 27% dijo estar en el nivel proceso y el 7% dijo estar en el nivel terminado de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación la productividad en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel inicio.

En la dimensión eficiencia Mosquera, (2023) trabajo de investigación intitulado 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 Provincia de Tungurahua, Universidad Técnica de Ambato de la facultad de ciencias humanas y de la educación, arribaron a la siguiente conclusión: “Se definió mediante la investigación realizada que en la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Ltda., de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, que al no realizar actividad física o tener una rutina de pausas activas laborales dentro de la jornada laboral incide notablemente en el rendimiento de los trabajadores de la institución, por lo cual es urgente crear planes de acción que mejoren la productividad de los colaboradores. En nuestra investigación los resultados fueron En la tabla respecto a la dimensión eficacia representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 53% contesto que están en el nivel inicio, mientras que el 40% dijo

estar en el nivel proceso y el 7% dijo estar en el nivel terminado de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación en la dimensión eficacia en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel inicio.

En la dimensión eficacia Cabrera et al., (2022) en su artículo científico titulado *pausas activas y estiramientos para los trabajadores en sus entornos laborales* en la revista científica Ciencias Técnicas y Aplicadas arribó a las siguientes conclusiones: Las medidas preventivas organizativas, combinadas con la implementación de pausas activas y la promoción de hábitos saludables —como una alimentación equilibrada y el abandono del consumo de tabaco—, constituyen un complemento fundamental para la reducción del estrés laboral, especialmente en entornos donde predominan tareas repetitivas. En este contexto, las pausas activas se posicionan como un recurso eficaz en la prevención de riesgos psicosociales, cuya incidencia se prevé en aumento en el futuro. En nuestra investigación las conclusiones fueron En la tabla respecto a la dimensión eficiencia representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 80% contestó que están en el nivel inicio, mientras que el 14% dijo estar en el nivel terminado y el 7% dijo estar en el nivel proceso de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación en la dimensión eficiencia en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel inicio.

En la dimensión efectividad Carhuapoma, (2023) en su trabajo de investigación para optar el grado de maestro intitulado Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima – 2021 de la Universidad César Vallejo escuela de posgrado programa académico de maestría en administración de negocios – MBA llegaron a la siguiente conclusión: "Primero: de acuerdo al objetivo general donde se determinó que existe relación directa entre la satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de una caja Municipal de

Ahorro y crédito en Lima 2021. Lo mencionado se sustenta con coeficiente obtenido de correlación Rho de Spearman de 0.487 y un sig.(bilateral) igual a .000, valor que es inferior a 0.05. En nuestra investigación En la tabla respecto a la dimensión resistencia cardiovascular representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 73% contesto que están en el nivel proceso, mientras que el otro 27% dijo estar en el nivel inicio de una muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación en la dimensión resistencia cardiovascular en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel proceso.

En la variable pausas laborales Minaya, (2024) tesis para obtener el grado de maestro intitulado Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024, de la Universidad César Vallejo escuela de posgrado programa académico de maestría en gestión del talento humano se llegó a la siguiente conclusión: “Primera: Se determinó las pausas activas tienen una influencia significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, estadísticamente esto fue confirmado por los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkermen, concluyéndose que las pausas activas explican el desempeño laboral. Segunda: Se estableció la influencia de la resistencia cardiorrespiratoria en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, esta afirmación está basada en la prueba Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke entonces se dedujo que la resistencia cardiorrespiratoria es importante para la salud del trabajador y así contribuye con el desempeño del mismo. En nuestra investigación En la tabla respecto a la dimensión flexibilidad representa el nivel de percepción de los colaboradores de la Caja Huancayo S.A., el 66% contesto que están en el nivel inicio, mientras que el otro 21% dijo estar en el nivel terminado y el 13% dijo estar en el nivel proceso de una

muestra representativa de 166 colaboradores. Se concluye que, en la investigación en la dimensión flexibilidad en la Caja Huancayo S.A. están en el nivel inicio.

CONCLUSIONES

1. En conclusión, se cuenta con suficiente evidencia empírica que permite establecer una relación entre las variables productividad y pausas activas laborales en activas en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alterna. Se identificó una correlación positiva moderada del 64% entre la productividad y el programa de pausas, lo que indica que al mejorar la productividad también se favorecerá la implementación de las pausas activas laborales.
2. En conclusión, se cuenta con suficiente evidencia empírica que permite establecer una relación entre las variables productividad dimensión eficiencia y pausas activas laborales en activas en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alterna. Se identificó una correlación positiva alta del 72% entre la productividad y el programa de pausas, lo que indica que al mejorar la productividad dimensión eficiencia también se favorecerá la implementación de las pausas activas laborales.
3. En conclusión, se cuenta con suficiente evidencia empírica que permite establecer una relación entre las variables productividad dimensión eficacia y pausas activas laborales en activas en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alterna. Se identificó una correlación positiva moderada del 6% entre la productividad y el programa de pausas, lo que indica que al mejorar la productividad dimensión eficacia también se favorecerá la implementación de las pausas activas laborales.
4. En conclusión, se cuenta con suficiente evidencia empírica que permite establecer una relación entre las variables productividad dimensión efectividad y pausas activas laborales en activas en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alterna. Se identificó una correlación positiva del

51% entre la productividad y el programa de pausas, lo que indica que al mejorar la productividad dimensión efectividad también se favorecerá la implementación de las pausas activas laborales.

RECOMENDACIONES

1. Al establecer relación entre las variables productividad y pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024, y existiendo una correlación positiva moderada del 64% se recomienda realizar programas mindfulness practica que servirá para mejorar pensamientos, emociones, sensaciones físicas y el entorno que les rodea a los colaboradores.
2. En vista que existe relación entre la dimensión eficiencia y pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024, asimismo a razón que existe correlación positiva alta del 72% debe convertirse en prácticas habituales los programas mindfulness en un momento determinado del trabajo.
3. A la existencia de relación entre dimensión eficacia y pausas activas laborales la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024, debe incluir en la cultura organizacional los mindfulnesses la cual favorecerá la productividad por la implementación de las pausas activas laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

- Aguadelo, B., & Escobar, M. (2023). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII(2), 122–136. <https://www.redalyc.org/journal/280/28070565009/html/>
- Alfaro, S. (2023). Pausas activas. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(12), 1140–1147. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001121>
- Arraut, L. (2023). La gestión de calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa. *Revista EAN*, 69, 20–41. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602010000200003
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Pearson, Ed.; Tercera ed).
- Bernal, C., Correa, A., Ignacia, M., Francisco, P., & Lemus, J. (2014). *Fundamentos de investigación* (Pearson Ec). Pearson Pretince Hall.
- Brancato, B. (2022). *¿Puede influir el clima laboral en la productividad?* [Universidad Nacional del Cuyoi]. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimalaboralenlaproductividad.pdf
- Briones, G. (2001). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. In A. E. e I. Ltda (Ed.), *Nature* (1ra Edició, Vol. 219, Issue 5160). <https://doi.org/10.1038/2191218a0>
- Cabrera, R., Hinojosa, C., Moncayo, J., & Gil, A. (2022). *Pausas activas y estiramientos para los trabajadores en sus entornos laborales*. 8(3), 1291–1311. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3>

- Carhuapoma, R. (2023). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima - 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70740>
- Castro, E., Múnera, J., Sanmartín, M., Valencia, N., & Gonzáles Enoc. (2022). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Revista Educación Física y Deporte*, 30(1), 389–399. <https://doi.org/https://doi.org/10.17533/udea.efyd.10047>
- Cisneros, M. (2023). *Compromiso organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/150908>
- De Miguel, J., Schweiger, I., De las Mozas, O., & Jernández, J. (2023). Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. *Revista de Psicología Del Deporte*, 20(2), 589–604. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235122167023.pdf>
- Díaz, X., Mardones, M., Mena, B., Rebolledo, A., & Castillo, M. (2022). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(3), 306–313. <http://scielo.sld.cu>
- Gonzalez, A. (2022). *Estrategias pedagógicas alternativas en pausas activas para la inclusión educativa de escolares con discapacidad cognitiva en institución Villa Santana del municipio de Pereira*. <https://hdl.handle.net/11059/2708>
- Hernández-Sampieri, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill.
- Jaspe, C., López, F., & Moya, S. (2022). La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en

- actividades administrativas. *Revista Enfoques*, 2(7), 164–174.
<https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v2i7.39>
- Laines, C. I., Hernández, A. P., & Zamayoa, D. A. (2023). La importancia de las habilidades blandas en el Home office y su impacto en la productividad de una empresa. *Vinculatégica*, 7(2). <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-176>
- Lazo, A., & Roldán, B. (2023). Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*, 32(1).
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art18v32n1.pdf>
- Minaya, E. (2024). *Pausas activas en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera privada, Cusco, 2024* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/150908>
- Mosquera, V. (2023). *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 Provincia de Tungurahua*.
- Niño, J., & Solano, M. (2021). *Importancia de las pautas activas: Una revisión bibliográfica* [Corporación universitaria minuto de Dios].
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11692>
- Ochoa, C., Centeno, P., Hernández, E., Guamán, K., & Castillo, J. (2023). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. *Universidad y Sociedad*, 12(5), 308–313.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-308.pdf>
- Ochoa, C., Guaman, K., & Castillo, J. (2023). Pausas activas en las empresas públicas y privadas del ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Cienfítica de Ciencias Gerenciales*, 15(4), 5–12. www.revistanegotium.org.ve/núm.44

- Pérez, I., & Caro, K. (2023). Revisión teórica: Estado actual del rol del psicólogo organizacional frente a la relación del clima organizacional y las pausas activas. In *Uniminuto*. <http://hdl.handle.net/10656/5237>
- Prokopenko, Joseph. (2010). *La gestión de la productividad: Manual práctico*. Oficina Internacional del Trabajo. https://books.google.com.pe/books/about/La_gesti%C3%B3n_de_la_productividad.html?id=fQN9AAAACAAJ&redir_esc=y
- Quijia-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C., & Ramírez-álvarez, J. (2024). Determinants of labor productivity for Ecuadorian companies in the period 2019-2024. *Revista Politecnica*, 47(1), 17–26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Ramírez, G. G., Magaña, D. E., & Ojeda, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 8(20), 189–208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Ravines, D. (2022). *Pausas activas para reducir algias vertebrales en estudiantes del II ciclo de Fisioterapia en Instituto Cayetano Heredia, Chiclayo* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51753>
- Solano, M., & Niño, J. (2022). *Importancia de las pausas activas: Una bibliografía* [Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968096002/html/>
- Uriarte, F. (1998). *La tesis profesional* (Primera Edición). <https://www.librosperuanos.com/libros/detalle/5069/Tesis-profesional>
- Valencia, D., Arias, L., & Älzate, M. (2021). *Las pausas activas como estrategia para incrementar el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa del sector eléctrico Medellín - Antioquia 2020* [Corporación universitaria minutos de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17215>

Valencia, R. Á. (2023). Las habilidades blandas: su influencia en la productividad de una empresa de comercio exterior, 2022. *Gestión En El Tercer Milenio*3, 25(50), 101–106. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i50.24286>

Yamada, G., & Chacaltana, J. (2022). Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 45–58. <http://www.iadb.org/res>

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DTOS

Cuestionario 1

ENCUESTA SOBRE PRODUCTIVIDAD



“La productividad y el efecto de las pausas activas de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024”

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas **la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024** Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la entidad para la que trabaja, exprese por favor su grado de entusiasmo con el trabajo, con cada una de las frases.

I Datos generales:

Fecha de aplicación:

II. Productividad

1. Totalmente cierto	2. Cierto	3. Indiferente	4. falso	5. Totalmente falso
----------------------------	-----------	-------------------	----------	---------------------------

V.I. Productividad					
Dimensión: Eficiencia	1	2	3	4	5
1. Creemos que nos capacitamos para mejorar nuestro trabajo y lograr mejores resultados					
2. Estamos seguros que por el esfuerzo que realizamos los reconocen nuestro trabajo.					
3. La institución financiera me provee con los recursos necesarios para cumplir con nuestro trabajo.					
4. Poseemos la suficiente capacidad para atender solucionar asuntos laborales bajo cierta presión					
5. La institución financiera utiliza de manera adecuada todos sus recursos.					
6. Creemos que si la institución financiera incrementa la competencia en el mercado tendremos que mejorar nuestra producción.					
7. Creemos que la eficiencia es un elemento fundamental en el desarrollo continuo de la institución financiera.					
Dimensión: Eficacia					
8. Sabemos cuáles son los propósitos de la institución financiera y nos identificamos con la institución financiera.					
9. Cumplimos con nuestras responsabilidades laborales de manera frecuente en la institución financiera					
10. Damos al máximo nuestra capacidad y actitud durante mis labores en la institución financiera.					
11. Cumplimos con los procesos y procedimientos establecidos por la institución financiera.					
12. Alcanzamos los propósitos programados por la institución financiera.	1	2	3	4	5

V.I. Productividad					
13. La cantidad de créditos colocados sin retraso se incrementan notablemente.					
14. Damos alternativa de solución frente a problemas que se presentan en la institución financiera.					
15. La cantidad de créditos se incrementa de forma significativa.					
Dimensión: Efectividad					
16. Perseguimos los propósitos empresariales de manera activa y perseverante.					
17. El número de material desperdiciado en los servicios financieros son cada vez menos.					
18. Realizamos el máximo esfuerzo posible en nuestro trabajo, inclusive mas allá de lo necesario.					
19. Poseemos suficiente conocimiento para desempeñarnos en el puesto que ocupamos.					
20. Compartimos nuestros conocimientos en beneficio de mis colegas de trabajo.					
21. Somos puntuales con la entrega de trabajos que nos asignan					
22. La utilización de insumos desechadas en los servicios financieros no afectan de manera significativa a la rentabilidad.					
23. El tiempo para realizar servicios financieros son muy beneficiosos.					

¡Eternamente agradecido!

Cuestionario 2



ENCUESTA SOBRE PAUSAS ACTIVAS LABORALES

“La productividad y el efecto de las pausas activas de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024”

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas la **Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024** Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la entidad para la que trabaja, exprese por favor su grado de entusiasmo con el trabajo, con cada una de las frases.

I Datos generales:

Fecha de aplicación:

II. Productividad

Totalmente verdadero	2. Verdadero	3. Indiferente	4. Falso	5. Completamente falso
----------------------	--------------	----------------	----------	------------------------

V.D. Pausas activas laborales					
Dimensión: Resistencia cardiorrespiratoria	1	2	3	4	5
24. Me siento con signo de agotamiento durante la jornada de trabajo.					
25. En el equipo de trabajo, realizamos actividades físicas durante la jornada de trabajo.					
26. Realizamos frecuentemente ejercicios respiratorios que nos permita oxigenar nuestro cuerpo.					
27. Me siento con signo de ahogamiento o le falta aire durante la jornada de trabajo.					
28. Tengo palpitaciones aceleradas del corazón dentro de la jornada de trabajo					
29. En el tiempo de descanso de mi trabajo nos permiten recuperar para continuar realizando las labores de trabajo.					
30. Cuando permanezco sentado en mi centro de trabajo hasta la hora de refrigerio me causa molestia corporal.					
31. Participamos en actividades recreativas con el fin de relajarnos de la rutina laboral.					
32. Los lideres fomentan creatividad en los equipos de trabajo					
33. Realizamos actividades recreativas durante la jornada de trabajo para mantener las relaciones interpersonales con mis compañeros. .					
Dimensión: Fuerza muscular	1	2	3	4	5
34. Realizamos ejercicios de relajación durante las labores de trabajo.					
35. Tenemos jornada de trabajo ejercicios entre 5 a 10 minutos					
36. Hacemos uso de las graderías para realizar coordinaciones con mis compañeros de diferentes áreas de trabajo.					
37. Tenemos sensaciones que estamos subiendo de peso.					

V.D. Pausas activas laborales					
38.Sentimos que el sedentarismo no nos permite realizar nuestras actividades que anteriormente hacíamos,					
Dimensión: Flexibilidad					
39. Tenemos molestias físicas en nuestras extremidades, cuello, espalda, manos por la actividad laboral que desarrollamos.					
40.Evitamos tener posturas inadecuadas al momento de sentarnos para poder prevenir futuros dolores musculares,					
41. Nos sentimos bien después de realizar movimientos del corporales y recuperamos energías y mejoramos nuestro estado de ánimo.					
42. Realizamos ejercicios físicos con el propósito de mejorar la calidad de vida en nuestro centro de labor.					
43. Creemos que los movimientos musculares nos ayudan a mejorar nuestra salud minimizando el cansancio físico.					
44. Sentimos que los ejercicios físicos nos ayudan a mejorar la sobre carga laboral.					

¡Eternamente agradecido!

Base de datos variable 1:

V.I. Productividad																						
Dimensión: Eficacia							Dimensión: Eficacia								Dimensión: Efectividad							
v1Eficiencia1	v1Eficiencia2	v1Eficiencia3	v1Eficiencia4	v1Eficiencia5	v1Eficiencia6	v1Eficiencia7	v1Eficiencia8	v1Eficiencia9	v1Eficiencia10	v1Eficiencia11	v1Eficiencia12	v1Eficiencia13	v1Eficiencia14	v1Eficiencia15	v1Efectividad16	v1Efectividad17	v1Efectividad18	v1Efectividad19	v1Efectividad20	v1Efectividad21	v1Efectividad22	v1Efectividad23
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	4	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	5	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3
3	5	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	4
4	5	3	2	1	3	3	3	4	3	3	1	5	3	2	4	3	1	3	4	4	2	4
4	5	4	3	1	4	5	3	5	3	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4
4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	4	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	5	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3
3	5	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	4
4	5	3	2	1	3	3	3	4	3	3	1	5	3	2	4	3	1	3	4	4	2	4
4	5	4	3	1	4	5	3	5	3	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4
4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	4	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3

V.I. Productividad																						
Dimensión: Eficacia							Dimensión: Eficacia							Dimensión: Efectividad								
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	5	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3
3	5	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	4
4	5	3	2	1	3	3	3	4	3	3	1	5	3	2	4	3	1	3	4	4	2	4
4	5	4	3	1	4	5	3	5	3	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4
4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	4	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	5	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3
3	5	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	4
4	5	3	2	1	3	3	3	4	3	3	1	5	3	2	4	3	1	3	4	4	2	4
4	5	4	3	1	4	5	3	5	3	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4
4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	4	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	5	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3
3	5	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	4
4	5	3	2	1	3	3	3	4	3	3	1	5	3	2	4	3	1	3	4	4	2	4
4	5	4	3	1	4	5	3	5	3	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4
4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	4	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2

V.I. Productividad																						
Dimensión: Eficacia							Dimensión: Eficacia							Dimensión: Efectividad								
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	5	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3
3	5	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	4
4	5	3	2	1	3	3	3	4	3	3	1	5	3	2	4	3	1	3	4	4	2	4
4	5	4	3	1	4	5	3	5	3	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4
4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	4	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	5	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3
3	5	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	4
4	5	3	2	1	3	3	3	4	3	3	1	5	3	2	4	3	1	3	4	4	2	4
4	5	4	3	1	4	5	3	5	3	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4
4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	4	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	5	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3
3	5	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	4
4	5	3	2	1	3	3	3	4	3	3	1	5	3	2	4	3	1	3	4	4	2	4
4	5	4	3	1	4	5	3	5	3	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4
4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2

V.I. Productividad																						
Dimensión: Eficacia							Dimensión: Eficacia							Dimensión: Efectividad								
2	4	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	5	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3
3	5	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	4
4	5	3	2	1	3	3	3	4	3	3	1	5	3	2	4	3	1	3	4	4	2	4
4	5	4	3	1	4	5	3	5	3	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4
4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	4	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	5	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3
3	5	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	4
4	5	3	2	1	3	3	3	4	3	3	1	5	3	2	4	3	1	3	4	4	2	4
4	5	4	3	1	4	5	3	5	3	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4
4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	4	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2
2	4	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	5	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	4	3	3
3	5	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	4
4	5	3	2	1	3	3	3	4	3	3	1	5	3	2	4	3	1	3	4	4	2	4
4	5	4	3	1	4	5	3	5	3	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4
4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5
4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5
4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5

Base de datos variable 2

V.D. Pausas activas laborales																				
Dimensión: Resistencia cardiorespiratoria										Dimensión: Fuerza muscular					Dimensión: Flexibilidad					
v2ResistenciaCardiores24	v2ResistenciaCardiores25	v2ResistenciaCardiores26	v2ResistenciaCardiores27	v2ResistenciaCardiores28	v2ResistenciaCardiores29	v2ResistenciaCardiores30	v2ResistenciaCardiores31	v2ResistenciaCardiores32	v2ResistenciaCardiores33	v2FuerzaMuscular34	v2FuerzaMuscular35	v2FuerzaMuscular36	v2FuerzaMuscular37	v2FuerzaMuscular38	v2Flexibilidad39	v2Flexibilidad40	v2Flexibilidad41	v2Flexibilidad42	v2Flexibilidad43	v2Flexibilidad44
2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	1	4	4	2	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1
2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
1	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2
1	5	5	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
3	3	5	2	2	3	2	1	1	4	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	5
3	3	5	2	2	3	2	1	1	5	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	5
3	3	5	1	2	3	2	3	3	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	1	4	4	2	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1
2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
1	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2
1	5	5	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
3	3	5	2	2	3	2	1	1	4	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	5
3	3	5	2	2	3	2	1	1	5	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	5
3	3	5	1	2	3	2	3	3	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	1	4	4	2	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1
2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
1	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1

V.D. Pausas activas laborales																				
Dimensión: Resistencia cardiorespiratoria										Dimensión: Fuerza muscular					Dimensión: Flexibilidad					
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2
1	5	5	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
3	3	5	2	2	3	2	1	1	4	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	5
3	3	5	2	2	3	2	1	1	5	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	5
3	3	5	1	2	3	2	3	3	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	1	4	4	2	4	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1
2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
1	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2
1	5	5	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
3	3	5	2	2	3	2	1	1	4	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	5
3	3	5	2	2	3	2	1	1	5	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	5
3	3	5	1	2	3	2	3	3	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	1	4	4	2	4	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1
2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
1	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2
1	5	5	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
3	3	5	2	2	3	2	1	1	4	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	5
3	3	5	2	2	3	2	1	1	5	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	5
3	3	5	1	2	3	2	3	3	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	1	4	4	2	4	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1
2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
1	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1

V.D. Pausas activas laborales																				
Dimensión: Resistencia cardiorespiratoria										Dimensión: Fuerza muscular					Dimensión: Flexibilidad					
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2
1	5	5	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
3	3	5	2	2	3	2	1	1	4	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	5
3	3	5	2	2	3	2	1	1	5	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	5
3	3	5	1	2	3	2	3	3	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	1	4	4	2	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
1	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2
1	5	5	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
3	3	5	2	2	3	2	1	1	4	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	5
3	3	5	2	2	3	2	1	1	5	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	5
3	3	5	1	2	3	2	3	3	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	1	4	4	2	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
1	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2
1	5	5	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
3	3	5	2	2	3	2	1	1	4	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	5
3	3	5	2	2	3	2	1	1	5	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	5
3	3	5	1	2	3	2	3	3	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	1	4	4	2	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
1	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2
1	5	5	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
3	3	5	2	2	3	2	1	1	4	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	5
3	3	5	2	2	3	2	1	1	5	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	5
3	3	5	1	2	3	2	3	3	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	1	4	4	2	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
1	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1

V.D. Pausas activas laborales																				
Dimensión: Resistencia cardiorespiratoria										Dimensión: Fuerza muscular					Dimensión: Flexibilidad					
1	5	3	2	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2
1	5	5	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
3	3	5	2	2	3	2	1	1	4	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	5
3	3	5	2	2	3	2	1	1	5	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	5
3	3	5	1	2	3	2	3	3	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	1	4	4	2	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1
2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
1	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2
1	5	5	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
3	3	5	2	2	3	2	1	1	4	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	5
3	3	5	2	2	3	2	1	1	5	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	5
3	3	5	1	2	3	2	3	3	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	1	4	4	2	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1
2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
1	4	4	4	4	1	1	2	2	3	4	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	3	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	5	3	2	2	1	1	2	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2
1	5	5	2	2	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
3	3	5	2	2	3	2	1	1	4	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	5
3	3	5	2	2	3	2	1	1	5	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	5
3	3	5	1	2	3	2	3	3	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	1	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4
4	1	2	1	1	4	2	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4

Baremo

V1
Productividad

	Mínimo	Máximo
Nivel Inicio	23	54
Nivel proceso	55	84
Nivel terminado	85	115

Dimensión: Eficacia

	Mínimo	Máximo
Nivel Inicio	7	16
Nivel proceso	17	26
Nivel terminado	27	35

Dimensión: Eficacia Efectividad

	Mínimo	Máximo
Nivel Inicio	8	19
Nivel proceso	20	29
Nivel terminado	30	40

V2		
	Mínimo	Máximo
Nivel Inicio	21	49
Nivel proceso	50	77
Nivel terminado	78	105

Dimensión: Resistencia

	Mínimo	Máximo
Nivel Inicio	10	23
Nivel proceso	24	37
Nivel terminado	38	50

Dimensión: Fuerza

	Mínimo	Máximo
Nivel Inicio	5	12
Nivel proceso	13	18
Nivel terminado	19	25

Dimensión: flexibilidad

	Mínimo	Máximo
Nivel Inicio	6	14
Nivel proceso	15	22
Nivel terminado	23	30

Matriz de coherencia

Tema: La productividad y el efecto de las pausas activas de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024

Responsables: Bach. Carhuaz Osorio, Adamary Adela y Bach. Llacza Marcelo, Nancy Luz

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA	Población y muestra
Poblema General: ¿En qué medida se da la relación entre la productividad y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024?	Objetivo General: Determinar el grado de relación que existe entre la productividad y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.	Hipótesis Principal: Existe relación entre la productividad y las pausas activas laborales la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.	Variable Independiente: Productividad	Eficiencia	X1 Optimización de recursos X2 Cumplimiento de objetivos X3 Logro de metas	ENFOQUE: Cuantitativo TIPO: Descriptivo - Correlacional MÉTODO: Se utiliza el método científico DISEÑO No Experimental, transversal correlacional	POBLACIÓN La población de estudio está conformada por 292 empleados de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024 MUESTRA La muestra de estudio está conformada por 166 elementos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo
				Eficacia	X4 Resultados logrados X5 Planeamiento X6 Recursos utilizados		
				Efectividad	X7 Alcanzar metas X8 Aportes X9 Valor agregado X10 Normas		

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA	Población y muestra
							S.A.- 2024
							Unidad de análisis.
							La Unidad de Análisis, está representado por 166 elementos.
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específico			Y1 Jornada de trabajo Y2 Movimientos musculares Y3 Durabilidad Y4 Experiencias		
a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la productividad dimensión eficiencia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024?	a) Conocer el nivel de relación que existe entre la productividad dimensión eficiencia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024	a) Existe nivel de relación entre la productividad dimensión eficiencia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.		cardiorrespiratoria			
b) ¿Qué relación existe entre la productividad dimensión eficacia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de	b) Determinar la relación existente entre la productividad dimensión eficacia y las pausas activas laborales en la	b) Existe relación entre la productividad dimensión eficacia y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de	Variable dependiente: las pausas activas laborales	Fuerza muscular	Y5 Movimiento corporal Y6 Masa muscular Y7 Prevención		
				Negociación	Y8 Capacidad de negociación Y9 Alternativa Y10 Negociación exitosa		

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA	Población y muestra
Huancayo S.A.- 2024? c) ¿En qué medida se da relación entre la productividad dimensión efectividad y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024?	Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024. c) Identificar la relación entre la productividad dimensión efectividad y las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.	Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024. c) la productividad dimensión efectividad se relaciona con la las pausas activas laborales en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.- 2024.		Flexibilidad	Y11 Características Y12 Calidad de vida Y13 Movimiento articulado		

Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Items
V.I. Productividad	(Aguadelo & Escobar, 2023) “Productividad se refiere a efectuar una actividad mejor en comparación a otra, o bien, también, representan un indicador fundamental para las economías al influir directamente en los ingresos, los precios y ganancias de las empresas, la inflación y las tasas de interés.”. (p. 76)	Se medirá mediante las dimensiones: Eficiencia, Eficacia y efectividad en una escala Likert a través de un cuestionario	Eficiencia	Optimización de recursos	Escala de Likert: 1. Totalmente cierto 2. Cierto 3. Indiferente 4. Falso 5. Totalmente falso	Del 1 al 10
				Cumplimiento de objetivos		
				Logro de metas		
			Eficacia	Resultados logrados		
				Planeamiento		
				Recursos utilizados		
			Efectividad	Alcanzar metas		Del 14 al 14
				Aportes		
				Valor agregado		
				Normas		
V.D: Pausas Activas laborales	Con gran claridad enuncian todas y cada una de las características propias de su labor que pueden tener relación con las pausas laborales activas, desde una apreciación aplicativa,	Se medirá mediante sus dimensiones: Resistencia cardiorrespiratorios, fuerza muscular, flexibilidad en una escala Likert	Resistencia cardiorrespiratoria	Jornada de trabajo	Escala de Likert: 1. Totalmente verdadero 2. Verdadero 3. Indiferente	Del 15 al 18
				Movimientos muscular		
				Durabilidad		

	como hacedores y orientadores en los procesos de las pausas activas y como beneficiados en la práctica orientada hacia su propia recuperación. ((Ríos, 2007, Párrafo, 5. Párrafo, 3)	a través de un cuestionario		Experiencia	4. Falso 5. Totalmente Falso	
			Fuerza muscular	Movimiento corporal		Del 19 al 22
				Masa muscular		
				Prevención		
			Flexibilidad	Características		Del 23 al 31
				Calidad de vida		
				Movimiento articular		