

DOI: <https://doi.org/10.70208/3007.8245.v6.n1.346>

Impacto de las pausas activas en el desempeño laboral: Un estudio de caso en el sector microfinanciero peruano

Edmundo Minaya Alegriaedmundo.minaya@unsaac.edu.pe<https://orcid.org/0009-0008-9260-3461>Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco
Perú**Luz Hermelinda Copa Rivera**lcopa@continental.edu.pe<https://orcid.org/0000-0003-4303-0237>Universidad Continental
Perú**Luz Amira Minaya Copa**100095759@cientifica.edu.pe<https://orcid.org/0000-0002-2977-2229>Universidad Científica del Sur
Perú

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de pausas activas en el desempeño laboral en colaboradores del área administrativa de una microfinanciera Cusco, Perú. El estudio de naturaleza aplicada y nivel explicativo causal, se fundamentó en un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, método hipotético deductivo y de corte transversal, permitiendo analizar la relación de causalidad entre las variables mediante el procesamiento estadístico de datos recolectados en un momento único. Se realizó un censo que integró la totalidad de la población, constituida por 80 trabajadores, para la recolección de datos se utilizó la encuesta y el cuestionario como instrumento de medición, el cual fue sometido a un proceso de validación mediante juicio de expertos para garantizar su pertinencia técnica y metodológica. La consistencia interna y confiabilidad del instrumento se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Los hallazgos derivados de la aplicación de la prueba de Regresión Logística Ordinal arrojaron un valor $P = 0.000$ cifra significativa inferior al umbral de error de 0.05, lo que confirma que las pausas activas ejercen una influencia determinante en el desempeño laboral. Así mismo, los coeficientes de Pseudo R^2 tanto de Cox y Snell y Nagelkerke alcanzan un valor del 21 %, permitiendo afirmar con rigor estadístico que la implementación de pausas activas impacta de manera directa y positiva en la optimización del desempeño laboral.

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



Impact of active breaks on work performance: A case study in the Peruvian microfinance sector

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the influence of active breaks on the job performance of employees in the administrative area of a microfinance institution in Cusco, Peru. This applied study, with a causal-explanatory approach, employed a quantitative, non-experimental, hypothetical-deductive method and a cross-sectional design. This allowed for the analysis of the causal relationship between variables through the statistical processing of data collected at a single point in time. A census was conducted, encompassing the entire population of 80 employees. Data was collected using a survey and questionnaire, which underwent a validation process through expert review to ensure its technical and methodological suitability. The internal consistency and reliability of the instrument were determined using Cronbach's alpha coefficient. The findings from the Ordinal Logistic Regression test yielded a p-value of 0.000, a significant figure below the error threshold of 0.05, confirming that active breaks have a decisive influence on job performance. Likewise, the pseudo R^2 coefficients for both Cox and Snell and Nagelkerke reached a value of 21%, allowing us to state with statistical rigor that the implementation of active breaks has a direct and positive impact on optimizing job performance.

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



INTRODUCCIÓN

Para mejorar el desempeño laboral resulta imperativo que las organizaciones implementen programas de prevención de accidentes y protección contra enfermedades ocupacionales, no obstante la evidencia revela un incumplimiento de esta directriz, reflejando un incremento crítico de la siniestralidad laboral, según la Organización Internacional del Trabajo, registra anualmente 2.78 millones de sucesos vinculados al entorno ocupacional, aproximadamente 2.4 millones de casos corresponden a patologías de enfermedades profesionales, lo que evidencia el impacto crítico de las condiciones laborales y la necesidad imperativa de incorporar estrategias preventivas eficaces en el entorno organizacional. Las estadísticas impactan negativamente en la productividad de toda organización, mientras que el rendimiento del capital humano baja significativamente debido a la mortalidad y a las interrupciones en los procesos productivos, lo cual genera un incremento sustancial en los costos operativos y gastos sanitarios especializados. Sin embargo, estos números podrían reducir significativamente mediante la implementación estratégica de políticas de seguridad y salud ocupacional que aseguren condiciones óptimas, orientadas a mitigar riesgos y a salvaguardar de manera integral la eficiencia y sostenibilidad organizacional (OIT, 2019).

Según el Organismo Mundial de la Salud, refiere que la carencia de bienestar físico y mental en el capital humano repercute negativamente en la capacidad de producción, lo que se traduce en una pérdida significativa de productividad a escala global. Las exigencias del entorno laboral contemporáneo y la prolongada permanencia en estaciones de trabajo de oficina fomentan comportamientos sedentarios, constituyendo un problema de salud pública con repercusiones directas en la estabilidad económica de las naciones, dado que las pérdidas derivadas de enfermedades profesionales oscilan entre el 4 % y el 6 del Producto Bruto Interno. Resulta fundamental la priorización del estado de salud del colaborador y la optimización de su entorno laboral, por lo que la implementación de Pausas activas y la estimulación de movilidad física durante la jornada laboral no solo propicia un estilo de vida dinámico, sino que actúa como mecanismos preventivos esenciales para mitigar el sedentarismo y fortalecer el rendimiento integral dentro de la organización. En consecuencia, estas estrategias de gestión humana logran una mayor eficiencia productiva al minimizar



sistemáticamente las lesiones ocupacionales del deterioro de la salud y los índices de ausentismo laboral (OMS, 2022)

Bajo este escenario se determinó como problema general: ¿En qué medida las pausas activas influyen en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de una microfinanciera, Cusco, Perú?, y como problemas específicos los siguientes: (1) ¿De qué manera la resistencia cardiorrespiratoria incide en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera, Cusco, Perú?; (2) ¿Cuál es la influencia de la fuerza muscular en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera, Cusco, Perú?; (3) ¿Cómo influye la flexibilidad en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera, Cusco, Perú?

La investigación se fundamentó teóricamente, sobre lo indicado por Ochoa et al. (2020), quien refiere que la carencia de movimiento físico en el entorno laboral incrementa la prevalencia de lesiones musculo esqueléticas y patologías ocupacionales, las cuales desgastan el rendimiento óptimo en las funciones diarias del talento humano, así mismo, la evidencia científica respalda la trascendencia social de la actividad física como un mecanismo de mitigación de factores estresores promoviendo la satisfacción personal y el equilibrio en las dimensiones físicas y emocional del individuo en este marco, las pausas activas, conceptualizadas también como gimnasia laboral se constituyen como un método de intervención técnica consistente en la ejecución de ejercicios de flexibilidad y movilidad articular diseñadas para contrarrestar la fatiga física y mental durante la jornada de trabajo.

Las pausas activas, también se conceptualizan técnicamente como gimnasia laboral constituyendo una intervención de actividad física que integra ejercicios de flexibilidad y fortalecimiento muscular durante la jornada de trabajo. Este método consiste en la interrupción de la actividad laboral por un periodo de 10 a 20 minutos, adaptando a las exigencias de cada grupo de trabajo, con el objetivo de compensar las cargas físicas derivadas del sedentarismo prolongado. Su implementación fomenta estilos de vida físicamente activos, permitiendo mitigar dolores corporales y potenciar la fuerza muscular especialmente en la región de los hombros de quienes realizan labores administrativas de escritorio, lo que contribuye especialmente en mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Briones et al. 2023)



Casajus y Rodriguez (2011), determinó que los programas de pausas activas deben centrarse primordialmente en la ejecución de movimientos corporales vinculados directamente con la salud integral estructurándose bajo las dimensiones de resistencia cardiorrespiratoria para perfeccionar la oxigenación y mitigar la fatiga; la fuerza muscular orientada a la estabilidad postural; la flexibilidad para mitigar el acortamiento muscular y la tensión articular

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

Espinoza (2019), las costumbres de vida en la sociedad contemporánea ha experimentado transformaciones sustanciales, consolidando la carencia de movimiento físico como factor determinante del incremento de la obesidad y el sobre peso poblacional. Desde el año 2009 la inactividad física fue identificada como uno de los cuatro factores de riesgo de mortalidad más determinantes a nivel global. Elevando el sedentarismo a la categoría de riesgos asociados al desarrollo de enfermedades laborales no transmisibles de origen ocupacional. Se precisó que la inactividad física y el comportamiento sedentario mantuvieron una estrecha vinculación, aunque ambos actuaron como determinantes de salud de manera independiente, generando riesgos específicos que incidieron dentro de las políticas de salud ocupacional.

Urgilez (2023), en su estudio orientado a examinar la relación de influencias mutua entre las pausas activas y el desempeño laboral, se utilizó un enfoque mixto que integró metodologías cualitativas y cuantitativas de una muestra de 21 funcionarios públicos, los hallazgos revelaron una marcada diferencia de género respecto a la conciencia sobre bienestar laboral, destacando que el 76 % de las mujeres valoran este aspecto sobre bienestar laboral, destacando que el 76 % de las mujeres valoran este aspecto frente al 24 % de los varones. En cuanto a la Salud ocupacional, el 67 % de los participantes



reporto niveles reducidos de fatiga, mientras que el 71 % calificó su rendimiento laboral como satisfactorio y un 76 % manifestó un bienestar general óptimo. En relación con la adherencia al programa de pausas activas, el 90 % de los sujetos participó en las intervenciones, de los cuales el 67 % las ejecuto con frecuencia diaria, lo que evidenció un alto nivel de compromiso y solo el 19 de manera ocasional. Finalmente, la percepción de utilidad fue contundente el 90 % indicaron que estas prácticas mejoran el bienestar y rendimiento, mientras que el total de encuestados ratifico la importancia y efectividad de las pausas activas en el entorno laboral.

Guayasamín (2024), en su investigación titulado trastornos osteomusculares y su repercusión en el rendimiento laboral se planteó como objetivo identificar y determinar la correlación existente entre ambas variables, fundamentado en pausas activas. El estudio adopto un enfoque cuantitativo de corte transversal y un alcance descriptivo correlacional, con una muestra representativa de 142 individuos seleccionados de un universo de 223 sujetos. Los hallazgos determinaron un vínculo significativo entre las variables aplicando estadísticamente la prueba de chi cuadrado, obteniendo un valor p inferior a 0.05, lo cual confirma que los trastornos osteomusculares ejercen una influencia directa y negativa sobre el desempeño y productividad de los trabajadores, ante esta evidencia, la investigación concluyó en la implementación de programas institucionales de pausas activas y ejercicios ergonómicos para mitigar el impacto de afecciones en el entorno laboral.

Henriques (2023), en la investigación centrada en pausas activas en el entorno laboral se analizó el impacto de estas intervenciones durante la jornada de trabajo mediante un diseño metodológico de carácter experimental. La población de estudio estuvo conformada por 20 participantes con edades comprendidas entre los 36 y 61 años, quienes fueron instruidos en la ejecución de pausas activas a lo largo de un período de ocho semanas. Los resultados de diagnóstico inicial revelaron niveles deficientes de actividad física, no obstante, tras la intervención se observaron variaciones incrementales en diversos dominios, el componente físico ascendió del 71.72 % al 73.21 % el factor psicológico del 73.54 % al 73.75 %, Las relaciones sociales del 77.92 % al 79.58 % y el ámbito ambiental de un 57.97 % a un 59.22 %. Por el contrario, el dominio social experimento un ligero descenso del 67.50 % al 66.88 %; pese a estas fluctuaciones numéricas el análisis estadístico determinó que las diferencias no fueron



significativas $p > 0.05$, lo que sugiere que, si bien hubo cambios marginales en la percepción de bienestar, estos no representaron una transformación sustancial en el período evaluado.

Castañeda (2023), en su análisis respecto a los efectos de los recesos activos en el dolor dorsolumbar, el estudio tuvo como fin analizar e identificar la correlación existente entre ambas variables. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo de corte transversal y un alcance descriptivo correlacional, aplicándose una muestra representativa de 142 individuos seleccionados de un universo de 223 sujetos. Los hallazgos estadísticamente determinaron una relación significativa entre las variables mediante la cual fue comprobado mediante la prueba de chi- cuadrado, obteniendo un valor $p < 0.05$, lo cual confirma que los trastornos osteomusculares ejercen una influencia directa y negativa sobre el desempeño y la productividad de los trabajadores, ante esta evidencia la investigación concluyó en la necesidad de implementar programas institucionales de pausas activas y ejercicios ergonómicos para mitigar el impacto de estas afecciones en el entorno laboral.

Quiroga (2021), en su estudio analizó de qué manera la gestión administrativa y el rendimiento laboral se interrelacionan en la empresa Cantero Rigot S.A., se buscó determinar el impacto de ambas variables mediante un enfoque mixto y un diseño descriptivo no experimental basado en una lógica deductiva. La investigación se aplicó a una población censal conformada por 23 trabajadores revelando que los indicadores de bienestar psicosocial presentan un nivel óptimo con un 45 % de satisfacción, destacando además una percepción de seguridad laboral del 80 %, un bienestar adecuado del 90 % y una perspectiva de esperanza del 85 %, teniendo como resultado favorable del 75 %. No obstante, al analizar la escala de desgaste, se identificó que la fatiga física y mental incide negativamente en la actividad laboral; el 40 % de los colaboradores refirió desgaste emocional y el 45 % manifestó un agotamiento moderado. Estos indicadores consolidan un promedio de alerta del 42.5 %, cifra que muestra que es necesario una intervención inmediata dado que supera los umbrales ideales de bienestar y compromete la productividad de los trabajadores.

Laime (2022), en su estudio desarrollado en el municipio de Achocalla, examina la correspondencia entre la satisfacción y el desempeño laboral en los usuarios internos de un establecimiento de salud, bajo un enfoque cuantitativo y un nivel analítico relacional con diseño observacional, prospectivo y



trasversal. La investigación, que contó con una población de 52 trabajadores, determinó que, si bien se identificó un coeficiente de relación positiva débil de 0.168 el nivel de significancia obtenido fue de 0.26 valor que supera el umbral crítico de 0.05. En consecuencia, se concluyó que no existe certeza estadística para proceder con el rechazo de la hipótesis nula, lo que implica que la relación observada entre la complacencia laboral y el desempeño no es significativa en este contexto específico; por lo tanto, no se puede afirmar que, los cambios en los niveles de complacencia de los trabajadores de salud de Achocalle influyen de manera determinante en su rendimiento profesional conforme a los datos recolectados.

Rubio y Valdez (2022), en la investigación centrada en el impacto de las pausas sobre el rendimiento de docentes de posgrado, se aplicó un diseño correlacional, transversal y no experimental con un método descriptivo deductivo, seleccionando una muestra de 40 docentes de una población de 250 profesionales vinculados a cooperativas de ahorro y crédito. Los hallazgos estadísticos revelaron una relación positiva y muy significativa entre las variables $Rho = 0.718$, $p < 0.01$, destacando a nivel dimensional las pausas activas, que presentan predominancia en la jornada laboral 57.5 %, el nivel de energía 67.5 %, y la aplicación de estrategias 77.5 %. No obstante, se identificó una brecha crítica pues el 53.3 % de los colaboradores del estudio manifestó un nivel de conocimiento bajo sobre estas prácticas, en discrepancia con un 40 % que posee un dominio de estos ejercicios, estos porcentajes indicaron que la urgencia de reforzar los programas de capacitación en pausas activas. Respecto al desempeño predominó un nivel medio en el cumplimiento de objetivo 47.5 %, el trabajo en equipo 62.5 %, la disciplina laboral 50 % y la superación personal 55 %, resultados que ratifican la necesidad de fomentar las pausas activas en la organización como mecanismo para mejorar la productividad laboral y bienestar docente.

Aguirre (2021), realizó la investigación orientada a determinar el nexo entre las pausas activas y la productividad laboral en una municipalidad peruana, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo no experimental, se demostró una vinculación directa y significativa entre variables, habiendo obtenido un rango de significancia de $p = 0.000$, valor inferior al parámetro de rigor estadístico establecido del 1 %, el estudio evidenció correlaciones significativas en el análisis dimensional al haber obtenido que las



pausas activas de inicio mostraron una relación estrecha con el rendimiento laboral $p < 0.01$ mientras que las pausas compensatorias alcanzaron una significancia de 0.004 respecto a la productividad, finalmente se ratifica una relación directa entre las pausas de relajación y la variable productiva, cumpliendo nuevamente con el criterio de significancia del 1 %, lo cual consolida la premisa de que la integración de estos diversos estadios de activación física durante la jornada administrativa optimiza de manera integral los indicadores de eficiencia institucional.

(Farro, 2022), el estudio está centrado en el personal de enfermería de emergencia el que tuvo como propósito establecer el efecto de las pausas activas frente al estrés laboral, habiéndose empleado un método deductivo un diseño cuasiexperimental con enfoque cuantitativo, sobre una población de 85 profesionales, los resultados obtenidos demostraron que la interdependencia tuvo un impacto positivo y significativo $p < 0.05$, lo que permitió rechazar la hipótesis nula. En el análisis dimensional, se observaron transformaciones críticas en los indicadores del bienestar laboral. Agotamiento emocional se registró una reducción drástica descendiendo de un 70.6 % en el pretest a un 2.4 % en el postest, lo cual potencio la motivación intrínseca del personal. Despersonalización vinculada al distanciamiento emocional y cinismo en el trato, disminuyó del 69.4 % a un mínimo de 1.2 % tras la aplicación de las pausas activas. La realización personal se evidenció un incremento notable del sentimiento de logro y competencia, ascendiendo del 44.7 % al 77.8 %, estos hallazgos confirman que las pausas activas no solo mitigan los factores negativos del estrés en entornos de alta demanda como el área de emergencias, sino que restablecen en el equilibrio psicosocial necesario para un desempeño laboral óptimo y humanizado.

Gallardo (2023), en su investigación analizó la asociación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral en la empresa GJL mediante un diseño experimental, un enfoque cuantitativo, los hallazgos determinaron una dependencia estadística entre las variables, donde el análisis de Spearman reveló que el 63.3 % de los colaboradores posee una adhesión organizacional alto y el 77 % alcanza un nivel muy elevado de desempeño laboral; asimismo, se identificó que la correlación es positiva y moderada, siendo ligeramente superior en el género masculino con un coeficiente de 0.573 frente al



0.497 del femenino, lo que permitió concluir que el compromiso institucional actúa como un predictor directo del rendimiento de los trabajadores.

Paredes (2019), la investigación sobre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores administrativos, se empleó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, habiendo determinado la existencia de una relación estadística significativa entre ambas variables. El análisis mediante el coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.381 con un nivel de significancia de $p = 0.000$, lo que permitió aceptar la hipótesis alterna y confirmar que la motivación influye de manera positiva y directa, aunque con una intensidad moderada en el rendimiento del personal.

METODOLOGÍA

Esta investigación fue clasificada de tipo aplicada, orientada a mejorar el rendimiento del personal administrativo de una entidad microfinanciera en Cusco, Perú, la investigación se rigió bajo un enfoque cuantitativo y un alcance explicativo estableciendo relaciones de causalidad entre las dos variables de estudio, pausas activas y el desempeño laboral.

La variable pausas activas, son ejercicios durante la jornada de trabajo de corta duración. Dicha variable se operacionaliza en tres dimensiones: resistencia cardiorrespiratoria, fuerza muscular, flexibilidad. Se empleó el método hipotético deductivo el cual permitió estructurar el proceso investigativo a partir de la formulación de hipótesis derivadas de marcos teóricos preexistentes para su posterior contrastación empírica. Con un diseño no experimental al haber recolectado datos en su estado natural sin manipulación de variables, y fue de corte transversal, la población estuvo integrada por 80 colaboradores por lo cual se realizó un censo al haber considerado a la totalidad de la población, se aplicó un criterio de inclusión que se tomó en cuenta solo el personal administrativo de una de las sedes y excluyendo al personal del área de negocios de la microfinanciera. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de dos cuestionarios estructurados, los cuales fueron diseñados bajo las dimensiones de la escala de Likert con cinco niveles de respuestas (Siempre, Casi siempre, Ocasionalmente, Casi nunca, Nunca), siendo validados mediante juicio de expertos, para luego ser sometidos a una prueba piloto con 15 individuos. Para garantizar su confiabilidad y consistencia se aplicó el Alfa de Cronbach habiendo obtenido un valor de 0.803 y 0.804 respectivamente, lo que



certifica una alta confiabilidad para su aplicación de los instrumentos. Se aplicó los instrumentos de recolección a la muestra de estudio. Los datos obtenidos fueron procesados mediante técnicas estadísticas no paramétrica específicamente la regresión logística ordinal con el fin de dar respuesta a la hipótesis, así para facilitar su análisis e interpretación los cuales sirvieron para realizar la discusión de los resultados y finalmente determinar las conclusiones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados descriptivos entre las pausas activas y desempeño laboral se evidencia en la tabla 1, se observó que de 80 colaboradores administrativos de la microfinanciera el 13.8 % (11) pensó que las pausas activas son bajas, el 48.8 % (39) media y el 37.5 % (30) alta. Con respecto al desempeño laboral el 8.8 % (7) lo calificó como deficiente, el 51 % (41) medio y el 40 % (32) alto. Consecuentemente, el personal reportó que las pausas activas ejercieron una influencia de nivel intermedio sobre el desempeño laboral, puestos que esto se reflejó en el nivel de productividad que estos tuvieron y sobre todo en el mejoramiento de su salud.

Tabla 1 Cruce entre Pausas Activas y Desempeño Laboral

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

Nota: Elaboración propia

Los resultados descriptivos entre resistencia cardiorrespiratoria y el desempeño laboral se evidencia en la tabla 2, donde se observa que, del total de 80 trabajadores administrativos de la microfinanciera, el 30 % (24) manifestaron que la resistencia cardiorrespiratoria es bajo el 47.5 % (38) lo calificó como un nivel medio, el 22.50 % (18) lo tipifico como alto. Con respecto al desempeño laboral el 51.3 % (41)



lo calificó como medio; el 40 % (32) lo calificó como alto y el 8.8 % (7) lo calificó deficiente. Por consiguiente, se determinó que la resistencia cardiorrespiratoria ejerce una influencia de nivel medio sobre el desempeño de los trabajadores, situándose como el rango predominante en el cual se concentró la mayor proporción de la muestra evaluada.

Tabla 2 Cruce entre Resistencia Cardiorrespiratoria y Desempeño Laboral

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

En el análisis descriptivo realizado entre fuerza muscular y desempeño laboral de la tabla 3, se apreció que, de un total de 80 trabajadores administrativos de una microfinanciera, se observó respecto a la fuerza muscular el 18.8 % (15) de los colaboradores exhibe un nivel bajo, el 22.5 % (18) un nivel medio y el 58.8 % (47) un nivel alto. En lo referente al desempeño laboral el 8.8 % se situó en un rango deficiente, el 51.3 % (41) en un nivel medio y el 40% (32) en un nivel alto. Por consiguiente, se infiere que el predominio de niveles óptimos de fuerza muscular la implementación de pausas activas constituye un factor determinante en la preservación de la salud integral del capital humano, lo cual se manifiesta en un desempeño laboral caracterizado por niveles óptimos de adecuación y eficiencia operativa.



Tabla 3 Cruce entre Fuerza Muscular y Desempeño Laboral

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

En el análisis descriptivo realizado entre flexibilidad y desempeño laboral de la tabla 4, del total de 80 colaboradores administrativos de la microfinanciera, se determinó que el 16.3 % (13) percibe un nivel bajo, el 55 % (44) un nivel medio y el 28.8 % (23) con un nivel alto. En relación al desempeño laboral lo consideró el 8.8 % (7) deficiente, el 51.3 % (41) medio y el 40 % (32) alto. Por consiguiente, se demostró que los trabajadores indicaron que la flexibilidad está a un nivel medio, comprobándose que la flexibilidad tiene influencia sobre el desempeño laboral.

Tabla 4 Cruce de Flexibilidad y Desempeño Laboral

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



Resultados Inferenciales Regresión Logística Ordinal.

Se empleó un modelo de regresión logística ordinal, herramienta estadística que permite calcular la probabilidad de ocurrencias de los distintos niveles, diversas categorías jerarquizadas, facilitando su ordenamiento y clasificación de menor a mayor. Su implementación técnica resulta eficiente para describir y cuantificar la relación de dependencia ente una variable predictora independiente y una variable de respuesta de naturaleza categórica y ordenada habiendo definido:

H0 No Existe Influencia significativa se acepta siempre que $p \geq 0.05$

H1 Existe influencia significativa se acepta siempre que $p \leq 0.05$

De acuerdo a lo definido se detalla a continuación:

En la tabla 5, con los resultados obtenidos de un valor de 0.000 y este al ser inferior al 0.05 se confirma que las pausas activas tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la microfinanciera.

Tabla 5 Influencia de las Pausas Activas y el Desempeño Laboral

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

Función de enlace: Logit.

En la tabla 6, se muestra los resultados estadísticos de un nivel de significancia de 0.000 valor que satisface el criterio de validación al ser inferior al 0.05 lo cual permite confirmar que la resistencia cardiorrespiratoria ejerce una influencia altamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la microfinanciera privada.



Tabla 6 Influencia de la Resistencia Cardiorrespiratoria y el Desempeño Laboral

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

En la tabla 7, se observó que se ha obtenido un nivel de significancia de 0.00, valor que cumple con el criterio de decisión inferior al umbral de 0.05 en consecuencia se confirma que la fuerza muscular ejerce una influencia considerable y determinante en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa microfinanciera

Tabla 7 Influencia de la Fuerza Muscular y el Desempeño Laboral

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

En la tabla 8, se observó que se ha obtenido un nivel de significancia de 0.000, cuyo valor se encuentra en una condición de menor de 0.05, resultado que confirmó que la flexibilidad tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la microfinanciera.

Tabla 8 Influencia de la Flexibilidad y el Desempeño Laboral

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



En la discusión vinculada al objetivo general de la presente investigación estuvo orientada a establecer el efecto de las pausas activas sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una microfinanciera, Cusco, Perú, los resultados evidencian que el 13.8 % de los colaboradores percibe un nivel bajo de pausas activas, el 48.8 % un nivel medio y el 37.5 % un nivel alto. Respecto al desempeño laboral el 8.8 % lo califica como deficiente, el 51 % como medio y el 40 % alto. Estos resultados permiten afirmar que, desde la perspectiva de los trabajadores, las pausas activas se sitúan en un nivel moderado de incidencia sobre el desempeño laboral, lo cual se manifiesta principalmente en mejoras en la productividad y en el estado de salud general.

Los resultados guardan relación con Urgilez (2023), quien mediante su estudio de tipo aplicada de diseño no experimental llegó a determinar que el bienestar laboral es valorado en mayor proporción por las mujeres 76 %, este grupo mostró dar mayor importancia al bienestar en el trabajo, frente a los hombres 24 %, con relación a la fatiga el 67 % señalan que presentan niveles bajos, y el 71 % alcanza un rendimiento laboral satisfactorio; además el 90 % de los participantes reconoció que la pausas activas influyen directamente en su desempeño y la totalidad de encuestados las considera necesarias, beneficiosas y útiles. Romero (2021), desarrolló una investigación orientada a valorar los efectos de un programa de ejercicios físico aplicado en el entorno laboral, empleando un diseño cuasi experimental, los hallazgos evidenciaron un incremento estadísticamente significativo en los niveles de movimientos físicos en los trabajadores, así como una mejora sustancial en el conocimiento relacionado con la práctica de actividad física orientada a la salud. De manera específica el porcentaje de participantes que conocía las recomendaciones de salud fue de 78.2 % al inicio del estudio, luego pasó a un 92.7 % al término de la intervención. Asimismo, el dominio sobre actividad física adecuada, mostró un avance relevante ya que solo el 3.6 % respondió correctamente en la medición inicial, cifra que se elevó al 27.3 % en la evaluación final. Estos resultados permitieron identificar una relación positiva entre el incremento del conocimiento y la comprensión de la dosificación de la actividad física, lo que refuerza la importancia de programas educativos y prácticos en el ámbito laboral. El estudio se relaciona con Briones et al. (2023), que fundamenta que las pausas activas, tienen una duración estimada de entre diez y veinte minutos según los requerimientos específicos del personal. Este método busca mitigar el



impacto del sedentarismo prolongado y la fatiga física mediante la activación osteomuscular, permitiendo aliviar tensiones corporales y fortalecer zonas críticas como; la cintura, y la zona escapular. En consecuencia, la implementación de estos períodos de movimiento no solo optimiza la ergonomía y reduce la sintomatología dolorosa que se asocian a posturas mantenidas, la implementación de estas estrategias no solo fomenta la adopción de un estilo de vida saludable entre los colaboradores, sino que optimiza de manera integral la calidad de vida y el bienestar del capital humano en el entorno organizacional.

Así mismo Pintado (2014), según su estudio disponible se observa que la implementación de pausas activas en entornos corporativos como el sector microfinanciero, actúa como una medida preventiva frente a enfermedades ocupacionales y potencia el rendimiento laboral, estos breves períodos de recuperación física y mental no solo favorecen la salud integral del trabajador sino también generan un impacto positivo en la organización al reducir los niveles de ausentismo y elevar los estándares de productividad institucional.

Respecto al resultado obtenido de la influencia de la resistencia cardiorrespiratoria en el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa de una microfinanciera los resultados del análisis descriptivo revelan que el 30 % de los colaboradores presenta una resistencia cardiorrespiratoria de nivel bajo, mientras que el 47.5 % y el 22.50 % se ubican en los niveles medio y alto, respectivamente. En lo referente al desempeño laboral, el 51.3 % de la muestra lo percibe en un nivel medio, el 40 % en un nivel alto y solo un 8.8 % lo califica como deficiente. Estos hallazgos permiten inferir que la resistencia cardiorrespiratoria ejerce una influencia de magnitud media en el desempeño de los trabajadores, concentrándose la mayor proporción de la población en esta categoría intermedia. Desde el análisis inferencial se ratificó la incidencia significativa de la capacidad cardiorrespiratoria sobre el rendimiento profesional. Por otro lado, estos hallazgos guardan relación con Guayasamin (2024), en su estudio centrado en los trastornos osteomusculares y su impacto en el rendimiento laboral, se desarrolló bajo un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, los resultados obtenidos demostraron una relación significativa entre las variables estudiadas; respaldada por un valor de Chi cuadrado inferior al umbral de 0.05. este hallazgo estadístico confirma que la presencia de afecciones



musculoesqueléticos, influye determinantemente en el desempeño , registrándose una significancia de 0.00 que evidencia como los trastornos musculo esqueléticos afectan de manera directa a la capacidad productiva del capital humano, frente a dichos resultados se planteó como estrategia la mitigación, la implementación sistemática de pausas activas y programas de ejercicios terapéuticos en el ámbito laboral, además busca proteger la salud ocupacional de los colaboradores, al mismo tiempo que contribuyan a mejorar el rendimiento y la eficiencia institucional. Henriques (2023), en su investigación experimental sobre las pausas activas y sus efectos durante el horario de trabajo, se evidenciaron niveles bajos de actividad física no obstante tras el período de ejecución se observaron incrementos marginales en diversas dimensiones de calidad de vida, el dominio físico ascendió del 71.72 % al 73.21 % el componente psicológico del 73.54 % al 73.75 % las relaciones sociales del 77.92 % al 79.58 % y el ámbito del 57.97 % al 59.22 % mientras que el domino social experimentó un ligero descenso del 67.50% al 66.88 %, pese a estas variaciones positivas los resultados no alcanzaron significancia estadística $p>0.05$ indicando que las diferencias no fueron determinantes en el corto plazo. Para Espinoza (2019), indicó en la sociedad contemporánea, que la prevalencia del sedentarismo se ha consolidado como un fenómeno crítico que contribuye significativamente al incremento de la obesidad y se identifica como uno de los cuatro factores determinantes de la mortalidad global. La falta de movimiento físico sistemático ha evolucionado hacia un factor de riesgo perjudicial vinculado directamente con la aparición de afecciones no contagiosas relacionadas con el trabajo, lo cual compromete de manera alarmante la integridad fisiológica de la población y por extensión la capacidad funcional de los trabajadores. Este problema va más allá del plano individual y se configura como un reto de salud pública, en el que el sedentarismo en los espacios de trabajo funciona con un factor acelerador de riesgos mortales, comprometiendo tanto la sostenibilidad de los sistemas de salud como el bienestar global de los trabajadores en las organizaciones actuales.

Sobre el impacto de la fuerza muscular en el rendimiento laboral de los empleados administrativos de una microfinanciera, los resultados arrojaron evidencia estadísticamente significativa, cuyos resultados son; el 18.8 % de los colaboradores presenta niveles bajos de fuerza muscular, el 22.5 % se sitúa a un nivel medio, predominando el 58.8 % y alcanzando un nivel alto. En relación con el desempeño laboral



el 8.8 % de la muestra califica como deficiente, el 51.3 % lo percibe en un nivel medio y el 40 % lo considera alto. Estos hallazgos permiten determinar que la fuerza muscular se mantiene a un nivel óptimo, consolidándose como un componente esencial para la conservación de la salud ocupacional y el logro de un rendimiento profesional eficiente. Estos hallazgos son semejantes con Farro (2022), en su estudio analizó la influencia de las pausas activas en el estrés laboral del personal de enfermería, el método aplicado fue deductivo con enfoque cuantitativo y un diseño cuasi experimental sobre una población censal de 85 participantes. Los hallazgos encontrados fueron que el programa de pausas activas ejerce un efecto significativo sobre el estrés laboral, sustentado en un valor p inferior al nivel de significancia de 0.05, lo que permitió el rechazo de la hipótesis nula. En cuanto a las dimensiones específicas, se observó una reducción sustancial del agotamiento emocional, el cual descendió de un 70.6 % en el pretest a un 2.4 % en el postest, fortaleciendo la motivación del personal. De igual manera, la despersonalización presentó una mejora drástica al reducirse del 69.4 % (correspondiente a 75 casos iniciales) al 1.2 % tras la intervención. Finalmente, se estableció una correspondencia significativa entre las pausas activas y la realización personal, cuyo indicador se incrementó del 44.7 % al 77.8 %, garantizando así un equilibrio óptimo en el desempeño profesional de los trabajadores asistenciales. Por otro lado, Castañeda (2023), en su estudio sobre los efectos de los descansos activos relacionado al dolor dorsolumbar en personal administrativo, se aplicó un enfoque cuantitativo con un diseño cuasi experimental, los hallazgos iniciales revelaron que en la fase de pretest, no existían diferencias estadísticamente significativas entre el grupo control y el experimental respecto a la intensidad del dolor $p = 0.18549$ y los niveles de flexibilidad $p = 0.50693$ estableciendo así una línea de base homogénea para la investigación. No obstante, al contrastar los resultados del grupo experimental tras la intervención se verificó una reducción significativa en la sintomatología dolorosa, demostrando que los niveles de dolor registrados en el postest fueron considerablemente inferiores a los iniciales $p = 0.01125$. Estos resultados confirman la eficacia clínica de los descansos activos como una medida terapéutica y preventiva para mitigar las afecciones dorsolumbares derivadas de la carga postural estática en entornos de oficina. Así mismo, Moyano (2018), su estudio tuvo como propósito fundamental de estas sesiones mitigar la fatiga ocupacional acumulada, actuando como un mecanismo



compensatorio que contrarresta las exigencias físicas y cognitivas propias de la jornada laboral para promover un estado de bienestar integral en el colaborador. Por otro lado, Vallejo y Perez (2018), en su investigación, relacionaron la influencia de la flexibilidad en el desempeño laboral en trabajadores del área administrativa de una microfinanciera. Los resultados descriptivos indican que el 16.3 % de los trabajadores percibieron la flexibilidad en un nivel bajo, mientras que el 55 % y el 28.8 % lo sitúan en niveles moderado y alto respectivamente. En lo concerniente al desempeño laboral, el 8.8 % de la muestra lo califica como deficiente, el 51.3 % como medio y el 40 % como alto. A partir de estos hallazgos, se determinó que la flexibilidad predomina en un nivel intermedio dentro de la población de estudio, confirmándose estadísticamente que esta capacidad física ejerce una influencia significativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores. Estos resultados son comparables con Gallardo, (2023), en su investigación demostró la correspondencia significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral mediante un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, habiendo llegado a determinar una dependencia estadísticamente ente ambas variables a través del coeficiente de correlación de Spearman. Los hallazgos revelaron que el 63.3 % de los colaboradores posee un alto compromiso organizacional, mientras que el 77 % exhibe un nivel de desempeño laboral muy elevado. En el análisis por género, se halló una correlación positiva moderada en los varones, con un coeficiente de 0.573 frente a un 0.497 en el personal femenino, concluyendo que existe un vínculo sólido y directamente proporcional entre el compromiso con la institución y la eficiencia en el cumplimiento de las funciones laborales. Así mismo Rubio y Valdez (2022), en su investigación determinaron que las pausas activas inciden significativamente en la productividad de los docentes, empleando un diseño no experimental, correlacional bajo un enfoque cuantitativo, habiendo llegado a determinar que existe una correlación de Spearman de $Rho = 0.718$ con un $p < 0.01$ confirmando una relación positiva y sólida entre las variables. En el análisis dimensional de las pausas activas, se observó una prevalencia del 57.5 % en la dimensión de jornada laboral, un 67.5 % en energía y un 77.5 % en estrategia, no obstante, se identificó una brecha cognitiva crítica dado que el 53.3 % de los participantes posee un nivel de conocimiento bajo sobre estas prácticas, frente a un 40 % con conocimiento alto. Respecto al desempeño laboral, la dimensión de cumplimiento de objetivos se situó mayoritariamente



en un nivel medio 47.5 % el trabajo en equipo alcanzó un 62.5 % en el mismo rango, la disciplina laboral registro un 50 % y la superación personal un 55 %. Estos hallazgos subrayan la urgencia de fortalecer los programas de capacitación y promoción de pausas activas para mitigar el impacto de las extensas jornadas de docentes y optimizar los estándares de rendimiento pedagógico. En este sentido, Pardo (2024), explicó que la reducción de la carga de mecánica se fundamenta en la mitigación de tensiones estructurales sobre el sistema musculoesquelético. Para contrarrestar estos efectos, se prescribe la implementación de pausas activas mediante cambios posturales sistemáticos, recomendando levantarse y realizar desplazamientos breves en el entorno laboral cada 40 minutos de actividad continua. Complementariamente, se enfatiza la relevancia de la higiene postural ergonómica y el mantenimiento de un peso corporal saludable como factores determinantes para disminuir el estrés biomecánico. Así mismo, Concha (2019) indica que cuando nos referimos a salud implica la aptitud física que representa la capacidad del organismo para ejecutar tareas de manera eficiente. Evitando la fatiga prematura y garantizando una recuperación acelerada, esta capacidad integra componentes motores de coordinación y se operativiza a través de las pausas activas las cuales deben articular cuatro elementos esenciales; resistencia, cardiovascular, fuerza muscular y flexibilidad. Por otro lado, Rubio (2016), indica que las competencias individuales guardan una relación directa con el éxito en la ejecución de las tareas, la excelencia en el desempeño laboral no se limita al dominio de las habilidades técnicas básicas requeridas para satisfacer los requisitos mínimos de un puesto. El rendimiento superior de los profesionales se alcanza mediante las habilidades, aquellas capacidades específicas y atributos críticos que permiten a un individuo sobresalir entre sus pares, transformando el cumplimiento normativo en una ventaja competitiva basada en el valor agregado y la especialización del talento humano.

CONCLUSIONES

Se determinó que la implementación de pausas activas ejerce una influencia significativa en el rendimiento laboral del personal administrativo de una entidad microfinanciera, hallazgo que fue ratificado estadísticamente mediante los coeficientes de la prueba Pseudo R^2 de Cox y Snell, así como de Nagelkerke. Los resultados obtenidos permiten concluir que la variabilidad en el desempeño laboral



es explicada de manera determinante por la ejecución sistemática de estos períodos de activación física, consolidando a las pausas activas como un factor predictor clave para la optimización de la eficiencia y la productividad dentro de la estructura organizacional.

Se estableció que la resistencia cardiorrespiratoria ejerce una influencia significativa sobre el desempeño laboral del personal administrativo en una entidad microfinanciera, sustentado esta relación mediante los estadísticos de la prueba Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke. A partir de estos hallazgos, se deduce que la capacidad cardiorrespiratoria constituye un pilar fundamental para la salud integral del colaborador, actuando como un factor determinante que potencia su rendimiento operativo y eficiencia funcional dentro de la organización.

Se determinó que la fuerza muscular ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una institución microfinanciera, sustentando esta vinculación en los coeficientes de determinación obtenidos mediante las pruebas Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke. A partir de este análisis estadístico, se infiere que la fuerza muscular no solo preserva la integridad física del colaborador, sino que constituye un factor determinante que potencia su capacidad operativa y eficiencia en el cumplimiento de las metas institucionales.

Se estableció que la flexibilidad ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una entidad microfinanciera, fundamentando esta conclusión en los niveles de ajustes obtenidos mediante las pruebas estadísticas de Pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke. Estos hallazgos permiten inferir que la flexibilidad constituye un factor determinante para la optimización del rendimiento profesional, favorece la ergonomía postural y mitiga las tensiones físicas derivadas de la actividad sedentaria, impactando directamente en la eficiencia y productividad del capital humano.

Los resultados obtenidos subrayan la necesidad de institucionalizar programas de pausas activas con un enfoque sistemático en las entidades microfinancieras, implementando ejercicios de flexibilidad muscular para salvaguardar la integridad física de los trabajadores. Esta intervención no solo constituye una estrategia de medicina preventiva orientada a disminuir los riesgos ergonómicos y mejorar los indicadores de salud ocupacional, configurándose como un factor determinante en el fortalecimiento



del bienestar psicológico y el sentido de pertenencia institucional, al evidenciar una cultura corporativa comprometida fehacientemente con la promoción de la calidad de vida laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, B. M. (2021). *Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios publicos en una municipalidad distrital del Perú, 2021 [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Institucional, Lima Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66219>

Briones, F., Astudillo, I., Valdivia, B., Bustamante, M., Manriquez, D., Ruiz, C., . . . Astudillo, I. (2023). Efectividad de las Pausas Activas con Ejercicios de Fuerza Versus Flexibilidad sobre la Funcion de Hombro e Intensidad de Dolor en Trabajadores de Escritorio. (B. V. Salud, Ed.) *Kinesiologia*. Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1552458?lang=es>

Casajus, J. A., & Rodriguez, G. V. (2011). *Ejercicio Fisico y Salud en Poblaciones Especies. Exernet*. Madrid: Consejo Superior de Deportes. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/
<https://www.munideporte.com/imagenes/documentacion/ficheros/035D0D7E.pdf>

Castañeda, G. J. (2023). *Efectos de una intervencion de pausas activas en el dolor dorsolumbar, en empleados administrativos de la alcaldia de la ciudad Neiva [Tesis Maestria, Universidad de Caldas]*. Repositorio Institucional, Manizales Colombia. Obtenido de <https://repositorio.ucaldas.edu.co/entities/publication/4908085f-2bf6-42b8-af59-8f399cc8aece>

Espinoza, L. (2019). *Vida Activa Ejercicio y Salud*. Valparaíso Chile: Ediciones Universidad de Valparaíso. Obtenido de <https://campusautonoma.unlimitedlearning.io/info/vida-activa-ejercicio-y-salud-03274933>

Farro, U. G. (2022). *Efecto de la pausa activa en el estres laoral en el personal de enfermeria de HNERM Lima 2022 [Tesis de Maestria, Universidad Norbert Wiener]*. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/aa9d899b-fbe7-44be-8a4f-d37a656aae63>



- Gallardo, M. O. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la marca GHL hoteles en Cusco 2023 [Tesis de Maestria, Universidad Andina del Cusco]*. Repositorio Institucional, Cusco. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/item/04b4a92d-5a17-491c-9973-c2f95b196413>
- Goldin, A. (2022). *Neurociencia en la escuela: Guía amigable (sin bla bla) para entender cómo funciona el cerebro durante el aprendizaje*. Siglo XXI Editores. doi: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4bBsEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=la+privaci%C3%B3n+del+sue%C3%B1o+y+la+memoria,+atenci%C3%B3n+y+emociones&ots=xlULCzD5RV&sig=tzeasBbLJFvpo73mf4bvvYvWzcc>
- Guayasamin, M. R. (2024). *Transtornos osteomusculares y sus efectos en el rendimiento laboral de los trabajadores de una entidad financiera durante el periodo 2023 [Tesis de Maestria, Universidad Tecnica del Norte, Ecuador]*. Repositorio Institucional, Ibarra Ecuador. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/15505/2/PG%201754%20TRABAJO%20GRADO.pdf
- Henriques, R. B. (2023). *Atividade Fisica Em Contexto Laboral, Programa de Intervencao de Pausas Ativas no Trabalho [Tesis de Maestria, Escola Superior de Tecnoliga de Saude Coimbra]*. Repositorio Institucional, Coimbra. Obtenido de <https://comum.rcaap.pt/bitstreams/8b7e53c8-3193-42e6-9891-7456044de718/download>
- Laime, H. (2022). *Relacion entre satisfaccion y desempeño laboral en usuarios internos de los establecimientos de salud del municipio de Achocalla [Tesis de Mestria, Universidad Mayor de San Andres]*. Repositorio Institucional, Bolivia. Obtenido de <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/32704>
- Moyano, S. L. (2018). *Pausas activas una herramiento ergonomica . Cuidado y Ocupacion Humana*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/ <https://files01.core.ac.uk/download/pdf/328146757.pdf>
- Ochoa, D. C., Centeno, M. P., Hernandez, R. E., Guaman, C. K., & Castillo, V. J. (Julio de 2020). *La Seguridad y Salud Ocupacional de los Trabajadores y el Mejoramiento del Medio Ambiente*



Laboral Referente a las Pausas Activas. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*.

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

OIT, O. I. (2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro Trabajo*. Ginebra - Suiza: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

OMS, O. M. (2022). *Informe sobre la situación mundial de la actividad física 2022*. Organismo Mundial de Salud. Obtenido de <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240060449>

Pardo, S. (28 de Abril de 2024). A mas estres, mas dolor de espalda: cómo cortar con este círculo vicioso que afecta la calidad de vida. *ProQuest- Infobae*. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/3048307709?sourcetype=Newspapers>

Paredes, R. G. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martín, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]*. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/3d97fe8e-834b-4866-9712-5656c3698137>

Pintado, P. E. (2014). *Comportamiento Organizacional gerencia y liderazgo conductivo del talento humano*. Lima - Perú: Talleres gráficos Dennis Marzón. Obtenido de [https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991000765749707001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=L](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991000765749707001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,Comportamiento%20organizacional:%20Ger)
[ocal%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,Comportamiento%20organ](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991000765749707001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=L)
[izacional:%20Ger](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991000765749707001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=L)

Quiroga, P. R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador]*. Repositorio Institucional, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21632>



- Romero, C. A. (2021). *Efectos de un programa de promocion de actividad fisica para la salud desde el ambito laboral durante la pandemia de la covid 19* [Tesis Doctoral, Universidad Autonoma de Madrid]. Repositorio Institucional, Madrid. Obtenido de <https://repositorio.uam.es/entities/publication/3dff3b05-9ded-4f12-b3c3-454378a31acd>
- Rubio, P. K., & Valdez, Z. C. (2022). *Pausas activas y desempeño laboral en los docentes de la escuela de posgrado, Universidad Privada Antenor Orrego, 2021* [Tesis de Mestria, Universidad Catolica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio Institucional, Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/2879>
- Rubio, S. T. (2016). *Recursos humanos: direccion y gestion de personas en las organizaciones*. Barcelona - España: Octaedro. Obtenido de <https://www.digitaliapublishing.com/a/59030>
- Tenajas, R., & Miraut, D. (2023). Sin bajar la guardia: El impacto de la privación del sueño en los futuros médicos. *Revista Médica Herediana*, 34(3), 182-183. doi: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2023000300182&script=sci_arttext&tlng=pt
- Urgilez, M. G. (2023). *Empleo de pausas activas como plan para prevenir la fatiga y mejorar el rendimiento laboral en el Personal de Gobernanza de Salud de la Cordinacion zonal 6* [Tesis de Maestria, Universidad de las Americas]. Repositorio Institucional, Quito. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15357>
- Vallejo, T. L., & Perez, M. A. (2018). *Recursos Humanos y Organizaciones*. Mexico DF: Bonilla Artigas Editores. Obtenido de <https://www.digitaliapublishing.com/a/81481>

