

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL  
CUSCO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**TESIS**

**GIMNASIA LABORAL PARA FORTALECER EL RENDIMIENTO  
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA, PROVINCIA DE  
QUISPICANCHI - CUSCO, PERIODO 2021**

**PRESENTADO POR:**

- Br. FRANZ MARCELINO HERRERA  
HUARACHA
- Br. XIOMARA VELASQUEZ VILA

**PARA OPTAR AL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**ASESOR:**

Dr. TEOFILO JORDAN PALOMINO

**CUSCO – PERÚ**

**2023**

## INFORME Y REPORTE DE SIMILITUD

### INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, asesor del trabajo de investigación/tesis titulado: GIMNASIA LABORAL PARA FORTALECER EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA, PROVINCIA DE QUISPICANKHI - CUSCO, PERIODO 2021. presentado por: XIOMARA VELASQUEZ VILA / FRANZ MARCELINO HERRERA HUARACHA con Nro. De DNI: 76049488 / 70067484, para optar el título profesional/grado académico de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 08%.

#### Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 08 de SEPTIEMBRE de 2023.



Firma

Post firma Dr. Teofilo Jordan Palomino

Nro. De DNI 23805495

ORCID del Asesor Nro. 0000-0001-9238-4635

#### Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio:  
[https://unsaac.tornitin.com/viewer/submissions/oid:27259\\*264561737?locale=es-MX](https://unsaac.tornitin.com/viewer/submissions/oid:27259*264561737?locale=es-MX)



Identificación de reporte de similitud. oid:27259:261561737

NOMBRE DEL TRABAJO

**Gimnasia laboral para fortalecer el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipali**

AUTOR

**Franz Marcelino Herrera Huarac Xiomara Velasquez Vila**

RECuento DE PALABRAS

**38176 Words**

RECuento DE CARACTERES

**213479 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**151 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**6.8MB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 8, 2023 8:36 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 8, 2023 8:39 AM GMT-5****● 8% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado

Resumen

## DEDICATORIA

*A toda mi familia, en especial, a mis padres Zenovia y Ernesto.*

*A mis hermanas Luz María y Elizabeth.*

*A ustedes que me enseñaron a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño; y todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio, gracias por todo su sacrificio y esfuerzo, por siempre brindarme su apoyo incondicional a lo largo de toda mi vida.*

*A ti, papá Marcelino, que desde el cielo me iluminas y cuidas de mí, para que pueda alcanzar todos mis objetivos y haga realidad mis más grandes sueños.*

*A todos ustedes que me contuvieron en los momentos malos, y gracias por enseñarme a afrontar las dificultades, por ser el norte de mi vida, mi motivación y fuente de inspiración.*

**Franz**

*A mis padres Felicitas y Fidel.*

*Por su amor, sacrificio y por todo el apoyo incondicional que me brindaron a lo largo de mi vida, y darme la fortaleza necesaria para poder culminar mi etapa profesional y seguir realizándome y creciendo como una mejor profesional y una aún mejor persona, porque gracias a su esfuerzo realizado durante tantos años ahora se ve reflejado en quién soy, por ser mi orgullo y la motivación que necesito para seguir saliendo adelante.*

*A mi hermano Crhistian por ser único en todos los aspectos, por ser mi apoyo moral y mi ejemplo a seguir y a mi hermanita Krismeth, no para que siga mis pasos, sino para que sea mejor que yo.*

*Es para mí un orgullo y un privilegio pertenecer a esta familia, los amo demasiado.*

**Xiomara**

## AGRADECIMIENTO

*A Dios, por brindarme salud y sabiduría, por derramar sus bendiciones sobre mi para alcanzar nuestros objetivos.*

*A mi querida tricentenaria casa de estudios Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco por dejarme ser parte de ti, por formarme y ayudarme a desarrollarme personal y profesionalmente. A todos los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas por sus conocimientos, enseñanzas y experiencias brindadas durante mi etapa universitaria.*

*Al Dr. Teofilo Jordan Palomino, por su compromiso, tiempo, conocimientos y dedicación durante el desarrollo del presente trabajo de tesis.*

*A mi compañera de tesis Xiomara, por siempre perseverar, por comprometerte y por tu valioso aporte en la culminación de nuestro trabajo de tesis.*

*A ti amigo, hermano Alan Alain Huaman, por tus consejos, por todo tu apoyo y por tener en ti a alguien con quien siempre puedo contar. De igual manera a ti Alexandra Chilo, por todo tu apoyo, confianza y por siempre estar ahí en todo momento; a ti Karla Sadhit Flores, por tu tiempo, soporte y apoyo, por tener en ti a alguien con quien puedo contar.*

*A todas las personas, que me apoyaron, me motivaron y dieron el aliento necesario, para perseverar y nunca darme por vencido en lograr todas mis metas, a todos ustedes, gracias.*

*A todos los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Oropesa, por su tiempo, dedicación y compromiso durante el desarrollo del experimento y del trabajo de campo del presente estudio.*

*Franz*

*Agradezco a mi asesor de tesis, por su orientación, atención, y el apoyo brindado para la realización de este trabajo, gracias por la confianza ofrecida y por sus orientaciones.*

*A mis docentes de la universidad, gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su dedicación perseverancia y tolerancia.*

*Y finalmente agradezco a mi compañero de tesis, por la paciencia, comprensión y el apoyo incondicional durante la realización de este trabajo.*

*Xiomara*

## PRESENTACIÓN

Dr. Manrique Borda Pilinco

Decano de la Facultad de Administración y Turismo.

Señores Integrantes del Jurado Evaluador:

En conformidad a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos vigentes de la Facultad de Administración y Turismo de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, ponemos a su disposición el presente trabajo de tesis titulado: “Gimnasia laboral para fortalecer el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi - Cusco, periodo 2021”, el trabajo de tesis en mención fue aprobado por Resolución N°D-030-2022-EPCA/FACACET/UNSAAC; y es presentado por los bachilleres Franz Marcelino Herrera Huaracha y Xiomara Velasquez Vila, para optar al Título Profesional de Licenciados en Administración.

En la actualidad por diversos factores como el hecho de la evolución de las exigencias, por los nuevos enfoques laborales; la población trabajadora se halla sujeta a ciertas políticas de rendimiento y productividad, por tanto su permanencia en su área de labor es constante y continua, en ocasiones estática, por tanto se denota la presencia de problemas y afecciones a la salud, tanto a nivel psicológico como físico, por tanto existen programas o estrategias que pueden contrarrestar los efectos de estas afecciones, siendo la más viable y recomendable la actividad física, mismas que puede ser realizada antes, durante o después de las jornadas de trabajo. Bajo esta premisa, en un contexto globalizado, tecnológico y competitivo, se resalta en base a estudios la importancia de contar con una buena condición de salud mental y física, con lo cual se garantiza una mejor ejecución de las actividades cotidianas, académicas y laborales, además de favorecer a la autoestima, autoconfianza y vitalidad de las personas.

En base a lo mencionado anteriormente es que se plantea el presente trabajo de investigación, mismo que se desarrolló bajo el objetivo general de comprobar la incidencia del programa de gimnasia laboral en el fortalecimiento del rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.

Los autores.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
INFORME Y REPORTE DE SIMILITUD .....	ii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE GENERAL .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRAC.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática .....	1
1.1.1. Diagnóstico.....	1
1.1.2. Pronóstico.....	2
1.1.3. Control de pronóstico.....	2
1.2. Delimitación de la investigación .....	3
1.2.1. Área y línea de investigación .....	3
1.2.2. Delimitación geográfica.....	3
1.2.3. Delimitación teórica .....	5
1.2.4. Delimitación temporal .....	5
1.3. Formulación del problema.....	5
1.3.1. Problema general .....	5
1.3.2. Problemas específicos.....	5
1.4. Objetivos de la investigación .....	6
1.4.1. Objetivo general.....	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
1.5. Justificación de la investigación .....	6
1.5.1. Teórica .....	6
1.5.2. Práctica.....	7
1.5.3. Metodológica .....	7

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte de la investigación.....	8
---	---

2.1.1. A nivel internacional.....	8
2.1.2. A nivel nacional.....	12
2.2. Bases teóricas .....	15
2.2.1. Gimnasia laboral.....	15
2.2.1.1. Base fisiológica de la gimnasia laboral.....	15
2.2.1.2. Definición de gimnasia laboral.....	16
2.2.1.3. Importancia de la gimnasia laboral .....	17
2.2.1.4. Objetivos de la gimnasia laboral.....	18
2.2.1.5. Beneficios de la gimnasia laboral .....	19
2.2.1.6. Tipos de gimnasia laboral .....	20
2.2.1.7. Etapas de la aplicación de la gimnasia laboral .....	23
2.2.1.8. La gimnasia laboral en el Perú .....	23
2.2.1.9. Dimensiones de la gimnasia laboral .....	24
2.2.2. Rendimiento laboral.....	27
2.2.2.1. Evaluación del rendimiento laboral.....	29
2.2.2.2. Qué medir del rendimiento laboral.....	31
2.2.2.3. Objetivos de la evaluación del rendimiento laboral.....	32
2.2.2.4. Beneficios de la evaluación del rendimiento laboral .....	33
2.2.2.5. Evaluación 360° del rendimiento laboral .....	34
2.2.2.6. Ventajas y desventajas de la evaluación 306° del rendimiento laboral .....	35
2.2.2.7. Rendimiento laboral y la salud .....	36
2.2.2.8. Efecto del ejercicio físico en el rendimiento laboral .....	37
2.2.2.9. Dimensiones del rendimiento laboral.....	37
2.3. Definición de términos básicos.....	40
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	
3.1. Hipótesis de la investigación .....	43
3.1.1. Hipótesis general .....	43
3.1.2. Hipótesis específicas .....	43
3.2. Variables de estudio.....	44
3.2.1. Identificación de variables.....	44
3.2.2. Operacionalización de las variables.....	45
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>METODOLOGÍA</b>	
4.1. Tipo de investigación .....	47
4.2. Nivel de investigación .....	47



4.3. Diseño de investigación .....	47
4.4. Enfoque de la investigación .....	48
4.5. Unidad de análisis.....	48
4.6. Población, muestra y muestreo .....	48
4.6.1. Población.....	48
4.6.2. Muestra.....	49
4.6.3. Muestreo.....	50
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	50
4.7.1. Técnica.....	50
4.7.2. Instrumentos.....	50
4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	51
4.9. Fiabilidad de los instrumentos.....	55
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
5.1. Procesamiento, análisis e interpretación de resultados.....	58
5.1.1. Resultados descriptivos del programa de gimnasia laboral previo a su aplicación.....	58
5.1.2. Resultados descriptivos de la variable rendimiento laboral y dimensiones grupo experimental y control según el pretest.....	60
5.1.3. Resultados descriptivos de la variable rendimiento laboral y dimensiones grupo experimental y control según el post test .....	66
5.2. Análisis inferencial .....	73
5.2.1. Prueba de hipótesis general .....	74
5.2.2. Prueba de hipótesis específica .....	76
5.3. Discusión de resultados .....	83
CONCLUSIONES .....	86
RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
ANEXOS.....	95

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa según área laboral.....	49
Tabla 2. Muestra representativa del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa según área laboral, grupo control y experimental.....	49
Tabla 3. Baremos de la variable rendimiento laboral del personal administrativo.....	52
Tabla 4. Baremos de las dimensiones de la variable rendimiento laboral del personal administrativo.....	52
Tabla 5. Percepción del trabajador municipal respecto a la condición de salud actual comparado con hace un año.....	58
Tabla 6. Percepción del trabajador municipal respecto a la dificultad laboral en el último mes.....	59
Tabla 7. Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la variable rendimiento laboral de los trabajadores según el pretest .....	60
Tabla 8. Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores según el pretest.....	61
Tabla 9. Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión carga laboral de los trabajadores según el pretest .....	62
Tabla 10. Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión competencia técnica de los trabajadores según el pretest .....	63
Tabla 11. Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico de los trabajadores según el pretest .....	64
Tabla 12. Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión trabajo colaborativo con otros grupos de los trabajadores según el pretest.....	65
Tabla 13. Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la variable rendimiento laboral de los trabajadores según el post test.....	66
Tabla 14. Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores según el post test .....	67
Tabla 15. Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión carga laboral de los trabajadores según el post test.....	68

Tabla 16. Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión competencia técnica de los trabajadores según el post test.....	69
Tabla 17. Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico de los trabajadores según el post test.....	70
Tabla 18. Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión trabajo colaborativo con otros grupos de los trabajadores según el post test.....	72
Tabla 19. Prueba de normalidad de la variable rendimiento laboral en el grupo experimental y control según pretest y post test.....	73
Tabla 20. Prueba de normalidad de la variable rendimiento laboral en el grupo experimental y control según pretest y post test .....	74
Tabla 21. Estadísticos descriptivos de la dimensión calidad de trabajo por grupo experimental y control según pretest y post test .....	76
Tabla 22. Estadísticos descriptivos de la dimensión carga laboral por grupo experimental y control según pretest y post test.....	77
Tabla 23. Estadísticos descriptivos de la dimensión competencia técnica por grupo experimental y control según pretest y post test .....	79
Tabla 24. Estadísticos descriptivos de la dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico por grupo experimental y control según pretest y post test.....	80
Tabla 25. Estadísticos descriptivos de la dimensión trabajo colaborativo con otros grupos en específico por grupo experimental y control según pretest y post test.....	82
Tabla 26. Rutina de mantenimiento físico durante la semana con un mínimo de 3 días	121
Tabla 27. Receta semanal y conteo de calorías para una optima alimentación .....	123

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Ubicación geográfica de la Municipalidad Distrital de Oropesa .....	4
Figura 2. Evaluación 360° .....	35
Figura 3. Diagrama de barras de la condición de salud del trabajador municipal después de un año.....	58
Figura 4. Diagrama de barras de la dificultad laboral del trabajador municipal en el último mes.....	59
Figura 5. Diagrama de barras de la variable rendimiento laboral de los trabajadores previo a la aplicación del experimento por grupo experimental y control.....	60
Figura 6. Diagrama de barras de la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores previo a la aplicación del experimento por grupo experimental y control.....	61
Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión carga laboral de los trabajadores previo a la aplicación del experimento por grupo experimental y control .....	62
Figura 8. Diagrama de barras de la dimensión competencia técnica de los trabajadores previo a la aplicación del experimento por grupo experimental y control.....	63
Figura 9. Diagrama de barras de la dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico de los trabajadores previo a la aplicación del experimento por grupo experimental y control.....	64
Figura 10. Diagrama de barras de la dimensión trabajo colaborativo con otros grupos en un grupo en específico de los trabajadores previo a la aplicación del experimento por grupo experimental y control .....	65
Figura 11. Diagrama de barras de la variable rendimiento laboral de los trabajadores después de la aplicación del experimento por grupo experimental y control ...	67
Figura 12. Diagrama de barras de la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores después de la aplicación del experimento por grupo experimental y control ...	68
Figura 13. Diagrama de barras de la dimensión carga laboral de los trabajadores después de la aplicación del experimento por grupo experimental y control .....	69
Figura 14. Diagrama de barras de la dimensión competencia técnica de los trabajadores después de la aplicación del experimento por grupo experimental y control ...	70
Figura 15. Diagrama de barras de la dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico de los trabajadores después de la aplicación del experimento por grupo experimental y control.....	71
Figura 16. Diagrama de barras de la dimensión trabajo colaborativo con otros grupos en un grupo en específico de los trabajadores después de la aplicación del experimento por grupo experimental y control .....	72

## RESUMEN

En la actualidad existen muchos factores que intervienen en el rendimiento laboral del personal en las organizaciones, los cuales afectan y merman el normal desenvolvimiento durante la jornada de trabajo, con lo cual se hace evidente la necesidad de promover una mejor respuesta a la exigencia laboral. En ese entender, el objetivo del estudio fue comprobar la incidencia del programa de gimnasia laboral en el fortalecimiento del rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco. El método del estudio se fundamentó en el tipo de investigación aplicada, porque se realizó una intervención en los trabajadores con el fin de mejorar su capacidad física y emocional, en consecuencia optimizar el rendimiento laboral, por lo cual respondió a un diseño cuasiexperimental, porque se seleccionó dos grupos de trabajo, el experimental contó con 22 trabajadores, en quienes se aplicó el programa de gimnasia laboral y el grupo control conformado por 26 trabajadores, en quienes no se aplicó el programa o experimento. De los hallazgos se evidencio una mejora en el rendimiento laboral, porque los trabajadores al ser beneficiados en la mejoría de su capacidad física y emocional muestran una ventaja respecto a la exigencia laboral. Los resultados fueron corroborados por el estadígrafo T Student para muestras emparejadas, demostrándose la efectividad del experimento, pero es posible encontrar mayor eficacia en el tiempo con rutinas de actividad física de manera continua, logrando en el corto y mediano plazo beneficios organizacionales, personales y familiares.

Palabras clave:

Rendimiento laboral, programa de gimnasia laboral, demanda laboral.

## ABSTRAC

At present there are many factors that intervene in the work performance of the personnel in the organizations, which affect and reduce the normal development during the work day, with which the need to promote a better response to the labor demand becomes evident. In this understanding, the objective of the study was to verify the incidence of the labor gymnastics program in strengthening the labor performance of the administrative staff of the District Municipality of Oropesa, province of Quispicanchi - Cusco. The study method was based on the type of applied research, because an intervention was carried out on the workers in order to improve their physical and emotional capacity, consequently optimizing work performance, for which it responded to a quasi-experimental design, because it was Two work groups were selected, the experimental one had 22 workers, in whom the labor gymnastics program was applied, and the control group made up of 26 workers, in whom the program or experiment was not applied. From the findings, an improvement in work performance was evidenced, because the workers, being benefited in the improvement of their physical and emotional capacity, show an advantage regarding the work demand. The results were corroborated by the T Student statistic for paired samples, demonstrating the effectiveness of the experiment, but it is possible to find greater efficacy over time with continuous physical activity routines, achieving organizational, personal, and family benefits in the short and medium term.

Key words:

Work performance, work fitness program, labor demand.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, los colaboradores y su bienestar han sido centro de interés para las organizaciones, esto debido a que el bienestar y la salud de los empleados vienen a ser un aspecto elemental para el correcto funcionamiento de las organizaciones, con lo cual la prevención viene a ser un pilar esencial para tal efecto; por tanto, es relevante observar, identificar y analizar en los colaboradores la actividad física que realizan, y como esta incide en el desenvolvimiento organizacional.

Durante la jornada laboral, las rutinas pueden llegar a ser sumamente desgastante, aun en lugares aparentemente inofensivos como las oficinas; donde los hábitos repetitivos, posturas no correctas por un tiempo prolongado inciden a la aparición de enfermedades ocupacionales, es en este punto que se resalta la importancia de la gimnasia laboral.

Debido a que, a nivel mundial, del total de la población laboral al menos el 60% es sedentaria, ya que no se activan físicamente, o no realizan ninguna actividad para hacerlo, se denota la disminución esfuerzos físicos, además del incremento de comportamientos sedentarios, afectándose con ello su bienestar. Por tanto, los programas como la Gimnasia laboral, que contribuyan a que esta realidad cambie dentro de las organizaciones vienen a ser estrategias altamente importantes, ya que se pretende mejorar la salud e integridad de los colaboradores no solo a nivel laboral sino también a nivel personal, familiar y social, garantizándose con ello una vida llevadera. Con lo cual el fomento de la gimnasia laboral viene a ser una opción innovadora para el cuidado de la salud y bienestar de los colaboradores de una organización (Maciel *et al.*, 2005).

Frente a los malestares que presentan los colaboradores en el desempeño de sus funciones como, sedentarismo, cervicalgia, estrés, depresión y ansiedad existente varias opciones que pueden ser empleadas por las organizaciones para minimizar sus efectos, de manera que la jornada laboral sea cómoda y manejable, siendo la gimnasia laboral y las pausas activas, las que más aceptación recibe por parte de las organizaciones, porque se centra en promover la salud y mejora las condiciones laborales (Da Silva *et al.*, 2006). La salud laboral de los colaboradores viene a ser un eslabón esencial en las organizaciones y la prevención uno de los eslabones esenciales para conservarla, buscando con ello un acrecentamiento de la productividad, desempeño y rendimiento laboral.

En este entender el presente trabajo de investigación se halla estructurado de acuerdo con el Esquema y Reglamento de la Facultad de Administración y Turismo de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, por tanto, el estudio se desarrolló bajo los capítulos y esquema siguiente:

## Capítulo I. Planteamiento del problema

Se engloba en este capítulo la situación problemática, en la cual se desarrolla el problema materia de estudio que fue identificado, en consecuencia, a ello se formuló el problema estudio, general y específicos, de igual manera se planteó el objetivo general y específicos, se desarrolló también la justificación del estudio, además de la delimitación del estudio.

## Capítulo II. Marco teórico

En el presente capítulo se desarrolló el estado de arte de la investigación, a nivel internacional y nacional, se muestra también las bases teóricas que sustentan y respaldan a las variables en estudio, además se desarrolló el marco conceptual respectivo.

## Capítulo III. Hipótesis y variables

Se detalló en este capítulo las hipótesis planteadas en el presente estudio, tanto el general como los específicos, adicionalmente se consideró en este capítulo la identificación de las variables y su respectiva operacionalización.

## Capítulo IV. Metodología

En este capítulo se desarrolló tanto el tipo, nivel, diseño y enfoque de la investigación, también se da a conocer la unidad de análisis, población, muestra y muestreo; además se da a conocer las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

## Capítulo V. Resultados y discusión

Se muestra en este capítulo la presentación, análisis e interpretación de los resultados, producto de la aplicación de los instrumentos, se desarrolla además el análisis inferencial respectivo y la discusión de resultados.

Finalmente se desarrollaron las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos del trabajo de tesis, dentro de los anexos se consideraron las estrategias aplicadas en el programa de gimnasia laboral elaborado para mejorar las condiciones de salud del trabajador.

Los tesistas.



## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Situación problemática**

##### **1.1.1. Diagnóstico**

La Organización Mundial de la Salud (2017) indica que el desempeñar labores en un mismo ambiente, en una sola posición por bastante tiempo y frente a un computador provoca el surgimiento de dolores, lo cual genera un desgaste físico y mental debido a la actividad estática y repetitiva, lo cual ocasiona en los colaboradores de una organización varias molestias de índole física y mental, afectando así a su normal desenvolvimiento o rendimiento.

En la actualidad, en el contexto laboral existen varios problemas asociados a un bajo nivel de rendimiento y desenvolvimiento en un puesto laboral, lo cual puede ser ocasionado por el exceso de carga laboral, afectando así al trabajador y a su entorno, tanto laboral como familiar. La deficiencia de rendimiento de un trabajador puede deberse a aspectos tan sencillos como estar sentados frente a un computador, posiciones ergonómicas incorrectas, jornada laboral extendida, funciones operativas físicas monótonas, entre otras de aspecto psicológicos como estrés, desatención, olvido, cansancio y aburrimiento.

A nivel general, no solo en nuestro contexto sino a nivel mundial en el ámbito laboral las personas se hallan expuestas a riesgos tanto de índole física como psicológica; la literatura científica ha identificado factores asociados que son causales para un bajo rendimiento, desenvolvimiento o desempeño en el trabajo, como aquellos que están vinculados al puesto de trabajo (ambiente y equipamiento laboral inadecuado, mal diseño de los puestos, presión, horarios laborales inflexibles, etc.) y al contexto laboral (pobre comunicación, bajos niveles de apoyo en la solución de problemas y desarrollo personal, indefinición de objetivos organizacionales, ambigüedad o conflicto de roles, bajos salarios, escasa participación en la toma de decisiones, etc.)

### **1.1.2. Pronóstico**

Los factores asociados mencionados en el párrafo anterior pueden contribuir a la aparición de problemas de salud en los colaboradores de una organización, tanto a nivel mental (cansancio, burnout, ansiedad y depresión) y física (trastornos cardiovasculares y musculo esqueléticos) los cuales claramente afectan a los trabajadores y a su normal rendimiento en el ejercicio de sus funciones.

Por tanto, en base a lo mencionado, en el contexto laboral si la problemática en mención persiste y no se busca cambiar tal fenómeno en los colaboradores esto podría implicar o generar problemas severos en su bienestar físico y mental, afectando con ello a su normal desenvolvimiento y/o rendimiento, con lo cual se evidenciaría una disminución en la eficiencia, efectividad y eficacia de los trabajadores en el desarrollo sus labores; por consiguiente se vería afectada también la entidad a la cual pertenecen, ocasionando un impacto negativo en la economía, productividad, competitividad e imagen de la organización.

### **1.1.3. Control de pronóstico**

La salud de los trabajadores en la actualidad tiene mayor importancia con respecto a la gimnasia laboral el cual ocasiona efectos en el buen rendimiento laboral, sobre todo en la disminución de afecciones tanto físicas como mentales. Es así como la actividad física regular causa beneficios en la salud de la población de trabajadores administrativos, como la reducción del riesgo de enfermedades cardiovasculares, estrés, aburrimiento, diabetes, obesidad, algunos tipos de cáncer y condiciones musculoesqueléticas.

La práctica de ejercicio físico en forma regular fortalece y promueve la salud, con ello favorece decisivamente a la longevidad del hombre. En los diferentes ámbitos de la actividad laboral han ocurrido muchos cambios como son la reestructuración, privatización, una elevada carga horaria de trabajo, la introducción de la automatización a gran escala como consecuencia del progresivo uso de las microcomputadoras en todos los sectores productivos y de servicios como es el caso de la Municipalidad Distrital de Oropesa, la sustitución de trabajadores administrativos por máquinas y las presiones psicológicas de índole tecnológica y demás aspectos, ocasionan el incremento del ritmo de trabajo lo cual trae consigo un declive en el normal desenvolvimiento de un trabajador, y con mayor razón en este pleno estado de emergencia provocado por el COVID - 19. Con el propósito de revelar las explicaciones que sostienen las bondades de la introducción de programas de gimnasia laboral y con ello la práctica sistemática de ejercicios físicos,

consideramos pertinente investigar en la historia del programa en general, su conceptualización y objetivos en el tiempo y los beneficios que su práctica logra como complemento de una vida saludable. Ello permitió detectar que este punto, aunque abundantemente tratado, no ha sido resuelto y necesita ser mejorado, a lo cual hay que agregar: no existe una suficiente preparación del personal que se ocupa de los programas de gimnasia laboral para asumir sus funciones con la calidad requerida, considerándose dificultades metodológicas, desmotivación, desconocimiento de la importancia de su labor, así como de las funciones a ejecutar, problemas organizativos, entre otras que se relacionan con la actividad laboral del personal administrativo. Por tanto frente a la problemática en mención, para salvaguardar la integridad de los colaboradores se plantea la implantación de programas de gimnasia laboral y con ello se busca establecer la práctica sistemática de ejercicios físicos, los cuales contribuirían en el bienestar no solo físico sino también psicológico de los colaboradores, debido a que la práctica de ejercicio físico en forma regular fortalece y promueve la salud; con lo cual estos se hallarían en mejores condiciones para el cumplimiento de sus funciones, por tanto su rendimiento puede acrecentarse, beneficiando de esta forma a una organización.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

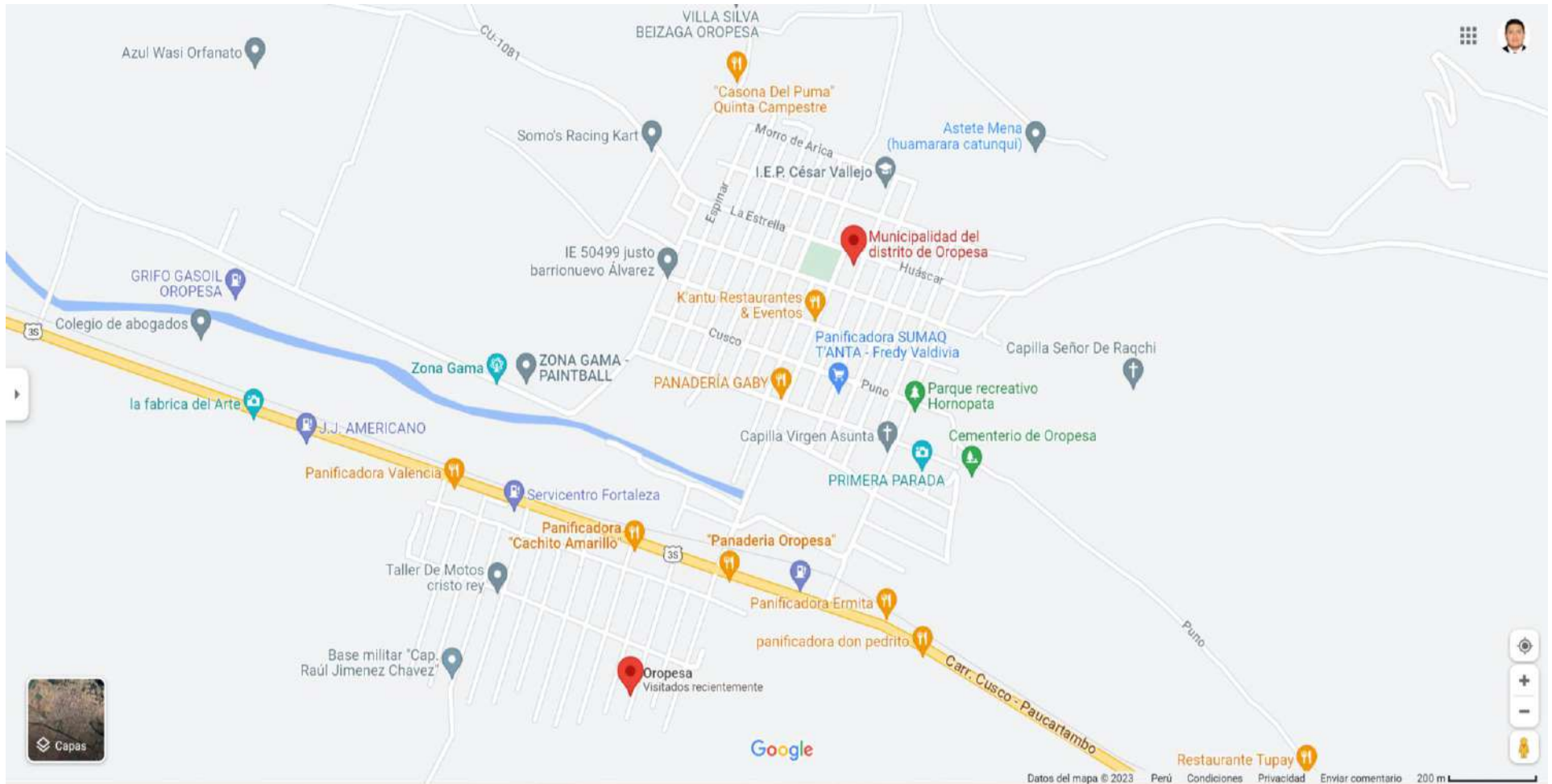
### **1.2.1. Área y línea de investigación**

De acuerdo a lo establecido por el Vice Rectorado de Investigación, y de la Dirección de gestión de la Investigación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, se desarrolló, estableció y publicó las “Líneas de Investigación UNSAAC 2018-2021”, por tanto en este marco el presente trabajo de tesis se halla enmarcado y circunscrito en el Área de Conocimiento “Ciencias sociales, económicas y humanidades –CEH” en la cual la línea de investigación respectiva es la “Administración y gestión pública y privada” el cual está inmerso en el Código CEH-01.

### **1.2.2. Delimitación geográfica**

El trabajo de investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Oropesa, entidad que se halla ubicado en la Plaza de Armas del distrito de Oropesa, Provincia de Quispicanchi y región del Cusco. El distrito de Oropesa se ubica al Sur Este de la ciudad del Cusco, aproximadamente a 25 km. de distancia, en la ruta carrozable Cusco-Sicuani, ubicándose exactamente bajo las coordenadas geográficas 13°59'37" latitud sur y 71°76'46" longitud oeste. A continuación, se muestra una captura fotográfica satelital presentado la ubicación exacta de la entidad municipal.

**Figura 1**  
*Ubicación geográfica de la Municipalidad Distrital de Oropesa*



Nota: Obtenido de Google Maps.

### **1.2.3. Delimitación teórica**

El presente trabajo de investigación se apoyó en la bibliografía relacionada a las variables investigadas, misma que pone en perspectiva los soportes teóricos en los que se basó el estudio, adicionalmente el estado del arte fue desarrollado en base a las variables estudiadas, la gimnasia laboral y el rendimiento laboral, lo cual permitió además el desarrollo teórico conceptual de la investigación.

### **1.2.4. Delimitación temporal**

El presente estudio se ejecutó durante el año 2022, periodo en el cual se procedió con el proceso de recolección de datos y la aplicación del programa de gimnasia laboral, exactamente en el segundo semestre del año en mención.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo el programa de gimnasia laboral incide en el fortalecimiento del rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cómo el programa de gimnasia laboral incide en la calidad de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021?
- b) ¿Cómo el programa de gimnasia laboral incide en la carga laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021?
- c) ¿Cómo el programa de gimnasia laboral incide en la competencia técnica del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021?
- d) ¿Cómo el programa de gimnasia laboral incide en el trabajo en equipo en un grupo específico del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021?
- e) ¿Cómo el programa de gimnasia laboral incide en el trabajo colaborativo con otros grupos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021?

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Comprobar la incidencia del programa de gimnasia laboral en el fortalecimiento del rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Demostrar la incidencia del programa de gimnasia laboral en la calidad de trabajo de los objetivos y tareas del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.
- b) Demostrar la incidencia del programa de gimnasia laboral en la carga laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.
- c) Demostrar la incidencia del programa de gimnasia laboral en la competencia técnica del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.
- d) Demostrar la incidencia del programa de gimnasia laboral en el trabajo en equipo en un grupo específico del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.
- e) Demostrar la incidencia del programa de gimnasia laboral en el trabajo colaborativo con otros grupos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **1.5.1. Teórica**

El resultado de esta investigación podrá sistematizarse para posteriormente ser incorporado como aporte de la comunidad científica de investigadores, al demostrarse la causalidad de la gimnasia laboral en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, se podrán realizar las acciones necesarias para incrementar y mejorar los niveles de rendimiento laboral en las distintas dependencias de la municipalidad, lo cual posibilitará tener mejores resultados laborales y también óptimos niveles de satisfacción laboral, los cuales vienen a ser los efectos causados por la aplicación de la gimnasia laboral.

### **1.5.2. Práctica**

Esta investigación se realizó porque existe la necesidad de medir las diferencias causadas por la aplicación de la gimnasia laboral en el rendimiento laboral de los administrativos nombrados de la Municipalidad Distrital de Oropesa, además de la aplicación de un plan de gimnasia laboral, es importante observar los beneficios causados en la salud del personal administrativo caracterizado por el tiempo de servicios que tiene en la Municipalidad Distrital de Oropesa, y demás de estar confinados y realizando trabajo remoto a consecuencia de la pandemia del COVID - 19.

### **1.5.3. Metodológica**

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumento empleados en la investigación de diseño experimental, una vez demostrados su validez y fiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación de similares características, considerando la intervención directa del investigador.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Estado del arte de la investigación

En relación con las variables de estudio gimnasia laboral y rendimiento laboral se procedió con la revisión de la literatura correspondiente, en repositorios de revistas y de universidades, tanto a nivel nacional e internacional; y en base a la literatura hallada se seleccionó los siguientes estudios como referencia y antecedentes investigativos del presente trabajo de tesis.

##### 2.1.1.A nivel internacional

Ordóñez y Prado (2019) desarrollaron un estudio intitulado: *“La gimnasia laboral como medida de prevención ante el estrés y mecanismo habilitante del desempeño laboral”*; misma que fue publicada por la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

El estudio tuvo como propósito “determinar la influencia de la gimnasia laboral como medida de prevención ante el estrés y su incidencia sobre el desempeño de los empleados de la Empresa Industria Cartonera Ecuatoriana S.A.” (p.6). La investigación se desarrolló bajo un diseño y modalidad bibliográfica, documental y descriptiva, no experimental con un nivel explicativo. La población de estudio estuvo conformada por 275 colaboradores de la empresa *“Industria Cartonera Ecuatoriana S.A.”*. Para el procedimiento de recojo de datos se emplearon las técnicas de aplicación de un test y la encuesta.

Conclusiones del estudio:

- En base a los resultados arrojados posterior a la aplicación de un test muestran la presencia de estrés en la organización, misma que impacta en el ánimo de los colaboradores, además de ocasionar dolores físicos; con lo cual el desenvolvimiento laboral no es el óptimo evidenciándose esto en su grado de rendimiento. Por tanto, es indispensable atacar el problema, siendo la gimnasia



laboral una opción viable ya que apoya no solo a la reducción del estrés sino también a las dolencias corporales.

- La observación evidenció que varios de los colaboradores son afectados por el estrés, sobre todo en la sección operaria donde el ruido de las maquinarias y su alto nivel generan el acrecentamiento del estrés, reflejada en la presencia de ansiedad para retirarse del puesto de labor y la intranquilidad que muestran los colaboradores al momento de ingresar a planta. además, el personal que labora en la parte administrativa muestra signos de desgano y aburrimiento, con lo cual el problema es más que evidente. En base a los resultados se denotó que los colaboradores mayores de 25 años de edad muestran un nivel de estrés más alto, lo cual se puede comprender a que esta población en su mayoría debe cumplir con responsabilidades personales y familiares.
- En base a los hallazgos se concluye que el estrés impacta negativamente en el rendimiento de los colaboradores; por tanto, se procedió con la implementación de un programa de gimnasia laboral, para liberar las cargas de estrés por medio de ejercicios, relajación, estiramientos de manera que se rompe la rutina y se beneficia la calidad de vida del personal.
- La actividad física ordenada en la gimnasia puede minimizar la cantidad de hormonas que dan origen al estrés, esto por medio de la activación del “sistema límbico” que está conexas con el placer, dando lugar a la segregación de sustancias endógenas que provocan un mejor estado mental y físico. Por tanto, la gimnasia laboral puede mejorar la calidad de vida de los colaboradores, ayudando a su concentración y desempeño, además de ayudar a una mejor interacción entre pares con un buen sentido de ánimo.

Viera (2015) realizó un estudio titulado: *“La gimnasia laboral y el desempeño de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua”*; el cual fue publicado por la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

El objetivo del estudio fue “identificar la influencia de la gimnasia laboral en el desempeño de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua” (p.10). La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, apoyándose en los niveles investigativos exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativa. La población de estudio estuvo conformada por 112 personas que pertenecen al área administrativa. Para el proceso de recolección de

datos se emplearon como técnicas la encuesta y la observación, cada una con su respectivo instrumento.

Conclusiones del estudio:

- Apoyado en los hallazgos de la aplicación del instrumento, se denota que al ser implementado la gimnasia laboral como un proceso de pausas activas en el ejercicio de funciones incide positivamente en el desenvolvimiento de los colaboradores, incluso siendo este a nivel general.
- Es factible mencionar además que los resultados evidencian que la gimnasia laboral debe direccionarse a la minimización de problemas vinculados con las *“enfermedades profesionales”* con lo cual se contribuiría al bienestar del colaborador, atacando el desgaste consecuencia del sedentarismo; buscando instaurar una calidad de vida laboral adecuada; se denota además que no existe un plan de salud ocupacional.
- Respecto al desempeño, los colaboradores presentan un rendimiento aceptable, mismo que es eficaz y eficiente, pero este no es percibido como óptimo, existiendo altas y bajas en el desenvolvimiento y esto se debe a un nivel mínimo de satisfacción laboral.
- En base a los resultados se concluye finalmente que la implantación de un programa de gimnasia laboral y de salud ocupacional vendrían a ser estrategias que contribuirían al acrecentamiento institucional, ya que se fomenta el bienestar integral de los colaboradores, con lo cual la prestación mejoraría prestándose un servicio competitivo.

Ortiz *et al.* (2017) desarrollaron una investigación intitulada: *“Influencia de las pausas activas en el rendimiento laboral del personal de la administración central, Universidad Central del Ecuador”*; siendo esta publicada en la Revista Institucional de Investigación Metanoia: Ciencia, Tecnología, Innovación de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Quevedo, Ecuador.

La investigación tuvo como objetivo “conocer la percepción que tienen el personal Administrativo de la Universidad Central del Ecuador con respecto a si las pausas activas contribuyen a mejorar el rendimiento laboral y estado de salud” (p.127). El estudio metodológicamente fue longitudinal de intervención, con la cual se hicieron comparaciones en distinto momentos. La población de estudio lo integraron los colaboradores de la administración central de la Universidad Central del Ecuador.

Para el proceso de recolección de la información se empleó como instrumento el cuestionario.

Conclusiones del estudio:

- Las pausas activas como programa incidieron notablemente en la salud física y emocional en los colaboradores de la entidad universitaria, esto en base a la propia percepción del personal.
- Los resultados muestran además que las pausas activas mejoran el rendimiento de los colaboradores, además de acrecentar el compromiso laboral y las relaciones interpersonales, con lo cual se mejora también el ambiente de trabajo.
- Finalmente, en base a los resultados se concluye de manera general que las pausas activas aportaron significativa y positivamente en los colaboradores, acrecentando su desenvolvimiento, además de mejorar no solo su bienestar profesional sino también su salud mental y física.

López (2017) realizó un estudio intitulado: *“El sedentarismo y su efecto en el rendimiento laboral en el área administrativa de la Compañía Nacional de Transporte Cneyton Vásquez S.A., en el período 2015 – 2016, propuesta de un plan de acción de pausas activas”*; la cual fue publicada en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito.

El objetivo del estudio fue “determinar la influencia del sedentarismo en el rendimiento laboral en el área administrativa de la Compañía Nacional de Transporte Cneyton Vásquez S.A.” (p.18). Metodológicamente el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo exploratorio. La población de estudio estuvo conformada por el total de colaboradores de la *“Compañía Nacional de Transporte Cneyton Vásquez S.A.”*. Para el proceso de recojo de datos se hizo uso de la encuesta, a través del cuestionario IPAQ.

Conclusiones del estudio:

- En base al análisis estadístico inferencial se concluye que existe una relación directa entre el sedentarismo y el rendimiento de los colaboradores; es decir el sedentarismo ejerce una incidencia alta sobre el rendimiento; aun así, los colaboradores no muestran quejas de su ambiente de trabajo, con lo cual se hace aceptable el nivel de rendimiento.
- Se concluye además que los colaboradores muestran un grado de satisfacción adecuado en el desempeño de sus actividades, ya que consideran que sus

actividades no son monótonas, y que se sienten cómodos en el desempeño de sus tareas. El ambiente de trabajo es adecuado ya que la relación entre los colaboradores es buena y positiva, con lo cual se denota un apropiado trabajo en equipo; sin embargo, el vínculo con sus superiores no es el más apropiado, lo que genera cierta ruptura en la organización. La compensación percibida no es buena, a pesar de ello el rendimiento de los colaboradores es positivo.

- Los colaboradores que realizan un cierto grado de actividad física, como caminar por algunos minutos por día, subir escaleras, cargar peso y similares, desempeñan un trabajo eficiente y se representan por un 30% del total; sin embargo, un 40% de los colaboradores que se desempeña correctamente en sus labores no realizan ninguna actividad física durante la semana, pero estos indican sentir dolencias y molestias físicas en el ambiente laboral.
- Se concluye además que se hace necesario implementar una metodología de pausas activas, el cual debe ser desarrollado en todas sus etapas, de manera que la propuesta final se adapte a los requerimientos de los colaboradores. Dentro de este plan los ejercicios vienen a ser fundamentales debido a que incentivan a los colaboradores a involucrarse en actividades que coadyuven a su estado físico y que estos le posibiliten manejar y minimizar el desgaste emocional vinculado al desarrollo de los roles laborales.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Chirito (2018) realizó un estudio intitulado: *“Influencia de un programa de gimnasia laboral como medida de prevención del sedentarismo en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional JFSC - Huacho 2017”*; misma que fue publicada por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Lima.

La investigación tuvo como propósito “determinar la influencia del programa de gimnasia laboral como medida de prevención del sedentarismo en los trabajadores administrativos de la UNJFSC, Huacho año 2017” (p.4). El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, empleando métodos teóricos, empíricos, estadísticos y matemáticos. La población de estudio lo integraron 308 colaboradores administrativos de la UNJFSC. Para el proceso de recolección de la información se hizo uso como técnicas a la entrevista y la encuesta.

Conclusiones del estudio:

- Se concluye del estudio que el programa de gimnasia laboral podría acrecentar el desempeño de los colaboradores, lo mismo pasaría con su estilo de vida. El programa es vista como opción debido a que se evidencio que muchos de los colaboradores presentan signo de sedentarismo, mostrando una ausencia de prácticas y actividades físicas, y esto consecuentemente puede ocasionar enfermedades como la obesidad, presión arterial, diabetes y demás relacionados.
- Del estudio también se puede mencionar que respecto al programa de pausas activas o gimnasia laboral debe seguir una estricta metodología de aplicación de manera que esta se rijan a los debidos procedimientos y se adapte a las necesidades de los colaboradores.

Tapia (2019) desarrolló un estudio intitulado: "*Propuesta de gimnasia laboral para empresas privadas de Lima, 2019*"; la cual fue publicada por la Universidad Privada de Trujillo.

El estudio tuvo por objetivo "identificar el nivel de conocimiento de los efectos personales y profesionales de los estresores laborales en Lima y proponer un modelo de negocio para atender la demanda" (p.15). La población lo conformaron personas mayores de 25 años de ambos géneros, que laboran en organizaciones formales de Lima Metropolitana. Se empleó la técnica de la encuesta para el recojo de la información.

Conclusiones del estudio:

- El estrés que muestran los colaboradores es cada vez más notorio, y esto afecta directamente a su rendimiento, minimizándose la capacidad de respuesta de los colaboradores respecto a sus responsabilidades.
- Los niveles de productividad son afectados por la presencia de estrés, y esto se halla directamente vinculado con la ausencia de actividad física, y esto trae como consecuencia el surgimiento de muchas enfermedades como el sedentarismo, causa de fallecimiento de muchas personas.
- Frente a los altos niveles de estrés, y como medida de prevención se concluye que la gimnasia laboral podría mitigar sus efectos, permitiendo además que el rendimiento de los colaboradores mejore, incidiendo positivamente también en su estilo de vida.

- Los programas de gimnasia laboral pueden ser además un soporte para acrecentar los niveles de rendimiento y productividad, debido a que se ataca directamente los niveles de estrés, en la ciudad de Lima se denota que en muchas empresas sus colaboradores muestran grados de estrés elevados, por tanto, se hace imprescindible que se implanten programas de gimnasia laboral.

Lope (2018) desarrolló un estudio intitulado: *“Efectividad de gimnasia laboral para disminuir trastornos musculo-esqueléticos en trabajadores”*; misma que fue publicada por la Universidad Norbert Wiener, Lima.

La finalidad del estudio fue “sistematizar las evidencias sobre la efectividad de la gimnasia laboral para la disminución de los trastornos musculo-esqueléticos en los trabajadores” (p.14). Metodológicamente se hizo uso de la revisión sistemática, se agruparon publicaciones de artículos, siendo el estudio de tipo observacional, prospectivo y retrospectivo, mostrando los hallazgos de muchos estudios primarios. La unidad de análisis lo integraron diez publicaciones de artículos científicos indexados dentro de la base de datos. Los datos fueron recolectados por medio de la técnica de la revisión sistemática de los artículos.

Conclusiones del estudio:

- Del total de artículos revisados sistemáticamente respecto a la certeza y garantía de la gimnasia laboral para la minimización de trastornos músculos-esqueléticos en empleados, se determinó que en su totalidad estos estudios muestran la efectividad de la gimnasia laboral en los colaboradores, minimizando los trastornos y dolores.
- Se estableció además que la gimnasia laboral es efectiva si esta es aplicada tomando en consideración la metodología correcta, como el cálculo de tiempos, la frecuencia y los ejercicios a realizarse; también se denota que se debe emplear estrategias para incentivar y motivar a los colaboradores a involucrarse con la metodología.
- Dentro del ambiente de trabajo la gimnasia laboral al ser aplicado de manera regular se asume como una estrategia que puede generar efectos positivos en distintas zonas musculo-esqueléticas como el cuello, la columna vertebral, hombros y extremidades, con lo cual se coadyuva a la disminución de males como el sobrepeso y el sedentarismo.

Panana (2018) ejecutó un estudio intitulado: *“Gimnasia laboral como estrategia para mejora de la productividad en la empresa Agro Industrial Paramonga”*; la cual fue

publicada por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Lima.

El objetivo tuvo como propósito “determinar si la gimnasia laboral como estrategia influye en la productividad de la empresa Agro Industrial Paramonga” (p.12). el estudio metodológicamente es de tipo investigativo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. La población lo integraron trabajadores de la empresa Agro Industrial Paramonga. Para la recolección de datos se hizo uso de la técnica de la encuesta.

Conclusiones del estudio:

- En base a los resultados obtenidos, se concluye que existe incidencia entre las variables de estudio, gimnasia laboral y la productividad de la organización, y esta representa una moderada asociación, y esta se determina por un valor de 0,449 en la correlación de Spearman.
- De los resultados se evidencia además que se denota la existencia de una incidencia entre el bienestar, los rasgos de personalidad, la postura adoptada y la coordinación de movimientos de los colaboradores de la empresa con respecto a la productividad organizacional, denotándose una moderada asociación.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Gimnasia laboral**

#### **2.2.1.1. Base fisiológica de la gimnasia laboral**

La base fisiológica de la gimnasia laboral de acuerdo con Corbillon (2010) se basa en el “descanso activo”, y esta sentó sus bases a inicios del siglo pasado en Rusia, siendo respaldada y desarrollada por Mijáilovich Séchenov, siendo este personaje el pionero de la rama.

Haciendo uso de un experimento muy sencillo Mijáilovich probó la relevancia y el empleo del “descanso activo” y esta se halla por encima del “descanso pasivo”, y esto fue probado luego de aplicarse un ejercicio simple, el autor alzaba un objeto y procedía a registrar los ejercicios en cantidad de repeticiones, la altura de los levantamientos y estos fueron registrados por un aparato especializado; inicialmente los estos movimientos fueron realizados con una sola extremidad, hasta el surgimiento del cansancio, llegado el momento se detenía la actividad por un lapso de 5 minutos (descanso pasivo) sin ningún movimiento y posterior a ello se continua

con el ejercicio con la misma extremidad. De acuerdo con los “engogramas” (grabación de los movimientos) se denoto la diferencia entre la altura actual con respecto al inicial, debido a que el objeto ya no era levantado a la misma altura, y el cansancio se evidencia de forma más rápida.

Por ello se determinó que se proceda con el mismo ejercicio con el cambio de que después del descanso se retome el trabajo empleando la otra extremidad y así consecutivamente, con lo cual se denoto que los movimientos fueron más ligeros es decir la amplitud del levantamiento retornaba solo al principio de la actividad, antes de que surgiera la fatiga general.

En base a ello Séchenov determino que en el “descanso activo”, la recuperación fue más completa y rápida, que con el “descanso pasivo”. Este fenómeno es descrito por el autor componen tema de actualidad en el campo científico, y cada día se avanza en su desarrollo. Los hallazgos realizados por este autor fue denominado “Efecto de Séchenov”, y viene a ser la base científica sobre la cual reposa la gimnasia laboral.

#### **2.2.1.2. Definición de gimnasia laboral**

La gimnasia laboral para Sánchez *et al.* (2020) hace alusión a las actividades físico-psicológicas que realiza una persona, esto a raíz de la implantación de ejercicios sistemáticas, dinámicas o estáticas, que se plantean en torno a la salud de los colaboradores y les proporcione la opción de actuar de mejor manera al momento de realizar sus actividades laborales, mismas que requieren de determinadas posturas y que estas sean constantes, como también enmarca a actividades que requieren de acciones muy repetitivas.

Por su parte Licea (2012) menciona que la gimnasia laboral viene a ser la adecuación físico-psicológica de una persona ejecuta previo a la realización de sus asignaciones laborales, sean estas estáticas o dinámicas, la primera hace alusión a actividades vinculadas a labores de oficina y que no requieren de mucho desplazamiento, y la segunda engloba a acciones que requieren de un alto transito sin embargo estos son repetitivos.

Respecto a la gimnasia laboral Vicente *et al.* (2020) mencionan que hace alusión a la actividad física practicada en los ambientes de trabajo, con el fin de mejorar y mantener una adecuada salud de los colaboradores de una organización, busca generar mejoras en el rendimiento de estos, estas actividades además propician una pronta recuperación físico-psicológica lo que conlleva a una mejora en la productividad de los colaboradores.



La práctica sistemática de actividades físicas inmersas en la gimnasia laboral, probaron ejercer un nivel de incidencia positiva en los puntos señalados en el párrafo anterior. Se evidencia que gracias a este programa se puede lograr una mejora en la respuesta del sistema nervioso, respiratorio, cardiovascular, coordinación motriz, como también desarrollar la flexibilidad, fuerza y capacidad de los colaboradores.

De Lima (2018) menciona que la gimnasia laboral viene a ser la puesta en marcha de una serie de ejercicios físicos y que se ejecutan en conjunto en un momento determinado de la jornada laboral y esta se sujeta a las exigencias que tiene cada colaborador. El propósito de esta práctica se centra en incentivar el bienestar del colaborador dándole énfasis a su estado físico y emocional de manera que se evite la aparición de enfermedades ocupacionales.

Finalmente, la gimnasia laboral para Polito y Bergamaschi (2002) comprende un conglomerado de actividades físicas, mismas que deben realizarse de manera continua, siendo estas ejecutadas dentro de la jornada laboral, tales actividades persiguen el correcto funcionamiento corporal, proporcionándole a los colaboradores de una organización un espacio de relajación y socialización, con lo cual se busca evitar lesiones corporales de toda índole, además de minimizar la carga psicológica emocional.

Los autores mencionan que la práctica de la gimnasia laboral debe darse en intervalos de cinco a diez minutos al día, siendo su fin proporcionar a los colaboradores un fortalecimiento de sus habilidades funcionales por medio de actividades de soltura, estiramiento, y de recreación; con el objetivo de evitar lesiones y consecuentemente dolores corporales. Estos programas se desarrollan posterior a un análisis previo del ambiente laboral, de las personas que integran la organización, y de las actividades que se desempeñan, también se toman en cuenta la situación, realidad y condiciones que posee la organización.

### **2.2.1.3. Importancia de la gimnasia laboral**

La ejecución y práctica de actividades físicas de forma regular trae consigo importantes beneficios e impactos positivos, y estas no solo se reflejan en el ámbito fisiológico, sino también en el emocional; debido a que se impacta de manera directa al bienestar, salud e integridad de los colaboradores, mejorando sus condiciones físicas, además de minimizar síntomas vinculados al estrés, depresión y ansiedad. Estos aspectos mencionados se hallarían vinculados al tiempo de inactividad en el desempeño de labores, a la constante repetición de actividades, como también de

todos los factores vinculados al clima de trabajo en el cual un individuo se desenvuelve (Barrios & Paravic, 2006).

Sánchez *et al.* (2020) consideran que los programas de gimnasia laboral como una estrategia para mejorar el bienestar de los colaboradores y de establecer ámbitos laborales saludables, trae consigo efectos positivos en el clima laboral y la labor cooperativa. Los autores consideran además que estas actividades acrecientan el rendimiento de los colaboradores, minimizando de forma notoria el “ausentismo laboral” y los costos a los que se incurren por motivos de salud de los colaboradores; involucra también ciertos aspectos sociales de los mismos valores, la autoestima y la motivación, no solo relacionados a su rendimiento laboral sino también en su vida cotidiana.

Cabe resaltar también que la salud de los colaboradores viene a ser un pilar esencial y relevante en las organizaciones, por tanto, su cuidado y prevención se asumen de igual manera, es por ello que actualmente se les presta un énfasis a estos programas y como es que pueden beneficiar a los colaboradores, y como es que impacta en el rendimiento de las organizaciones.

Dentro de las organizaciones la gimnasia laboral viene a ser una estrategia para incentivar el cuidado de la salud y evitar las enfermedades ocupacionales, y no solo limitando ese bienestar al ámbito de su vida laboral, sino también a su vida personal e incluso visionando a que en un futuro este no se vea afectado. Esta estrategia debe ser innovadora y debe adecuarse a beneficiar y cuidar la salud de los colaboradores.

Por tanto, la gimnasia laboral tiene como principio la ejecución de actividades físicas mismas que aportan y buscan la relajación muscular, con el propósito de lograr el bienestar de los empleados, con lo cual se puede lograr un ambiente de trabajo más propicio, lográndose con ello mejorar la productividad y desempeño de las organizaciones. Es aquí que radica la importancia de la gimnasia laboral ya que no solo favorece a las organizaciones, sino que también favorecen a las personas de manera particular.

#### **2.2.1.4. Objetivos de la gimnasia laboral**

Licea (2012) afirma que la gimnasia laboral tiene como objetivo primordial brindar al colaborador un elevado nivel de confort y bienestar en la ejecución de sus funciones, a nivel mental, físico, organizacional, social, entre otras. Durante el desarrollo de funciones en el lugar de labores, la realización de ejercicios físicos presenta los siguientes objetivos:

- Prevenir enfermedades que puedan surgir de los hábitos laborales.
- Minimizar el dolor y las tensiones musculares.
- Acrecienta la predisposición para la realización de labores.
- Direccionar y corregir los malos hábitos de postura que se asumen por la rutina laboral.

En términos más concretos la gimnasia laboral se desarrolla con el objetivo de brindar y convidar a los colaboradores de una organización un nivel de bienestar elevado en el desempeño de sus responsabilidades, y esto en sus distintos niveles, además de minimizar el surgimiento de posibles males ocupacionales, con lo cual se puede acrecentar el rendimiento y desenvolvimiento laboral.

#### **2.2.1.5. Beneficios de la gimnasia laboral**

De acuerdo con Licea (2012) la gimnasia laboral que se realiza y ejecuta en el contexto y ámbito laboral, presenta una serie de beneficios y se hallan orientados hacia tres puntos sumamente relevantes: El psicológico, fisiológico y social.

**a) Fisiológicos:** A nivel de la estructura molecular mejora la circulación sanguínea, la oxigenación de los músculos y tendones, y se minimiza la acumulación de ácido láctico.

- Minimiza las inflamaciones
- Minimiza la tensión muscular no necesaria
- Mejora la flexibilidad y movilidad del musculo articular
- Minimiza el esfuerzo en el acatamiento de las funciones laborales
- Facilita la adaptación al ambiente laboral
- Mejora la postura del colaborador

#### **b) Psicológicos**

- Se acrecienta la habilidad de concentración en la ejecución de labores
- Se favorece a la permuta de la rutina
- Se vigoriza la autoestima
- Se recibe el apoyo de la organización, sintiéndose su apoyo e interés

### **c) Sociales**

- Favorece al sentido de pertenencia con el grupo
- Se fomenta la integración
- Se acrecienta los vínculos interpersonales
- Se promueve el contacto e intercambio entre colaboradores

Por su parte Osorio (2009) afirma que el mayor beneficio de la gimnasia laboral para las organizaciones es que se acrecienta el rendimiento, desempeño o desenvolvimiento de los colaboradores, y de manera individual cada empleado se beneficia ya que se aplaca el estrés y la tensión, mejorándose además el estado de ánimo, manejo de impulsos, además de minimizar molestias y dolores osteomusculares. A largo plazo la aplicación de estos programas puede generar un impacto positivo en el clima laboral y organizacional, se acrecientan los grados de productividad, se minimiza el ausentismo laboral por motivos de salud, los errores operacionales ocasionados por el personal disminuyen y se reduce la accidentabilidad; estos aspectos mencionados son beneficiosos para una organización.

Los beneficios de la gimnasia laboral en base al portal de Ergonoticias (2016) se enfoca en que coadyuva al mejoramiento de la “calidad de vida” de los colaboradores, se minimiza la presencia de enfermedades, se acrecienta el desenvolvimiento de los colaboradores con respecto a sus responsabilidades, estimulándose el buen clima laboral.

#### **2.2.1.6. Tipos de gimnasia laboral**

De acuerdo con la revisión de la literatura se consideran los siguientes tipos de gimnasia laboral:

##### **- Gimnasia laboral de preparatoria o de calentamiento**

De acuerdo con Fernández y Dalla (2016) es denominada también gimnasia de activación, este tipo se ejecuta previo al inicio de la jornada de trabajo, o posterior a la hora de refrigerio, momento en el cual los colaboradores muestran signos de “somnolencia”. En este tipo de gimnasia se enmarca actividades de preparación y calentamiento de zonas del cuerpo que serán exigidas en el ejercicio de las funciones laborales. Siendo los ejercicios más propicios los de flexibilidad, coordinación, movilidad articular, resistencia muscular, concentración y equilibrio (Zilli, 2002).

Para Alves y Leite (2014) mencionan que este tipo concierne a la aplicación de varias actividades físicas que preparan a un colaborador para que pueda ejecutar sus funciones de manera eficiente, fortaleciendo sus condiciones y su resistencia.

- **Gimnasia laboral compensatoria o de pausa**

Fernández y Dalla (2016) consideran que estas actividades físicas se ejecutan durante la prestación laboral, como una “pausa activa”. Involucra realizar ejercicios de compensación para activar partes del cuerpo que generalmente no se emplean. Siendo su fin evitar o minimizar molestias y la fatiga.

Estos ejercicios son ejecutados en el desarrollo o al final de la jornada de prestación, con una duración de diez minutos, buscando evitar las malas posturas y la monotonía, compensando a los movimientos repetitivos. Estas acciones se direccionan a favorecer a los grupos musculares que pueden sobrecargarse en el desempeño de las funciones laborales (Alves & Leite, 2014).

Se sugiere para este tipo de gimnasia ejercicios de movilidad articular, posturales y respiratorios (Zilli, 2002).

- **Gimnasia laboral de relajamiento**

Para Alves y Leite (2014) este tipo de gimnasia es recomendable para los colaboradores que se hallan en contacto con clientes, usuarios o administrados; estos requieren de ejercicios de estiramiento, de respiración, relajamiento, auto masaje, relajación muscular y de flexibilidad; estas tienen como finalidad la suelta de tensiones acumuladas de la zona lumbar, cervical y hombros (Zilli, 2002).

Fernández y Dalla (2016) mencionan que estas actividades generalmente se ejecutan al término de la jornada de trabajo, o puede ser ejecutada antes de labores exigentes o reuniones laborales.

- **Gimnasia laboral correctiva**

Este tipo de gimnasia esta direccionada a colaboradores que muestran posiciones, posturas inadecuadas durante el ejercicio de sus funciones, muy distinto a los demás tipos se lleva a cabo en un momento distinto a una sesión de gimnasia laboral, y vienen a ser actividades físicas específicas que se destinan al estiramiento y fortalecimiento de los músculos que están contraídos o tensos, buscándose el equilibrio articular y muscular (Alves & Leite, 2014).

### - **Gimnasia laboral de manutención**

Zilli (2002) menciona que este tipo de ejercicios se pueden ejecutar previo a la jornada laboral, en el intermedio o al finalizar el mismo. Este tipo de gimnasia persigue la consecución del equilibrio muscular por medio de una técnica terapéutica correctiva. Este grupo de ejercicios se enfocan en la adaptación física conexas con el fortalecimiento muscular, de manera que se evite la elongación muscular, dando lugar a la prevención y rehabilitación de los malestares degenerativos crónicos (Alves & Leite, 2014).

De acuerdo al portal de Positiva Terapias (2019) la gimnasia laboral y sus distintos tipos pretende incentivar hábitos laborales apropiados, buscando resultados óptimos para con la organización, estos tipos son:

### - **Dinámicas**

Este tipo de gimnasia engloba ejercicios que involucran actividades de mediano y de alto movimiento y van asociados con bailes, juegos, estiramientos y demás; estos ejercicios requieren de un esfuerzo continuo y en ocasiones suele ser exigente.

### - **Estáticas**

Este tipo de gimnasia se lleva a cabo en un ambiente único y con el mismo grupo, y se desarrolla de manera pausada, sin mucha exigencia y esfuerzo; haciendo uso de ejercicios de estiramiento que son direccionados a minimizar dolores y molestias ocasionadas por las largas jornadas en una misma posición o ejecutando los mismos movimientos, esto con el objetivo de minimizar el estrés, el aburrimiento y el cansancio.

### - **Sentadas**

Este tipo de gimnasia laboral se ejecuta en el mismo lugar de labores, en el mismo cubículo de trabajo, de forma que el colaborador asuma hábitos de como preservar un estado de salud adecuado u óptimo, sin descuidar sus responsabilidades, con su ejecución dos veces al día en intervalos de diez minutos será suficiente para conservar un correcto estado de salud mental y física.

Todos estos tipos de gimnasia laboral están orientados a eliminar el sedentarismo, la fatiga y el cansancio, a su vez estos programas se ejecutan de manera organizada, tomando en cuenta muchas pautas y consideraciones para su implantación.

### **2.2.1.7. Etapas de la aplicación de la gimnasia laboral**

De acuerdo con Licea (2012) se proponen tres etapas para la implantación adecuada de la gimnasia laboral, seguidamente se desarrollan los mismos:

- **Etapa 1: Diagnóstico y control**

En esta etapa se procede con la obtención, recopilación de la información con respecto a los integrantes de la organización, el ambiente de trabajo y los posibles factores de riesgo.

- **Etapa 2: De clasificación**

En esta etapa se procede con la clasificación de los colaboradores, en grupos considerando aspecto como su estado de salud, su actual condición física, además de clasificarlos de acuerdo a alguna patología (cardíaca, osteomuscular, diabetes, obesidad y otros) que presenten los colaboradores, tomando en cuenta también el tipo de actividades que desempeña en la organización.

- **Etapa 3: Diseño del programa**

En base a lo establecido en las anteriores etapas, se desarrollan los programas de gimnasia laboral, mismas que estén acorde a las capacidades y requerimientos de los colaboradores y las organizaciones; cada programa se desarrolla en concordancia a cada entidad y a quienes la integran.

### **2.2.1.8. La gimnasia laboral en el Perú**

Panana (2018) menciona que en las organizaciones tanto a nivel mundial como en el Perú desde la década de los noventa se viene incentivando el cuidado de la salud de los colaboradores, con el propósito de erradicar la presencia de enfermedades, dolencias crónicas o transmisibles.

La actividad física entre todos los planteamientos es la que se implantó en muchas organizaciones, y se denota que aporta al mejoramiento del rendimiento y productividad de las entidades. Las organizaciones en el Perú, respecto al proceso de implantación de los programas de gimnasia laboral se apoyaron en modelos ya aplicados, como el caso de Colombia por medio de la “Red Colombiana de Actividad Física” (REDCOLAF) y la aparición de “Coldeportes” y el “Ministerio de Protección Social del Programa Nacional de Actividad Física Colombia Activa y Saludable”. Otro caso que consideraron las organizaciones del país fue el evento anual del 2009 respecto a la “Actividad y Gimnasia Laboral” desarrollado en Brasil, un representante

peruano fue participe de tal evento y pidió los permisos para que este se pueda llevar a cabo en el Perú, con lo cual la sede de tal evento en el 2010 fue el Perú.

En nuestro país de acuerdo con los datos, el 40% de los colaboradores presentan cuadros de aburrimiento, estrés y cansancio; con lo cual varias organizaciones optaron por buscar opciones que aporten al acrecentamiento del rendimiento laboral de los colaboradores, por tanto, determinaron que la implantación de la gimnasia laboral viene a ser una buena estrategia para tal fin.

Son varias las organizaciones que ofertan sus prestaciones de gimnasia laboral como una opción para contrarrestar el cansancio, aburrimiento, estrés y demás factores que inciden a su desempeño normal u óptimo, acrecentando el rendimiento de los colaboradores de las organizaciones, empresas o entidades.

En nuestro país una organización importante viene a ser VIDAFIT, la misma que menciona que estas prestaciones engloban además de la actividad física, los buenos hábitos alimenticios, siendo estos los pilares del bienestar de los colaboradores de una organización.

En nuestro país existen muchas organizaciones que institucionalizaron programas de gimnasia laboral para mejorar el bienestar y el rendimiento de sus colaboradores, siendo estos:

- La Positiva Vida: Programa gimnasia laboral.
- Panificadora Bimbo del Perú: Programa gimnasia laboral.
- Jurado Nacional de Elecciones: Programa gimnasia laboral.
- Amec Perú: Programa gimnasia laboral.
- Edegel (Generación de energía Eléctrica): Programa de Yoga.
- Fondo de Vivienda de la Marina – FOVIMAR: Programa gimnasia laboral.

#### **2.2.1.9. Dimensiones de la gimnasia laboral**

La gimnasia laboral se apoya en la práctica voluntaria de la actividad física, y esta se lleva a cabo de manera grupal, siendo los ejercicios inicialmente de baja intensidad, y estos se ejecutan dentro de las horas de trabajo, esto con el fin de brindar un beneficio a los colaboradores, y esto consecuentemente incidirá en su rendimiento o desenvolvimiento, mejorando con ello la productividad de la organización. Este programa se desarrolla en periodos de tiempo cortos, y se evita afectar el normal cumplimiento de las responsabilidades de los colaboradores.



Respecto a la variable de la gimnasia y para los fines del presente trabajo de investigación, de acuerdo con Cuesta *et al.* (2022) y Ware (2000) se consideraron las siguientes dimensiones:

- Dimensión 1: Función física

Esta hace referencia al nivel en el que la ausencia de salud imposibilita el normal desarrollo de las actividades físicas, o en su defecto las que posibilitan todo ello, misma que se ejecutan en la cotidianeidad, actividades como caminar, subir escaleras, trasladar objetos, entre otros.

Centrándonos en el ámbito laboral, la ejecución de acciones, actividades físicas pueden mostrar una especial relevancia en varios aspectos que condicionan el rendimiento laboral de los colaboradores, afectando ello en si a toda la organización. La función física dentro del centro de labores es limitada, se reduce solamente a caminar para ejecutar algunas de sus tareas en específico. Se resalta la importancia de la función física dentro de los ambientes laborales ya que con ello se minimiza la presencia de molestias músculoesqueléticas, debido a que la actividad física da lugar a liberar tensiones y afrontar con más seguridad los diversos problemas o conflictos que se puedan presentar.

- Dimensión 2: Rol físico

Nivel donde la ausencia de la vitalidad obstaculiza un correcto desarrollo de las tareas dentro de la empresa, obteniendo un mal desempeño, restringiendo el correcto desarrollo de los quehaceres e impidiendo el desarrollo de las mismas. Dentro del talento humano el rol físico se entiende como el nivel o la facultad que tiene el colaborador para poder alcanzar los propósitos de una organización. Esta tarea generalmente se ve perjudicado por costumbres negativas y a la rutina que son expuestos los colaboradores, donde el movimiento o ejercicio es primordial para que ellos puedan hacer frente a estos obstáculos, y del mismo modo ayuda a combatir las dolencias e impulsar la vitalidad psicológica y física.

- Dimensión 3: Dolor corporal

Es la magnitud del pesar que experimentan los trabajadores, el resultado dentro del espacio laboral y en los quehaceres del día a día. Particularmente en el trabajo la rigidez de los músculos se vincula con aflicción, lisiadura en los músculos, que fueron causados por un desplazamiento brusco, exigencia física y demás, que pueden ser originados por estar mucho tiempo en una sola postura, de modo que hacer algún movimiento resulta ser desagradable u ocasionar algún letargo. El

pesar de los músculos suele involucrar a ciertas zonas en específico, y esto se siente a lo largo del trabajo o al finalizarlo. Frecuentemente la exigencia física es causante del pesar. Generalmente el origen de estos es la rigidez de los músculos, esguinces causados por la sobre exigencias físicas.

- Dimensión 4: Salud general

Estimación propia de la vitalidad, tomando en cuenta el presente, y hasta donde queremos llegar en el futuro y la fortaleza que tiene cada uno para cualquier dolencia. Si hablamos en el espacio laboral, decimos que el colaborador se encuentra bien de salud siempre y cuando desarrolle sus tareas de manera natural, como lo realizaría cualquier otro colaborador con las aptitudes y en el mismo espacio laboral que este, dichas circunstancias que fueron antedichas ayudaran a un correcto desenvolvimiento para poder realizar de manera óptima sus tareas o funciones.

- Dimensión 5: Vitalidad

Conmoción de fuerza y salud, en contra del agotamiento y el decaimiento, se puede usar este término para hacer referencia a la condición que tiene un individuo para existir, madurar y evolucionar; da a entender también el poseer una buena vitalidad, vivacidad y entusiasmo. Aquí podemos decir que la salud, es una condición vital que ayuda a socializar de manera efectiva y con la sociedad, del mismo modo ayuda a lograr metas y disfrutar plenamente la vida. De modo que, en el espacio del trabajo la vitalidad es muy importante ya que con ello los colaboradores presentan un desempeño óptimo, lo cual se denota en el buen comportamiento, una buena socialización tanto con los compañeros del trabajo, así como con los usuarios.

- Dimensión 6: Función social

Se hace alusión al nivel donde los inconvenientes psicológicos y físicos que provienen de una mala vitalidad obstaculizan una buena comunicación con los demás. Dentro de las organizaciones es propio que las tareas colectivas se relacionen con la sociedad, con los diferentes colaboradores de una entidad, es así que se debe de recurrir a crear un clima laboral ameno. Este elemento se encuentra fuertemente asociado con el trabajo del individuo y del mismo modo afecta en la manera de desarrollarse dentro de ella. Si la tarea colectiva y las relaciones interpersonales son buenas podemos decir que los valores, la socialización y la confianza se encuentran consolidadas, de esta manera

podemos aminorar aquellas posibles dolencias que pueden aparecer dentro del trabajo y optimizar un trabajo conjunto donde todos colaboren.

- Dimensión 7: Rol emocional

Nivel donde los inconvenientes psicológicos tienen una influencia negativa en los quehaceres dentro de una organización, ocasionando reducción del desempeño, descuido en las tareas y disminución de la atención en el trabajo. El aspecto psicológico dentro de las organizaciones viene a asumir un rol fundamental, esto debido a que coadyuba a denotar aspectos que determinen el estado anímico de los colaboradores, como se desarrolla dentro del trabajo, que actitudes demuestra, entre otros.

- Dimensión 8: Salud mental

Estimación total de la vitalidad emocional, teniendo en cuenta las diversas dolencias ocasionadas por la carga laboral, así como también el control propio y el confort. La vitalidad emocional en contexto es el confort donde el individuo puede enfrentar a las frecuentes dolencias, realizar sus deberes de manera correcta, y colaborar a la sociedad. Las empresas hoy en día para mantener la eficiencia y eficacia de los colaboradores y del mismo modo su rentabilidad, tienen que focalizarse en optimizar el confort de sus colaboradores, de modo que ellos no desarrollen un cuadro de dolencias emocionales o físicas, así como el estrés o algún letargo.

### **2.2.2. Rendimiento laboral**

Gabini y Salessi (2016) indican que el rendimiento laboral, es una terminología más investigada dentro de la filología de la psicología organizacional; a pesar de ello, hasta los años ochenta esta definición solo fueron estudios que se dedicaban a estudiar de manera igualitaria el rendimiento laboral, la productividad y la eficacia de los empleadores. Es así que, en esos tiempos no había un concepto claro para los términos anteriormente mencionados, también todo eso llevo a que, en varios momentos, se consideren como definiciones sustituibles (Salgado & Cabal, 2011).

Existieron dos autores que fueron los pioneros en conceptualizar el constructo, Murphy y Saal (1990), quienes desde su punto de vista mencionan que:

La productividad se tiene que entender como la comprensión de la producción real y los costos materiales y humanos asociados a sus logros, entre tanto el rendimiento laboral tiende a comprender los comportamientos que se orientan al quehacer, así como las diversas actividades que se relacionen con

el puesto laboral y las impersonales. Es así que, el rendimiento laboral se pudo conceptualizar como el “grupo de comportamiento que son necesarias para cumplir con las metas de la institución donde un individuo labora”; de modo que la productividad y la eficacia únicamente son el producto de dichos comportamientos (p.79).

Koopmans *et al.* (2011) mencionan que después de esta conceptualización necesaria se emana tres comentarios muy importantes:

- El rendimiento laboral tiene que ser puntualizado como conductas más que impacto.
- El rendimiento laboral incorpora únicamente aquellas conductas significativas para las metas institucionales.
- El rendimiento laboral viene a ser un término de varias dimensiones.

Motowidlo y Kell (2013) mencionan que el rendimiento laboral es el importe total que una organización piensa alcanzar según el rendimiento que tiene un empleado de dicha organización en un tiempo establecido. Ese importe, que a veces suele ser perjudicial para la empresa o útil, si el trabajador muestra un pésimo o un óptimo rendimiento laboral, esto hace que el aporte de dicho trabajador desarrolla la obtención de la eficacia dentro de la empresa.

Indagando más sobre esta palabra, al conceptualizar el rendimiento, muchos ensayistas y conocedores piensan en el desempeño como producto o resultado de los empleados (como el número de clientes adquiridos o el número, volumen de producción alcanzado). Históricamente, el comportamiento de los trabajadores se ha analizado como una de las consecuencias del producto, es así que mediante esas consecuencias se estiman la eficacia del rendimiento (Waldman, 1994). Dentro de las empresas, la efectividad de los empleados se juzga por los resultados que logran o el producto que realizan. Por esta razón, podemos decir que valorar el rendimiento es cuantificar lo que hace un empleado, y su evaluación implica emitir juicios sobre el resultado o el número de las medidas cuantitativas del rendimiento.

Desde esta perspectiva conductual, al conceptualizar el rendimiento en palabras de comportamiento nos ayuda a determinar la conexión entre el comportamiento y sus productos, estos últimos no se pueden descartar, según el concepto del rendimiento los paradigmas del comportamiento hablan del producto que se obtiene del entorno, es así que, en la gestión del rendimiento es necesario tanto el producto así como el comportamiento positivo, y esta es específicamente, en la actualidad una moda

dentro de las empresas a la hora de medir el rendimiento de sus empleados (Jaén, 2010).

Para el modelo de la competitividad, el rendimiento laboral según el punto de vista de la conducta se define como, dentro de una organización existen empleados con desenvolvimientos óptimos y los que no lo son, y este es el resultado de la evaluación de las diversas particularidades que cada uno posee. Las competencias se manifiestan de manera relativa donde son acompañados por unos cuadros o aspectos de comportamiento donde se puede distinguir la competencia dentro de las empresas (Spencer & Spencer, 1993). Por su parte Griffin *et al.* (2019) mencionan que dichas competencias son factores que llegan a demostrar la causa del rendimiento, sin embargo, estos factores no son propiamente dicho el rendimiento en sí. Si hablamos en términos operativos, podemos conceptualizar al rendimiento laboral como una capacidad que motiva al empleado dentro de la organización. Es así que, el rendimiento viene a ser el producto del comportamiento del trabajador, cuando este se siente motivado psicológicamente.

#### **2.2.2.1. Evaluación del rendimiento laboral**

Chiavenato (2011) menciona que la valoración del rendimiento laboral es el reconocimiento sistemático del rendimiento de un trabajador y de su desarrollo óptimo dentro de una organización. La estimación de dicho rendimiento es un conjunto de procedimientos para motivar o estimar el rendimiento, y diversas cualidades que posee el empleado. Para la valoración de los trabajadores dentro de una empresa se realiza una serie de diversos procesos, y estos toman el nombre de valoración del rendimiento, valoración del merecimiento, valoración a los trabajadores, valoración de la eficiencia dentro del puesto laboral, informe del progreso, etc.

La valoración del rendimiento dentro de una organización tiene una definición funcional, ya que las empresas mayormente valoran a los trabajadores, precisa o imprecisa, de manera continua. Así mismo, la valoración del rendimiento viene a ser una técnica de gestión esencial en las actividades administrativas.

Por su parte Dessler y Varela (2011) indican que la valoración del rendimiento es la calificación del presente desempeño y/o precedente de un empleado según sus referencias. No obstante, “evaluar el rendimiento” al pensar en ese enunciado se nos viene a la mente generalmente diversos medios para evaluar, en la realidad los formatos vienen a ser sola una pequeña parte de todo el procedimiento. La valoración del desempeño de igual manera se entiende que se hayan posicionado buenas

referencias, y del mismo modo los empleados de una organización podrán recibir la retroalimentación y el estímulo que necesitan para poder apoyarlos con las carencias que se presentan en el desempeño, o se les puede apoyar de modo que puedan continuar rindiendo de manera óptima.

Actualmente, los encargados de las organizaciones consideran que el procedimiento de valoración (generar misión, dotar de conocimiento a los trabajadores, y posteriormente evaluar su rendimiento, y otorgarle un pequeño incentivo) de manera más estricta que anteriormente, el concepto de que las valoraciones son exclusivamente una parte del procedimiento de optimizar el desempeño del empleador.

De acuerdo con Lawler (1994) a lo largo del tiempo, la valoración del rendimiento ha generado críticas y debates dentro de la administración. Después de haber tratado este tema, podemos llegar a la conclusión de que podemos valorar de nuestros empleados, sin embargo, la pregunta es ¿Qué beneficio tiene la empresa al realizar la evaluación a sus trabajadores? Los beneficios que tiene la evaluación es:

- Disponer del talento humano con fundamentos: Remuneración variable (remunerar a los empleados según su rendimiento dentro de la organización y no solamente en su puesto), incentivos, entre otros.
- Optimizar el rendimiento de los empleados: Mencionando en que son buenos y en que no lo son, y mejorando ese aspecto.
- Es un mecanismo para informar el estatuto de una organización (valores, normas, entre otros): Que viene a ser indispensable en los trabajadores, y ellos deben de interiorizarlo.
- Que el ejercicio del área de talento humano sea verificable y valida: Selección (como vendría a ser el rendimiento de las personas seleccionadas por diversas convocatorias), formación (corroborar si para mejorar el rendimiento de los trabajadores los proyectos son adecuados), y la remuneración (como es el resultado que se tiene sobre el rendimiento aplicando los reconocimientos, entre otros.).

Si se desea alcanzar las metas planeadas por la organización, se debe aplicar planes adecuados para el rendimiento de los trabajadores, el proyecto que se llegue a aplicar dentro de la entidad tiene que estar estrechamente ligado a las metas que existen dentro de ella.

Dentro de la medición del rendimiento de los trabajadores, se critica la manera de cómo son valorados los objetivos de esta, aduciendo que están no están muy bien

definidas y que no se relacionan con las estrategias empresariales, y que solo se realiza dicha medición para sancionar a los malos empleados.

#### **2.2.2.2. Qué medir del rendimiento laboral**

Borman y Motowidlo (1993) consideran que, la definición de rendimiento se pone en funcionamiento de manera ligera, incorporando el producto y el comportamiento. Pese a que el desempeño viene a ser el comportamiento de una persona, no todo comportamiento viene a ser desempeño, únicamente el comportamiento que apoya a los propósitos de una organización se puede considerar como desempeño.

En tal caso, ¿Qué clase de rendimiento o etapas del rendimiento se debe medir? Dentro de la organización, podemos diferenciar dos clases de rendimiento según sus resultados.

**a) Rendimiento de tarea o intra-rol:** Esta clase de rendimiento se relaciona con el comportamiento de los empleados según sus funciones dentro de la organización, y está compuesto por diversos factores, que son:

- Posesión de los conocimientos, talentos indispensables que posee un trabajador para desempeñarse correctamente.
- Desarrollo de los empleados para poder desempeñarse según las exigencias del mercado.
- Aplicación de los saberes, funciones y demás, para poder alcanzar el propósito de la organización.

En esta clase de comportamiento podemos diferenciar dos: Como primer comportamiento, es la conversión del estado primitivo de las cosas en objetos o servicios. El segundo comportamiento viene a ser el control, donde se tiene la intervención de un tercero para planificar y supervisar el proceso antes mencionado.

**b) Contextual o extra-rol:** Hacen alusión a comportamientos que son indispensables para la organización, ya que con ellos pueden alcanzar sus metas trazadas, sin embargo, la entidad no la exige de manera determinada; de acuerdo con Brief y Motowidlo (1986) esta se caracterizan por ser:

- Voluntarias: No se consideran en las exigencias del empleo.
- Intensionales: El trabajador es quien decide tener una conducta adecuada con la organización.

- Positivas: Su intención es apoyar a la entidad.
- Desinteresadas: El fundamental incentivo no es el interés propio, pese a que no se tome en cuenta.

Los empleados de una organización pueden apoyar en el trabajo de diversas formas:

- Optimizando las contingencias que pueden aparecer en la organización: ayudando a fomentar el trabajo mutuo, el dialogo, y demás entre los trabajadores de la entidad, o fomentando la contribución, y de esta manera disminuir los problemas entre los empleados.
- Mejorando la disposición de los trabajadores, optimizando su comportamiento para aumentar el valor de la entidad (pongamos el caso de, que los trabajadores se desempeñen en condiciones desfavorables).
- Apoyando a la organización a optimizar sus recursos mejorando la conducta de sus colaboradores (como es el caso de, la reutilización de ciertos bienes).

### **2.2.2.3. Objetivos de la evaluación del rendimiento laboral**

Morales (2009) menciona que existen una serie de ventajas que ayudan a medir el desenvolvimiento de los trabajadores, es por ello que se describe lo siguiente:

- Optimización del rendimiento: El personal que vela por los trabajadores, tiene que ver medidas óptimas para apoyar en el rendimiento del personal, como puede ser la retroalimentación dentro de la entidad.
- Políticas de compensación: Actualmente la mayoría de las organizaciones están poniendo en práctica incentivar a su personal, con aumento de su remuneración según su eficiencia en el trabajo, de esta manera medir el rendimiento de los trabajadores ayuda a tomar las decisiones adecuadas para los que merecen dichos aumentos.
- Disposición de puestos: Según el rendimiento del trabajador se toman las decisiones de rotación de puestos, desvinculación y fomento laboral.
- Requerimientos de capacitación y crecimiento: Cuando en la organización el rendimiento es bajo, nos da a entender que el personal necesita de capacitaciones, o en su defecto no se aprovecha el potencial con el que cuenta.



- Organización y crecimiento profesional: La retroacción del rendimiento ayuda a una correcta toma de decisiones por tanto se acrecienta a los profesionales y su competitividad.
- Falta de exactitud en la información: El rendimiento poco eficaz dentro de la organización nos da a entender que existen una serie de inexactitudes sobre los puestos laborales y los perfiles requeridos para estos; es así como, dentro de la oficina de recursos humanos, se debe realizar una buena gestión al momento de tomar las decisiones.
- Fallos en el diseño de puestos: Medir el rendimiento de los trabajadores permite y facilita la identificación de ciertos fallos, como cuando existe ineficacia dentro del puesto en el que se desempeña un trabajador.
- Desafíos externos: A veces los factores del exterior tienen un efecto en el rendimiento de los trabajadores, como es la economía, el bienestar, y la familia, entre otros. si algunos de estos causantes se notan al momento de medir el rendimiento, la oficina encargada, puede dar un tratamiento especial para poder optimizar dicho rendimiento.

#### **2.2.2.4. Beneficios de la evaluación del rendimiento laboral**

Chiavenato (2011) indica que el proceso de evaluación del rendimiento, esta se debe gestionar, organizar y se dirigir de manera óptima; con lo cual son los integrantes de una organización los que se benefician.

##### **a) Beneficios para el gerente como administrador de personas**

- Conocer el rendimiento y la conducta de los colaboradores, según la evaluación de las capacidades mediante una medición neutral.
- Tomar acción, apoyar con estrategias para optimizar el rendimiento de los colaboradores.
- Permite la socialización con los colaboradores para que estos entiendan que la medición del rendimiento tiene un fin esencial para la organización, el mismo que les ayudara a saber cómo es su rendimiento dentro de esta.

##### **b) Beneficios para la persona**

- Entender como es el diseño del puesto y como es su desenvolvimiento en el, en otras palabras, la organización debe de valorar el rendimiento y la conducta de los colaboradores.

- Entender cuál es el propósito de la persona que lidera, según el rendimiento y mediante la medición, para saber en qué son buenos, y en que no lo son.
- Entender cuál es el medio que el gerente va a utilizar para optimizar el rendimiento (como realizar capacitaciones para el personal, entre otros) o acciones que el mismo colaborador debe de hacer.
- Según sus propios medios (mejorar actitudes, tener un cálido trato a los usuarios, ampliar su conocimiento, realizar talleres, entre otros).
- Realizar una evaluación personal y del mismo modo un análisis para ver su progreso y su gestión.

### **c) Beneficios para la organización**

- Medir la eficiencia de todos los colaboradores y precisar que aporte brindan a una organización, en el largo, mediano y corto plazo.
- Reconocer a los colaboradores que requieran cambiar o mejorar en los diferentes puestos en los que se desempeñan, del mismo modo elegir a aquellos colaboradores que ya requieran ascender o ser transferidos para aprovechar mejor su potencial.
- Impulsar la correcta administración del talento humano brindando posibilidades de mejora a los colaboradores (progreso y desarrollo personal, potencialización y la opción de escalar en la organización) impulsando a la eficiencia y la socialización dentro de las entidades.

#### **2.2.2.5. Evaluación 360° del rendimiento laboral**

De acuerdo con Chiavenato (2011) una evaluación 360° del rendimiento hace referencia a considerar en la valuación el entorno exterior que rodea a un trabajador. Al hablar de este tipo de medición del rendimiento, hacemos alusión a una medición esférica, tomando en cuenta todas aquellas circunstancias que afecta al colaborador. Aquí se destaca la participación del gerente, compañeros de trabajo, profesionales de la misma carrera, y a las diferentes personas que mantienen un vínculo con una entidad organizacional.

Este tipo de evaluación es una de las más integra, ya que se toma en cuenta a todas aquellas circunstancias y personas que tienen vínculo con la organización y esto ayuda a que un individuo pueda afrontar todas las exigencias de la sociedad. Sin embargo, al exponer a un colaborador a este tipo de mediciones, este puede no responder de la manera más eficaz posible, ya que, al estar a la vista de todos, no

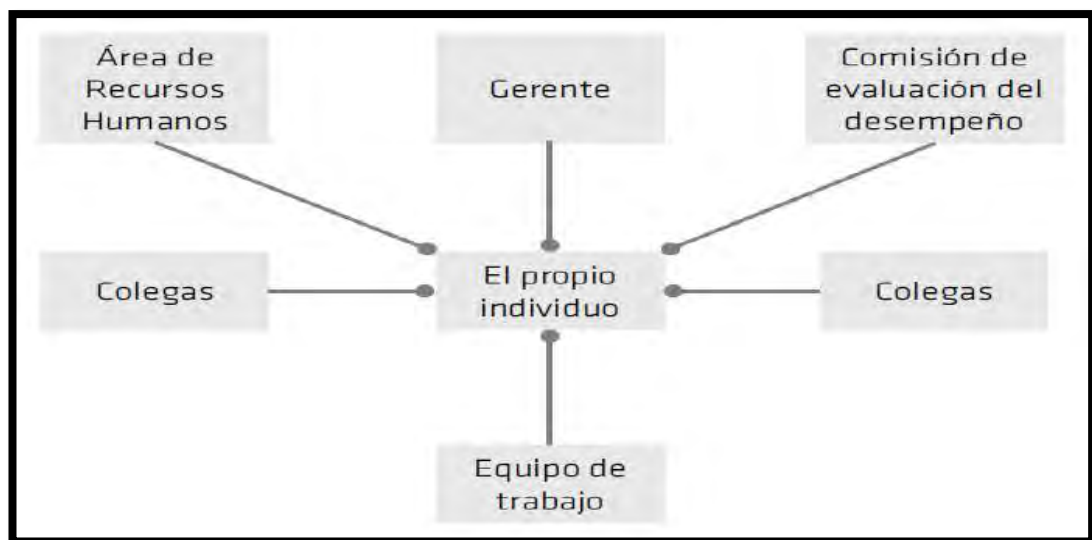
va a poder desenvolverse de una manera adecuada, si el colaborador no se encuentra preparado para ello, puede situarse en una posición vulnerable.

En resumen, una evaluación 360 viene a ser un método para medir el desempeño de los empleados que incluye comentarios de compañeros y miembros del personal con el propósito de comprender las fortalezas y debilidades de los trabajadores desde varias perspectivas.

La evaluación 360 sirve para medir de forma cualitativa y cuantitativa el desempeño de los empleados y recopilar comentarios sobre su labor en diferentes niveles y áreas. Así, es posible obtener una visibilidad completa de su performance y su nivel de competencia. Para la persona evaluada funciona como una herramienta de desarrollo y una manera de tomar autoconciencia. Con este tipo de evaluación también es posible diseñar planes de formación e implementar planes de carrera y sucesión.

### Figura 2

*Evaluación 360°*



Nota: Obtenido y adaptado de Chiavenato (2011), Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.

#### 2.2.2.6. Ventajas y desventajas de la evaluación 360° del rendimiento laboral

Chiavenato (2011) menciona que esta evaluación presenta las siguientes ventajas y desventajas:

##### a) Ventajas:

- Su estructura es mucho más extensa, y al realizar la medición del rendimiento, se toma en consideración todos los puntos de vista.

- La información recabada es confiable. La capacidad de los evaluadores del rendimiento tiende sumamente importante en el proceso.
- Integra la propuesta de la calidad total y brinda la relevancia necesaria a todos los usuarios y colaboradores.
- Al derivar la realimentación de la perspectiva de varios evaluadores, estos pueden ser más eficaces y provechosos.
- El vínculo del aprendizaje que tienen los colaboradores y los usuarios pueden ayudar a incrementar el crecimiento propio de la persona que fue evaluada.

**b) Desventajas:**

- El sistema es complejo esto debido a que se mezclan diversas maneras de evaluación.
- El vínculo de aprendizaje después de la evaluación de alguna forma amedrenta al evaluado, además de generar rencor.
- Existe la posibilidad de que, al medir el rendimiento, el procedimiento no sea el apropiado ya que existen muchos criterios.
- Para una correcta operatividad del sistema se requiere de una correcta capacitación y soporte.
- Los colaboradores a veces no suelen dar la seriedad respectiva e incluso pueden formar alianzas, para poder anular otras evaluaciones.

**2.2.2.7. Rendimiento laboral y la salud**

Valenzuela *et al.* (2015) consideran que actualmente, la vitalidad de una persona es muy importante dentro del área de talento humano, mientras que una organización tenga colaboradores con buena salud, eso le va a permitir que el desenvolvimiento de estos sea optima, indistintamente de las circunstancias.

Aquellos colaboradores que gozan de buena salud y lo demuestran en el trabajo, deben ser cuidados por parte de la organización, esto debido a que estar bien de salud ayuda con la realización de tareas. Para que una organización sea sostenible, debe empezar a darle énfasis y la debida importancia a la salud de sus colaboradores, estar pendiente de ellos, de manera que se evite el desarrollo y la presencia de cuadros de estrés u enfermedades ocupacionales, u otros.

Finalmente, por su parte Suárez (2010) afirma que:

Un recurso para que una persona se desarrolle de manera óptima dentro de la sociedad, así como, para un mejor funcionamiento de una organización, es la vitalidad, dicho elemento es muy importante e influyente en muchos campos de desenvolvimiento de las personas. Resguardar la salud del personal apoyará a velar la plenitud de los trabajadores en el aspecto físico y psicológico, y del mismo modo la productividad y desempeño de una organización (p.21).

#### **2.2.2.8. Efecto del ejercicio físico en el rendimiento laboral**

Es indiscutible que hacer ejercicios beneficia y mejora la salud, aportando a la reducción de la aparición de muchas enfermedades como es el cáncer de colon, la depresión, la ansiedad y enfermedades cardiovasculares. Es por esta razón que la mayoría de las organizaciones en la actualidad realizan e implantan programas de activación física, cuya prioridad es mejorar la vitalidad de los trabajadores, buscando que las tareas rutinarias no afecten o incidan en su desenvolvimiento. Después de evaluar esta realidad, la Organización Mundial de la Salud menciona que se hace indispensable incrementar los niveles de ejercicios y la exigencia física, lo cual fue fundamentado en la Estrategia Global de Actividad Física y Nutrición de mayo de 2004 (Bauman & Craig, 2005).

En base a De Miguel *et al.* (2011), y Rosario *et al.* (2013) la actividad física ayuda en la eficiencia del personal, del mismo modo ayuda en la tranquilidad mental, ya que se vincula positivamente con la percepción de la vitalidad personal y mejora además los estados de ánimo, reduciendo con ello aquellas malas emociones que afectan a la eficiencia, el rendimiento laboral.

En la actualidad, después de varias investigaciones es factible mencionar que, la actividad física es fundamental para las organizaciones, debido a que puede ser empleada como estrategia para optimizar la vitalidad física y mental de los colaboradores y de esta manera incrementar su rendimiento y la eficiencia en la entidad, con lo cual se reduce la brecha de complejidad en la consecución de objetivos organizacionales (López, 2017).

#### **2.2.2.9. Dimensiones del rendimiento laboral**

El rendimiento laboral es la manera como los integrantes de una organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad dentro de la organización.

Para efectos del presente estudio se estableció las dimensiones de la variable rendimiento laboral tomando en consideración a Bautista *et al.* (2020) y Venkatesh *et al.* (2022).

- Dimensión 1: Calidad del trabajo

En este punto se toma en cuenta la dedicación, la higiene y la precisión de la tarea efectuada, del mismo modo la repetitividad u otras causas que ocasiona que los quehaceres sean reiterativos, consecuentemente, la falta de tiempo y la baja eficiencia. Al hablar de excelencia en el empleo viene a ser una noción relativa, pero la evaluación viene a ser fundamental porque involucra a la efectividad de una organización.

Empezar a plantear estrategias para evaluar la excelencia dentro de una entidad, viene a ser un factor importante para evaluar el rendimiento de los empleados. En forma general, para decir que el trabajo es el adecuado, se va a medir según los propósitos conseguidos. La excelencia se asocia más con la optimización de los recursos; es decir si un empleado realiza de manera adecuada su labor, sin embargo, se excede con los tiempos previstos, origina que no se consiga lo planteado. Por estas razones, la excelencia dentro de la organización se vincula con la productividad laboral, para que una organización logre sus metas y objetivos, se tiene que realizar un buen trabajo optimizando los recursos con las que esta cuenta.

- Dimensión 2: Carga laboral

Para poder cumplir con una labor encomendada dando un buen desenvolvimiento, se deben realizar una serie de ejercicios según nuestra condición psicológica y física, ambos mantienen una relación mutua y realizan un trabajo en equipo, a todo esto, se llama responsabilidad laboral. Podemos hacer mención que la responsabilidad laboral toma en cuenta los quehaceres y las obligaciones que hay dentro de una organización y que esta demanda cumplir sus empleados.

En otras palabras, la responsabilidad de un empleado involucra y engloba los deberes y obligaciones que una organización les solicita y exige. Es en este entender, es que nos referimos al esfuerzo de un colaborador para poder alcanzar los propósitos de la entidad, pese a que, con regularidad existe un cansancio psicológico y físico. Es así, que se hace razonable la evaluación del tiempo que le toma a un colaborador realizar de manera óptima sus tareas, y en base a ello ayudarlo con las exigencias que lo sobrepasan.

- Dimensión 3: Competencia técnica

Las capacidades son las habilidades que un individuo adquiere y va asimilando a consecuencia de la experiencia. Afrontar y solucionar los eventos que surgen en la cotidianidad, en diversos contextos; fijan una serie de conocimientos y saberes que se van acumulando a medida que se van adquiriendo.

Las capacidades sistemáticas, conocidas como capacidades particulares, que vienen a ser actividades particulares de un determinado ámbito laboral y que son fundamentales para el desarrollo exitoso. Estas capacidades se diferencian según el conocimiento y la profesión, generalmente se consiguen por medio de la formación, por consiguiente, es factible mencionar que es el control una de las estrategias planteadas para poder desempeñar las funciones de manera óptima.

Las capacidades sistemáticas son las que se vinculan específicamente a una profesión u oficio. Es la acumulación de conocimientos en la rama en la que un individuo se instruyó, para lo cual emplea las estrategias necesarias para poder rendir adecuadamente en las actividades propias de su área de desenvolvimiento. De modo que las capacidades técnicas, también llamadas “hard skills”, son fundamentales para poder desempeñar un rol determinado en una organización. Por tanto, de acuerdo con las capacidades que requiera un puesto de trabajo se debe buscar una persona que cumpla con el perfil requerido y que satisfaga las expectativas esperadas.

- Dimensión 4: Trabajo en equipo en un grupo específico

El trabajo en equipo en un grupo en específico es el que se da o se desarrolla en un equipo de colaboradores que se desempeñan en conjunto en una actividad o labor dentro de un área en específico, aportando y sumando para un fin en común de forma eficiente. En el momento en el que muchos individuos laboran de manera conjunta en las distintas áreas de una organización se puede alcanzar lo planteado inicialmente.

El trabajo a la par se fundamenta en el compromiso personal recíproco, para de esta manera cumplir con el objetivo, que es el trabajo en equipo. Por medio de diversas coordinaciones y trabajo planificado; el trabajo en equipo indica un significativo aumento dentro de las utilidades, a comparación del trabajo personal.

El grupo argumenta sobre la productividad terminada y no deja que los colaboradores respondan individualmente. Cada integrante del grupo se compromete con una parte del trabajo y únicamente cuando todos realicen su

tarea va a ser probable que la tarea asignada salga de la mejor manera. El trabajo en equipo es más que adicionar parte por parte las funciones encomendadas.

- **Dimensión 5: Trabajo colaborativo con otros grupos**

La actividad cooperativa viene a ser un conjunto de individuos que socializan compartiendo sus saberes con el propósito de obtener un fin general. En este proceso se intercambian saberes, también se comparten cualidades y comportamientos. No obstante, si se busca que el que una organización logre sus metas trazadas, es fundamental que todo el conjunto de empleados socialice y aprendan cada uno del otro y de esta manera, colaborar con el propósito para así alcanzarlo.

Para saber más sobre lo que es el trabajo cooperativo, se debe de esclarecer ciertas cosas, no simplemente hace referencia a un conjunto de destrezas para cumplir con el trabajo encomendado, sino también engloba a una ideología laboral en el que prevalece la colaboración y la interrelación con los demás compañeros de trabajo, para así alcanzar la mayoría de los propósitos planteados por la organización.

Al momento de referirnos al trabajo cooperativo, se tiene que tomar en cuenta que es una decisión filantrópica, que, al instaurar una mejor socialización con los diversos grupos de colaboradores, ayuda a aclarar convenios productivos para fomentar una buena realización de las labores asignadas, del mismo modo nos ayuda a elegir la mejor opción entre todos y en alcanzar propósitos generales.

### **2.3. Definición de términos básicos**

- **Actividad física**

Se comprende como una serie de ejercicios, que involucra diversos desplazamientos, mismo que provoca la activación corporal, con lo cual se da paso al desgaste de calorías. Los ejercicios de manera contenida o energética ayudan con la vitalidad de un individuo, aportando a que este mantenga una correcta salud física y mental.

- **Absentismo laboral**

Este término es empleado para describir la conducta del colaborador, y está vinculado al abandono de las responsabilidades y del puesto laboral, del mismo modo, se comprende también como el abandono o ausencia de un empleado de su lugar de prestación. Generalmente, el ausentismo son ausencias no planificadas. El



ausentismo ha sido visto como un indicador de bajo desempeño individual, así como un incumplimiento de un contrato implícito entre el empleado y el empleador.

- **Aburrimiento laboral**

El aburrimiento en el trabajo se comprende como un estado de insatisfacción por parte del empleado, en el que influyen tanto las características del puesto de trabajo como la percepción que se tiene de ellas. El aburrimiento laboral se origina en la mayoría de los casos por la realización de tareas mecánicas, rutinarias, monótonas y/o por la baja satisfacción del empleado para con su organización.

- **Ansiedad**

La ansiedad produce una reacción psicofisiológica de activación intensa del sistema nervioso central y de todo el organismo. Aparece cuando se ha de actuar en una situación que demanda un esfuerzo intenso, se activa para hacer frente a una amenaza o peligro que está ocurriendo en el presente o que puede pasar en el futuro.

- **Cansancio laboral**

El cansancio o agotamiento laboral viene a ser un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, viene a ser un estado de agotamiento físico, emocional o mental que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal. Cualquiera que sea la causa, el agotamiento laboral puede afectar la salud física y mental.

- **Efectividad**

La efectividad conlleva asumir las tareas de la mejor manera posible en función de los recursos disponibles y de los resultados esperados. Por lo tanto, se hace alusión a la relación entre lo que se realiza en el trabajo, el cumplimiento de los objetivos y la misión y visión de una organización.

- **Eficacia**

Hace referencia al nivel o punto donde se alcanzan los propósitos y visiones de un proyecto, en otras palabras, es el nivel de rendimiento que se deseó conseguir. Se halla vinculado con la productividad, y esta agrupa el empeño que muestran los colaboradores para alcanzar y superar las expectativas deseadas por parte de las organizaciones.

- **Eficiencia**

Hace alusión a la consecución de los propósitos de una empresa optimizando los recursos con las que esta cuenta. Por tanto, se procura minimizar los recursos de una organización y aun así alcanzar los propósitos planteados por esta. Viene a ser también la facultad de colocar a un individuo o algún bien para alcanzar el correcto rendimiento de una organización.

- **Empleabilidad**

Se alude al nivel de flexibilidad que manifiesta una persona para alcanzar y preservar un puesto de trabajo, del mismo modo viene a ser la constante capacitación dentro de su carrera profesional. Igualmente, es la manera como un colaborador consigue y se desempeña en un puesto laboral y más aun si este es dinámico. Un último concepto vendría a ser la totalidad de comportamientos, habilidades y saberes con los que cuenta una persona y que aporta en su rendimiento en diversos centros laborales.

- **Estrés laboral**

Viene a ser un tipo de estrés, mismo que puede surgir por la presión en el entorno laboral, lo cual puede provocar la saturación física y/o mental de un trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también el entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.

- **Gimnasia laboral**

Viene a ser un programa que se halla fundamentado en beneficiar a trabajadores de manera que se pueda optimizar su rendimiento, productividad y desenvolvimiento. Este programa se enfoca y le da el peso necesario al aspecto físico, mental y emocional; del mismo modo, puede ser pieza fundamental en las organizaciones debido a que puede contribuir al logro de metas u objetivos propuestos.

- **Rendimiento laboral**

Son los comportamientos que se dan dentro de una organización donde el colaborador realiza sus tareas. El rendimiento dentro de una entidad se puede conceptuar como el avance de los quehaceres de los colaboradores para alcanzar los propósitos planteados por la organización. El rendimiento esta agrupado por los saberes y las actitudes que tiene el colaborador en la realización de sus actividades, por la responsabilidad en sus tareas, las metas logradas por los empleados y por el producto obtenido.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento del rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- a) El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la calidad de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.
- b) El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento frente a la carga laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.
- c) El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la competencia técnica del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.
- d) El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento del trabajo en equipo en un grupo específico del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.
- e) El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento del trabajo colaborativo con otros grupos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.

### **3.2. Variables de estudio**

#### **3.2.1. Identificación de variables**

**Variable independiente:** Gimnasia laboral

**Dimensiones:**

- Función física
- Rol físico
- Dolor corporal
- Salud general
- Vitalidad
- Función social
- Rol emocional
- Salud mental

**Variable dependiente:** Rendimiento laboral

**Dimensiones:**

- Calidad del trabajo
- Carga laboral
- Competencia técnica
- Trabajo en equipo en un grupo específico
- Trabajo colaborativo con otros grupos

### 3.2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Conceptual	Operacional	Dimensiones	Indicadores
Gimnasia laboral	Viene a ser la adecuación físico-sociológica que un individuo ejecuta en sus funciones laborales diarias, pueden ser estas estáticas o dinámicas, con el propósito de brindar un elevado nivel respecto a su rendimiento, de igual forma en el bienestar en el desarrollo de sus funciones laborales a nivel físico, mental, organizacional y social, entre otros (Cuesta <i>et al.</i> , 2022).	La actividad física laboral que ejecute un colaborador está sujeta al contenido o exigencia laboral y añade un programa de actividad física que pueda ser capaz de responder a las exigencias laborales que viene realizando. Esto dependerá de la carga laboral asignada, el material proporcionado, y las formas de cómo realizar o enfrentar las exigencias de su empleador (Cuesta <i>et al.</i> , 2022).	Función física	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades físicas realizadas a diario</li> <li>- Cuidado y aseo personal</li> <li>- Previsión al caminar, subir escaleras</li> <li>- Previsión al transportar equipos</li> <li>- Esfuerzos realizados a diario</li> </ul>
			Rol físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cansancio corporal</li> <li>- Dolores en las articulaciones</li> <li>- Calambres</li> <li>- Lumbalgia</li> </ul>
			Dolor corporal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intensidad del dolor corporal</li> <li>- Intensidad del dolor en articulaciones</li> <li>- Intensidad de dolor en la cabeza</li> </ul>
			Salud general	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado actual del trabajador</li> <li>- Perspectiva laboral y de salud</li> </ul>
			Vitalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado anímico</li> <li>- Nivel de cansancio en jornada laboral</li> <li>- Niveles de desánimo</li> </ul>
			Función social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de problemas físicos</li> <li>- Nivel de problemas emocionales</li> </ul>
			Rol emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado emocional</li> <li>- Rendimiento laboral</li> <li>- Tiempo de dedicación en el trabajo</li> </ul>
			Salud mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado de salud mental</li> <li>- Estados de bienestar general</li> </ul>

Rendimiento laboral	Hace alusión al valor esperado por parte de una organización en base a muchos sucesos conductuales que un colaborador realiza en determinado tiempo. Estas conductas pueden ser individuales o grupales, tales conductas se pueden dar en diversos espacios temporales, estos aspectos aportaran en la eficiencia de la organización. Por tanto, el rendimiento laboral vienen a ser acciones y conductas sobresalientes de un colaborador encaminado a incentivar el crecimiento de una organización considerando la consecución de los propósitos y fines fijados (Bautista <i>et al.</i> , 2020).	El rendimiento laboral se integra por distintas cualidades, habilidades, capacidades y requerimientos de los colaboradores que interactúan laboralmente en la organización, en cual estos comportamientos pueden influir en la variabilidad y resultados a ser alcanzados por la organización (Venkatesh <i>et al.</i> , 2022).	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño de funciones</li> <li>- Capacidad para comunicar y organizar</li> <li>- Conoce los procedimientos administrativos</li> </ul>
			Carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Complejidad de la tarea</li> <li>- Responsabilidad de la tarea</li> <li>- Volumen de la tarea</li> </ul>
			Competencia técnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para buscar información</li> <li>- Capacidad para trabajar de forma sistemática y ordenada</li> <li>- Capacidad para aplicar y utilizar la información</li> </ul>
			Trabajo en equipo en un grupo específico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación de tareas por habilidades similares</li> <li>- Liderazgo en la toma de decisiones</li> <li>- Líder eficaz en la resolución de conflictos</li> </ul>
			Trabajo colaborativo con otros grupos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compartir objetivos en común</li> <li>- Apoyo laboral a departamentos o unidades</li> <li>- Compartir experiencias</li> </ul>

Nota: Obtenido de Cuesta *et al.* (2022) Programa de gimnasia laboral, y Ware (2000) SF-36 Health Survey Update; Bautista *et al.* (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica, y Venkatesh *et al.* (2022) A cultural contingency model of knowledge sharing and job performance.

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Tipo de investigación**

Para Arias y Covinos (2021) la tipificación de la investigación según su finalidad es “aplicada”, y esta “se abastece por el tipo básico o puro, ya que mediante, la teoría se encarga de resolver problemas prácticos, se basa en los hallazgos, descubrimientos y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio...” (p.68). En ese entender en la investigación se propuso resolver problemas prácticos inherentes al rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, a través de un programa de gimnasia laboral, con el fin de contrarrestar los efectos del trabajo sedentario de oficina, y por ser más frecuente en la emergencia sanitaria provocada por el COVID – 19.

#### **4.2. Nivel de investigación**

Hernández *et al.* (2014) señalan cuatro alcances o niveles de la investigación cuantitativa, tales como: “exploratorio, descriptivo, correlación y explicativo” (p.154). Pero en el caso de esta investigación se empleó el “nivel o alcance explicativo”, caracterizado por establecer causa – efecto entre las variables gimnasia laboral y rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, siendo el análisis más profundo y estructurado, por el uso de estadígrafos que determinen la causalidad, de esta forma a la variable independiente gimnasia laboral fue denominada como causa y la variable dependiente rendimiento laboral como efecto, donde la hipótesis busco establecer la causalidad.

#### **4.3. Diseño de investigación**

Arias y Covinos (2021) menciona tres tipos de diseño tales como: Preexperimental, cuasi experimental y experimentos puros (pp.74-75). De los cuales en el presente estudio se desarrolló en base al “diseño cuasi experimental”, caracterizado por el grupo de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Oropesa, quienes integran un grupo

experimental y de control, quienes, por motivos de agotamiento físico, sedentarismo laboral, estrés y entre otros factores venían presentando dificultades en su rendimiento laboral, lo cual es posible contrarrestar con la gimnasia laboral, aplicado como un programa debidamente establecido. El rendimiento laboral ha sufrido una mayor exigencia debido a las consecuencias de la emergencia sanitaria provocada por el COVID – 19, es tal circunstancia el diagrama del diseño es el siguiente:

<b>Grupos</b>	<b>Medición de la variable dependiente (Rendimiento laboral) (Pre test)</b>	<b>Aplicación del tratamiento o experimento* (Gimnasia laboral)</b>	<b>Medición de la variable dependiente (Rendimiento laboral) (Post test)</b>
<b>G<sub>1</sub></b> (Grupo Control)	O <sub>1</sub>	No se aplica	O <sub>2</sub>
<b>G<sub>2</sub></b> (Grupo Experimental)	O <sub>1</sub>	X	O <sub>2</sub>
	Fecha/periodo 1	Fecha/periodo 2	Fecha/periodo 3

\*Nota: El experimento o tratamiento es el programa de gimnasia laboral.

#### **4.4. Enfoque de la investigación**

Para Hernández *et al.* (2014) el enfoque de la investigación para el presente estudio es el “cuantitativo”, debido a que el propósito de la investigación presenta cualidades tales como la medición de los fenómenos, uso de la estadística y planteamiento de las hipótesis, principalmente se buscó específicamente cuantificar o medir la variable dependiente rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa.

#### **4.5. Unidad de análisis**

La unidad de análisis estuvo conformada por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi y región Cusco.

##### **- Criterios de inclusión**

Trabajadores que vienen laborando en la entidad municipal por un tiempo similar o mayor a seis meses.

##### **- Criterios de exclusión**

No formaran parte del estudio los trabajadores que poseen contrato por locación de servicios por periodos cortos de tiempo.

#### **4.6. Población, muestra y muestreo**

##### **4.6.1. Población**

La población de estudio estuvo conformada por el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi y región Cusco.



**Tabla 1***Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa según área laboral*

	Área	Nro. de trabajadores	%
<b>Personal administrativo</b>	Gerencia Municipal	2	4,17%
	Secretaría General	3	6,25%
	Relaciones Públicas	2	4,17%
	Procuraduría Pública	1	2,08%
	Patrimonio	1	2,08%
	Sub-Gerencia de Infraestructura	4	8,33%
	Desarrollo Urbano	2	4,17%
	Recursos Humanos	1	2,08%
	Tesorería	2	4,17%
	Logística y Almacén	4	8,33%
	Unidad Formuladora	1	2,08%
	Presupuesto y Contabilidad	2	4,17%
	Desarrollo Económico	6	12,50%
	Desarrollo Social – Proyecto Educativo	4	8,33%
	Medio Ambiente y Recursos Naturales	6	12,50%
	DEMUNA - OMAPED	3	6,25%
	Asesoría Legal	1	2,08%
	Defensa Civil	2	4,17%
	Rentas y Fiscalización	1	2,08%
	<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Obtenido de la Municipalidad Distrital de Oropesa-Área de Recursos Humanos.

**4.6.2. Muestra**

La muestra representativa de la población de trabajadores de la Municipalidad estuvo integrada por el total de trabajadores, distribuido de la siguiente manera:

**Tabla 2***Muestra representativa del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa según área laboral, grupo control y experimental*

	Área	Nro. de trabajadores	
Grupo experimental	Desarrollo Urbano	2	
	Desarrollo Económico	6	
	Desarrollo Social – Proyecto Educativo	4	
	Medio Ambiente y Recursos Naturales	6	
	DEMUNA - OMAPED	3	
	Rentas y Fiscalización	1	
	Gerencia Municipal	2	
Personal administrativo	Secretaría General	3	
	Relaciones Públicas	2	
	Procuraduría Pública	1	
	Patrimonio	1	
	Grupo control	Sub-Gerencia de Infraestructura	4
		Recursos Humanos	1
		Tesorería	2
		Logística y Almacén	4
		Unidad Formuladora	1
		Presupuesto y Contabilidad	2
		Asesoría Legal	1
	Defensa Civil	2	
	<b>Total</b>	<b>48</b>	

Nota: Obtenido de la Municipalidad Distrital de Oropesa-Área de Recursos Humanos.

El personal administrativo que se observa en la tabla 2, fue seleccionado y clasificado como grupo control y experimental, y es en este último grupo en quienes se realizó la manipulación de la variable gimnasia laboral con la finalidad de modificar el comportamiento de la variable rendimiento laboral, dichos trabajadores fueron consultados y aceptaron formar parte del experimento. Mientras que el personal restante (26 trabajadores administrativos) conformaron el grupo control, el cual fue comparado con el grupo experimental para observar los efectos del experimento.

#### **4.6.3. Muestreo**

Para el presente estudio se empleó el muestreo no probabilístico de tipo “censal o poblacional”, esto debido a que la obtención de datos fue de todas las unidades de la población, es decir todos los miembros que conformaron la población fueron estudiados como si se tratase de una muestra. Este tipo de muestreo es sugerible cuando la población de estudio es pequeña, y esto posibilita que se pueda estudiar al total de la misma, con lo cual se puede conocer la percepción de cada sujeto que forma parte de la población.

### **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **4.7.1. Técnica**

Para el proceso de recolección de los datos se empleó la técnica de la encuesta en el caso del rendimiento laboral, y como instrumento se empleó las escalas de percepción. Para la variable independiente solamente se aplicó un programa de salud, utilizando la gimnasia laboral como experimento.

#### **4.7.2. Instrumentos**

Para la recolección de los datos se hizo uso de una encuesta. Una escala de percepción destinado a evaluar el nivel de rendimiento laboral percibida por los administrativos después de la aplicación de la gimnasia laboral, construido en base a las dimensiones: Calidad del trabajo, carga laboral, competencia técnica, trabajo en equipo en un grupo específico y trabajo colaborativo con otros grupos.

El instrumento se sometió a la fiabilidad estadística, además a una opinión de expertos, siendo estos profesionales en el campo de la administración y la salud laboral, los cuales indicaron que el instrumento cumple con los estándares adecuados en cuanto a su contenido y forma que garantizan una contextualización adecuada.

Instrumento orientado por Viswanath Venkatesh, Fred D. Davis Y Yaping Zhu, en el año 2022. El instrumento consta de 30 ítems, el cual fue sometido a juicio de expertos en administración y salud laboral, quienes dieron sus aportes respecto al contenido y forma, siendo la versión final del instrumento la que se consigna en el Anexo del presente trabajo de investigación.

#### **4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Los datos una vez obtenidos fueron procesados haciendo uso de las técnicas propias de la estadística descriptiva, como son los estadígrafos de posición, dispersión, así como las gráficas estadísticas de barras.

De igual forma también se hizo uso del análisis de correlaciones para determinar la asociación entre las variables estudiadas. De los datos obtenidos de la muestra de estudio, se determinó las inferencias válidas, se ha considerado para ambas variables el análisis estadístico con apoyo del software Statistical Package for the Social Sciences o Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (IBM® SPSS) y mediante el programa de Microsoft Office Excel se rediseñó las tablas y figuras correspondientes con una mejor presentación según el cuadro de operacionalización de variables. Se realizó previamente el análisis estadístico descriptivo de ambas variables con sus respectivas dimensiones, y luego el análisis estadístico de las dimensiones estudiadas y la prueba de hipótesis respectiva, según la naturaleza cualitativa de ambas variables y sus dimensiones, siguiendo la siguiente secuencia:

##### **A. Recolección de datos**

El proceso de recolección de datos contó con la debida autorización para su aplicación, en una primera ocasión se aplicó el pretest, tanto al grupo experimental y de control, respecto al rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad.

El cuestionario de gimnasia laboral fue aplicado en una sola ocasión con el fin de conocer el grado de comprensión y la frecuencia de práctica de la actividad física. Posterior a la aplicación y recogida de los cuestionarios, se realizó el proceso de revisión y depuración de aquellos que no fueron debidamente contestados. Finalmente concluida la aplicación del programa de gimnasia laboral en los trabajadores administrativos se procedió con la aplicación del post test del instrumento de la variable rendimiento laboral.

##### **B. Organización de datos**

Posterior a la recolección de los datos, se realizó el registro de estos en una hoja de cálculo de Excel, esta base de datos fue denominada la matriz de datos. Una vez

realizada esta acción se realizó la elaboración de la base de datos en el programa estadístico IBM SPSS, para realizar el análisis de los datos.

Entre la principal peculiaridad se tuvo la segmentación de los datos por grupo experimental y control, para realizar el análisis comparativo entre estos dos grupos. Para realizar el análisis descriptivo de los datos, se aplicó los siguientes baremos.

**Tabla 3**

*Baremos de la variable rendimiento laboral del personal administrativo*

Categorías	Rangos	Descripción
Bajo	[30-70]	El rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad presenta serias dificultades, lo cual impide el despliegue adecuado.
Regular	[71-111]	El rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad presenta algunas dificultades, esto provoca un despliegue moderado o regular de las capacidades laborales de los trabajadores.
Óptimo	[112-150]	El rendimiento laboral del personal administrativo alcanza un despliegue óptimo de sus capacidades laborales, donde la respuesta a las exigencias en el trabajo resulta más sencilla.

**Tabla 4**

*Baremos de las dimensiones de la variable rendimiento laboral del personal administrativo*

Categorías	Rangos	Descripción
<b>Dimensión calidad de trabajo</b>		
Bajo	[6-14]	El despliegue de la calidad de trabajo por parte del personal administrativo de la municipalidad presenta un nivel bajo.
Regular	[15-23]	El despliegue de la calidad de trabajo por parte del personal administrativo de la municipalidad presenta un nivel regular.
Óptimo	[24-30]	El despliegue de la calidad de trabajo por parte del personal administrativo de la municipalidad presenta un nivel óptimo.
<b>Dimensión carga laboral</b>		
Bajo	[6-14]	La capacidad de respuesta a la carga laboral del personal administrativo de la municipalidad presenta un nivel bajo.
Regular	[15-23]	La capacidad de respuesta a la carga laboral del personal administrativo de la municipalidad presenta un nivel regular.

Óptimo	[24-30]	La capacidad de respuesta a la carga laboral del personal administrativo de la municipalidad presenta un nivel óptimo.
<b>Dimensión competencia técnica</b>		
Bajo	[6-14]	El despliegue de la competencia técnica del personal administrativo de la municipalidad presenta un nivel bajo.
Regular	[15-23]	El despliegue de la competencia técnica del personal administrativo de la municipalidad presenta un nivel regular.
Óptimo	[24-30]	El despliegue de la competencia técnica del personal administrativo de la municipalidad presenta un nivel óptimo.
<b>Dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico</b>		
Bajo	[6-14]	Cuando el personal administrativo de la municipalidad realiza un trabajo en equipo y en un grupo específico, lo efectúa en un nivel bajo.
Regular	[15-23]	Cuando el personal administrativo de la municipalidad realiza un trabajo en equipo y en un grupo específico, lo efectúa en un nivel regular.
Óptimo	[24-30]	Cuando el personal administrativo de la municipalidad realiza un trabajo en equipo y en un grupo específico, lo efectúa en un nivel óptimo.
<b>Dimensión trabajo colaborativo con otros grupos</b>		
Bajo	[6-14]	El trabajo colaborativo efectuado por el personal administrativo con otros grupos, son realizados en un nivel bajo.
Regular	[15-23]	El trabajo colaborativo efectuado por el personal administrativo con otros grupos, son realizados en un nivel regular.
Óptimo	[24-30]	El trabajo colaborativo efectuado por el personal administrativo con otros grupos, son realizados en un nivel óptimo.

En base a estos baremos fue realizado el análisis estadístico descriptivo y facilitar la comprensión de los resultados.

### C. Análisis de datos

El procesamiento de los datos recolectados y posterior presentación en tablas de frecuencia, con sus respectivas figuras, fue teniendo en cuenta el análisis estadístico descriptivo e inferencial, detallados de la siguiente manera:

### C.1. Análisis descriptivo

Los datos de la variable **rendimiento laboral**, fueron analizados previa aplicación de los baremos establecidos, para realizar el estadístico descriptivo según el grupo experimental y de control, datos obtenidos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, donde cada tabla estuvo conformado por:

- Frecuencia absoluta ( $f_i$ ): Recuento de las respuestas de cada categoría.
- Frecuencia relativa en porcentaje ( $h_i\%$ ): Proporción de respuestas década categoría según la frecuencia absoluta.
- Gráfico de sectores circulares y barras según la cantidad de categorías analizadas.

### C.2. Análisis inferencial

- Media: Medida de tendencia central por excelencia.
- Error típico de la media: Resulta del cálculo de la media entre la raíz de  $n$  (unidad de información o muestra).
- Intervalo de confianza al 95%: Indica el tope inferior y superior en que se puede hallar a la media.

### D. Estadígrafo de contraste

Luego del procesamiento y análisis de los datos de la variable rendimiento laboral, tanto de los grupo experimental y control, se realizó la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo "T de Student para muestras relacionadas", este coeficiente indica la magnitud de la diferencia entre los momentos pre y post de la aplicación del experimento; determinando la aceptación o rechazo de los supuestos establecidos y cuando sean significativos o menores al 5%, donde se cumple que:

Regla de decisiones para la prueba de hipótesis (con significancia del 5% convencional)

Donde:

$H_0$ : P-valor  $>$  5% (Hipótesis de trabajo o nula)

$H_1$ : P-valor  $<$  5% (Hipótesis del investigador o alterna)

Previo al uso del estadígrafo se determinó con antelación la distribución normal de los datos mediante el estadígrafo Shapiro-Wilk, porque los datos por grupo experimental y control y en conjunto es menor a las 50 unidades.

## E. Interpretación de datos

La interpretación de los datos se realizó teniendo en cuenta el análisis del grupo experimental y control, para comparar las diferencias dadas luego de la aplicación de la gimnasia laboral y mostrar si hay una mejoría o cambio en el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad.

### 4.9. Fiabilidad de los instrumentos

Teniendo en cuenta a el autor Ruíz (2013) da a conocer los siguientes criterios o niveles de fiabilidad del Alfa de Cronbach.

- En el rango de 0,81 a 1,00 la confiabilidad es muy alta.
- En el rango de 0,61 a 0.80 se considera una confiabilidad alta.
- En el rango de 0,41 a 0.60 se considera una confiabilidad moderada.
- En el rango de 0,21 a 0,40 se considera una confiabilidad baja.
- En el rango de 0,01 a 0,20 indica una confiabilidad muy baja.

De los resultados del programa estadístico IBM SPSS, se tiene:

#### a) Análisis de fiabilidad de la variable Gimnasia Laboral

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		Muestra	Porcentaje
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	48	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	# de ítems
0,705	36

Interpretación:

El resultado obtenido nos muestra un valor de Alfa de Cronbach de 0,705 siendo este valor mayor a 0,61 por lo tanto permite calificar el instrumento de investigación de la variable independiente (Cuestionario de gimnasia laboral) con una confiabilidad alta, por tanto, es factible para poder ser aplicado en la población de estudio.

b) Análisis de fiabilidad de la variable Rendimiento Laboral.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		Muestra	Porcentaje
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	48	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	# de ítems
0,879	30

Interpretación:

El resultado obtenido de Alfa de Cronbach es de 0,879 mismo que es mayor a 0,81 por lo tanto nos permite calificar el instrumento de investigación de la variable dependiente (Cuestionario de rendimiento laboral) con una confiabilidad muy alta para poder ser aplicado en la población de estudio.



## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

La presentación de los resultados fue realizada teniendo en cuenta la categorización de los datos de las variables gimnasia y rendimiento laboral, para interpretar de manera más precisa los resultados de las tablas y figuras de las variables en mención.

El procesamiento, análisis e interpretación de los resultados fue realizado considerando y tomando en cuenta los datos recolectados del cuestionario programa de gimnasia laboral, en el cual se evidenció si los trabajadores del municipio antes de la experimentación vienen realizando alguna actividad física con fines de mantener una mejor salud por consiguiente un mejor desenvolvimiento. Se presentó solamente dos tablas que muestran un resumen con referencia a la percepción respecto a la salud y condición física del trabajador administrativo de la municipalidad.

El análisis descriptivo de los datos se centró en presentar los resultados del pretest por grupo experimental y control, la comparación de ambos grupos señaló la importancia del experimento y su aplicación en un tiempo prolongado, esto debido a que en el estudio se realizó la experimentación durante un periodo de 30 días donde se observó la efectividad de la gimnasia laboral y los beneficios proporcionados en la condición física, lo cual se vio reflejado en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad.

El análisis descriptivo como se mencionó fue presentado en tablas de frecuencia simple y diagrama de barras, los datos consignados corresponden a los datos resultantes de la aplicación de los baremos. En el caso del análisis inferencial este fue realizado teniendo en cuenta la sumatoria de las respuestas, estos fueron analizados para determinar en primera instancia la normalidad, siendo positiva la presencia de datos mesocúrticos, lo cual permitió la aplicación del estadígrafo T Student para muestras pareadas, consignando un 5% como nivel de significancia y como complemento un 95% de confianza.

## 5.1. Procesamiento, análisis e interpretación de resultados

### 5.1.1. Resultados descriptivos del programa de gimnasia laboral previo a su aplicación

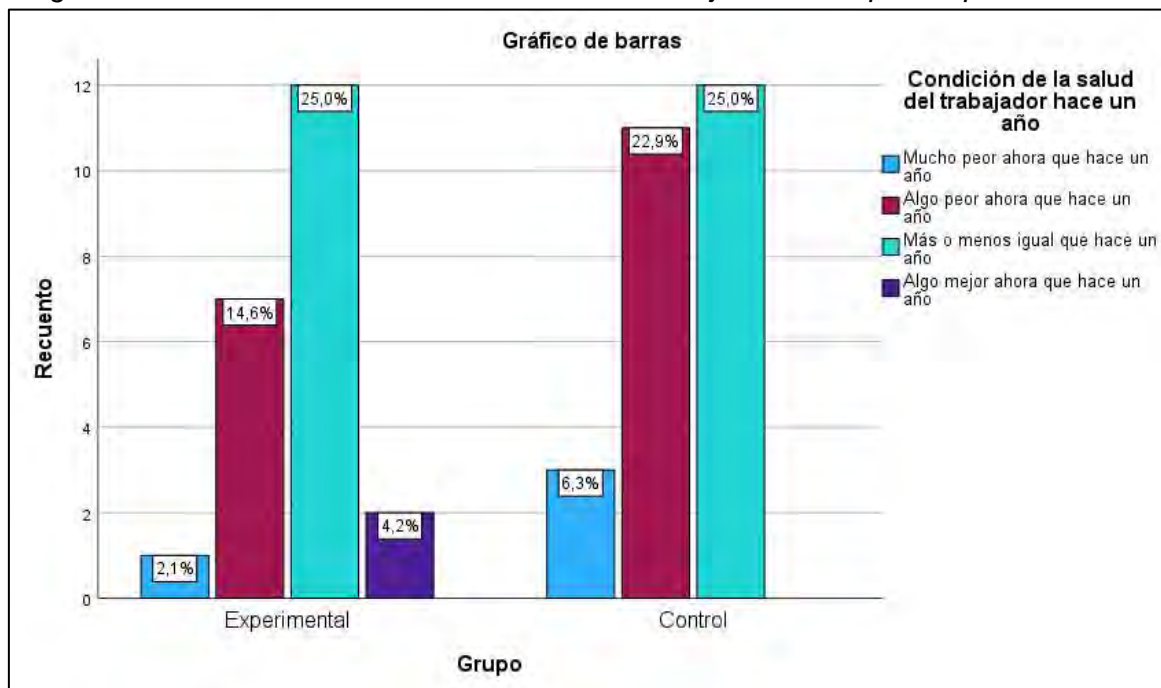
**Tabla 5**

*Percepción del trabajador municipal respecto a la condición de salud actual comparado con hace un año*

Grupo		Condición de la salud del trabajador hace un año				Total
		Mucho peor ahora que hace un año	Algo peor ahora que hace un año	Más o menos igual que hace un año	Algo mejor ahora que hace un año	
Experimental	Frecuencia	1	7	12	2	22
	Porcentaje	2,1%	14,6%	25,0%	4,2%	45,8%
Control	Frecuencia	3	11	12	0	26
	Porcentaje	6,3%	22,9%	25,0%	0,0%	54,2%
Total	Frecuencia	4	18	24	2	48
	Porcentaje	8,3%	37,5%	50,0%	4,2%	100,0%

**Figura 3**

*Diagrama de barras de la condición de salud del trabajador municipal después de un año*



Interpretación:

La condición de salud actual del trabajador en referencia al año pasado se observa en la mayoría de los casos por ser más o menos igual que hace un año en un 50%, mientras el resto percibe algo peor que hace un año en un 37,5% y mucho peor ahora hace un año con el 8,3%; señala la presencia una condición de salud en alguna medida afectada por

diversas condiciones tales como la pandemia, el sedentarismo provocada por esta y la actividad laboral, entre otros afines.

La condición de salud en cuanto a más o menos igual que hace un año, es el mismo en el grupo experimental y de control con un 25% respectivamente, algo diferente ocurre cuando es algo peor que hace un año donde el grupo experimental presenta un 14,6% y el grupo control un 22,9%. Estas proporciones denotan una condición de salud similar al año pasado, no evidenciando mejoras sustanciales o va de regular a menos, es evidente el problema de la condición física, siendo esta poco favorable para el rendimiento laboral.

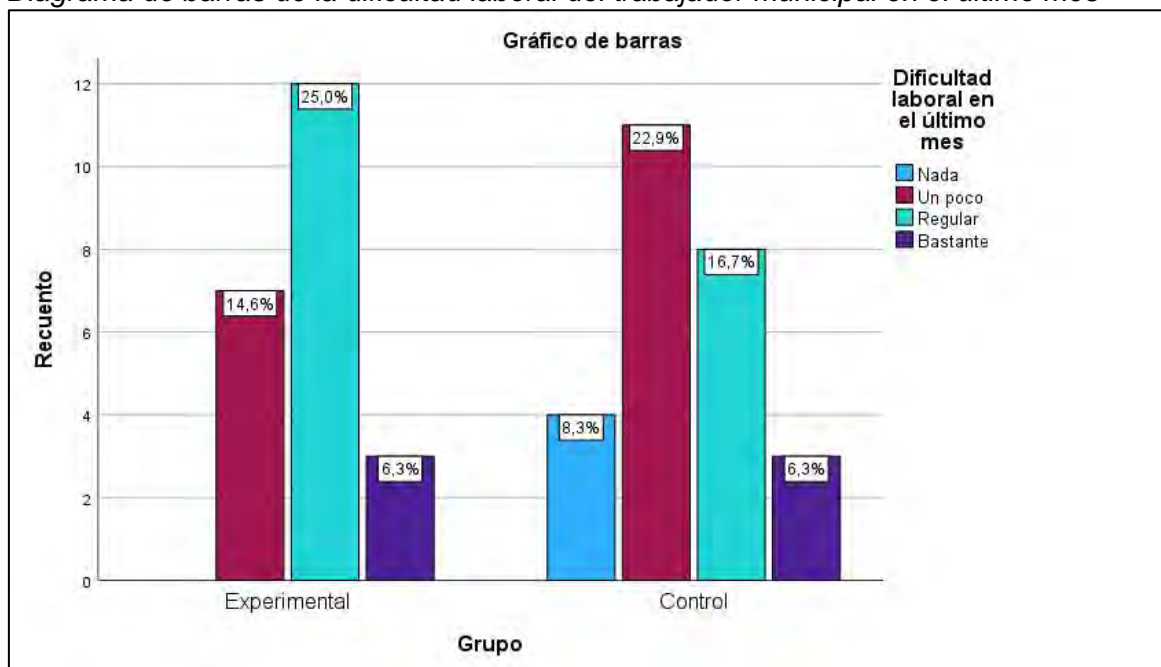
**Tabla 6**

*Percepción del trabajador municipal respecto a la dificultad laboral en el último mes*

Grupo		Dificultad laboral en el último mes				Total
		Nada	Un poco	Regular	Bastante	
Experimental	Frecuencia	0	7	12	3	22
	Porcentaje	0,0%	14,6%	25,0%	6,3%	45,8%
Control	Frecuencia	4	11	8	3	26
	Porcentaje	8,3%	22,9%	16,7%	6,3%	54,2%
Total	Frecuencia	4	18	20	6	48
	Porcentaje	8,3%	37,5%	41,7%	12,5%	100,0%

**Figura 4**

*Diagrama de barras de la dificultad laboral del trabajador municipal en el último mes*



Interpretación:

La dificultad laboral en el último mes experimentado por los trabajadores de la municipalidad es percibida como regular por la mayoría de los trabajadores representado por el 41,7%, por otra parte, presentan un poco de dificultad el 37,5% y nada en un 8,3%

y bastante un 12,5%. Señalando la presencia de dificultad laboral durante la jornada de la semana y el mes.

En el caso del grupo experimental se observa la presencia de una regular dificultad laboral del 25% de los casos, mientras en el grupo control esta alcanza el 16,7%, pero también son similares cuando es bastante la dificultad laboral en un 6,3% en ambos casos respectivamente. Estas proporciones señalan una mayor dificultad laboral en el grupo experimental a diferencia del control, pero tampoco es muy distante, señalando la existencia de dificultades laborales durante el último mes en ambos grupos de estudio.

### 5.1.2. Resultados descriptivos de la variable rendimiento laboral y dimensiones grupo experimental y control según el pretest

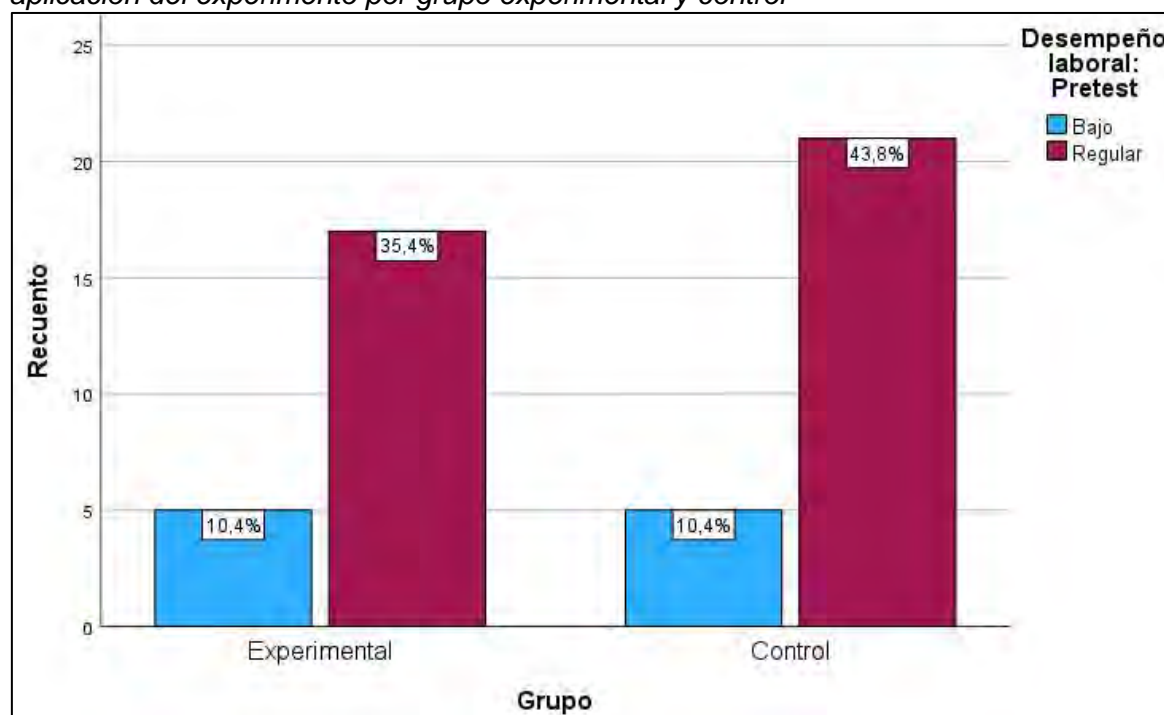
**Tabla 7**

*Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la variable rendimiento laboral de los trabajadores según el pretest*

Grupo		Rendimiento laboral: Pretest		Total
		Bajo	Regular	
Experimental	Frecuencia	5	17	22
	Porcentaje	10,4%	35,4%	45,8%
Control	Frecuencia	5	21	26
	Porcentaje	10,4%	43,8%	54,2%
Total	Frecuencia	10	38	48
	Porcentaje	20,8%	79,2%	100,0%

**Figura 5**

*Diagrama de barras de la variable rendimiento laboral de los trabajadores previo a la aplicación del experimento por grupo experimental y control*



Interpretación:

El rendimiento laboral desplegado por los trabajadores de la municipalidad según los resultados del pretest se observa una regularidad del 79,2% y bajo en un 20,8%. Estas proporciones demuestran conductas y acciones poco sobresalientes, lo cual no va encaminado a impulsar el crecimiento de la organización.

Diferenciando los resultados por grupos, es notorio en el grupo control con el 43,8% la presencia de regularidad en cuanto al rendimiento laboral de los trabajadores, a diferencia del grupo experimental con el 35,4%, denotando una ligera diferencia entre ambos grupos. Entonces, el despliegue de su trabajo en ambos no alcanza una óptima calidad de trabajo, no es posible soportar demasiada carga laboral, poco manejo de la competencia técnica, no están muy prestos al trabajo en equipo dentro de un grupo específico y de vez en cuando muestran interés por un trabajo colaborativo con otros grupos u oficinas.

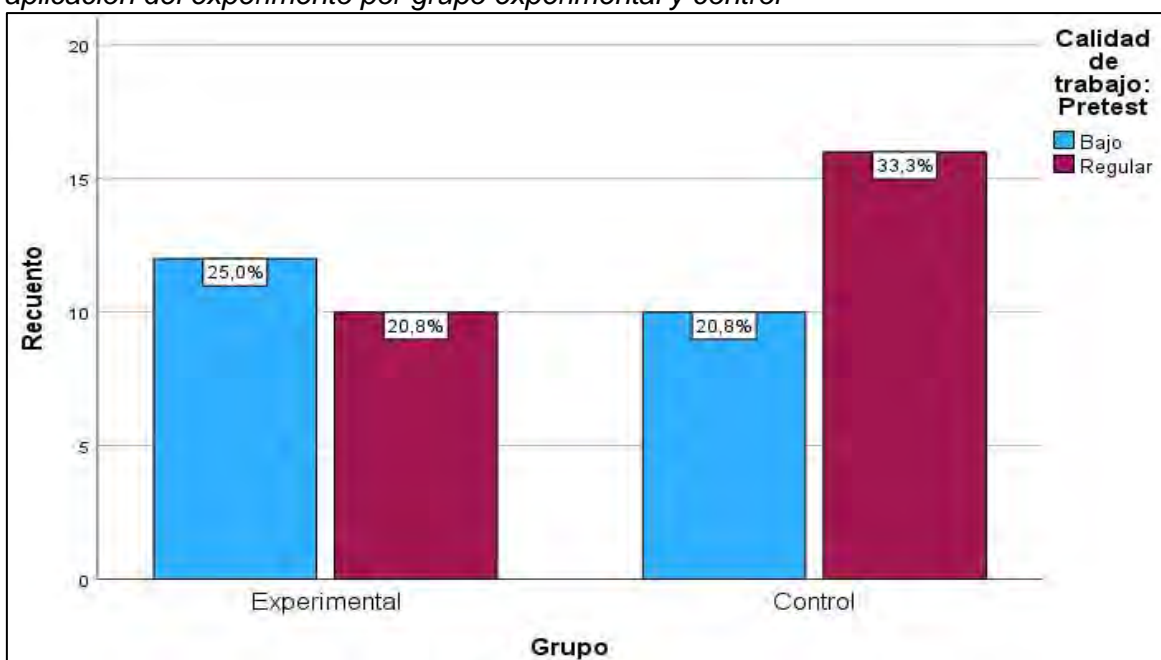
**Tabla 8**

*Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores según el pretest*

Grupo		Calidad de trabajo: Pretest		Total
		Bajo	Regular	
Experimental	Frecuencia	12	10	22
	Porcentaje	25,0%	20,8%	45,8%
Control	Frecuencia	10	16	26
	Porcentaje	20,8%	33,3%	54,2%
Total	Frecuencia	22	26	48
	Porcentaje	45,8%	54,2%	100,0%

**Figura 6**

*Diagrama de barras de la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores previo a la aplicación del experimento por grupo experimental y control*



Interpretación:

La calidad del trabajo presente en la municipalidad por parte de los trabajadores demuestra un nivel regular del 54,2% y en el nivel bajo un 45,8%. Esto señala un rango promedio en el desempeño de sus funciones, con algunas dificultades para comunicar y organizar el trabajo encomendado y se acumula algunas solicitudes o trabajo, interrumpiendo el normal desarrollo de las actividades administrativas según el TUPA.

En el caso de los grupos, se tiene mayor regularidad en el grupo control con el 33,3% y en el experimental con un 20,8% mientras en el nivel bajo se observa más casos en el grupo experimental con el 25% y en el control un 20,8%. Esto denota una calidad poco estable u orientada a la mejora del servicio y atención oportuna de los usuarios, provocando la insatisfacción de los mismos.

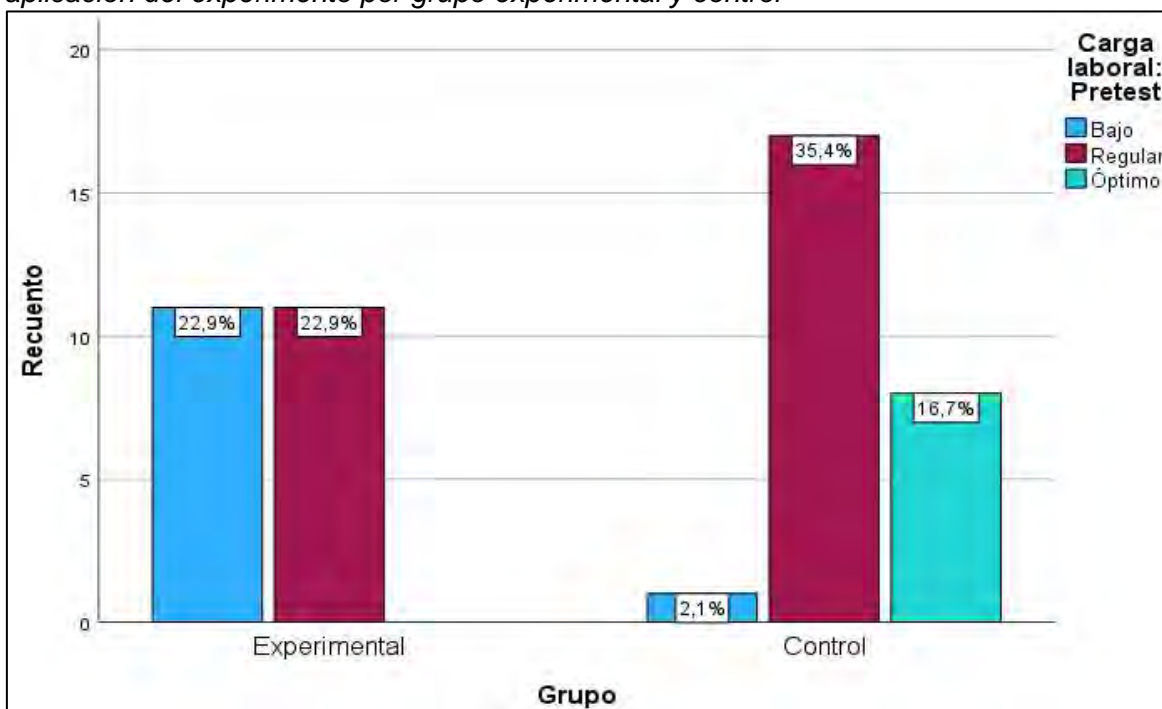
**Tabla 9**

*Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión carga laboral de los trabajadores según el pretest*

Grupo		Carga laboral: Pretest			Total
		Bajo	Regular	Óptimo	
Experimental	Frecuencia	11	11	0	22
	Porcentaje	22,9%	22,9%	0,0%	45,8%
Control	Frecuencia	1	17	8	26
	Porcentaje	2,1%	35,4%	16,7%	54,2%
Total	Frecuencia	12	28	8	48
	Porcentaje	25,0%	58,3%	16,7%	100,0%

**Figura 7**

*Diagrama de barras de la dimensión carga laboral de los trabajadores previo a la aplicación del experimento por grupo experimental y control*



Interpretación:

El despliegue de los trabajadores de la municipalidad con respecto a la carga laboral asignada se percibe un nivel óptimo del 16,7%; en el regular un 58,3% y en el bajo un 25%. En tal sentido, no se demuestra una óptima capacidad de respuesta cuando las tareas laborales son complejas, la responsabilidad disminuye cuando hay mayor volumen de trabajo.

En el caso de los grupos, es evidente la diferencia en el nivel óptimo, porque el grupo control alcanza un nivel óptimo del 16,7% y en el experimental alcanza el 0%, estas diferencias denotan incompatibilidades en cuanto al manejo de la complejidad de las tareas, responsabilidad y volumen de las tareas asignadas, siendo el grupo control, quien mejor manejo tiene cuando se evidencia una mayor carga laboral.

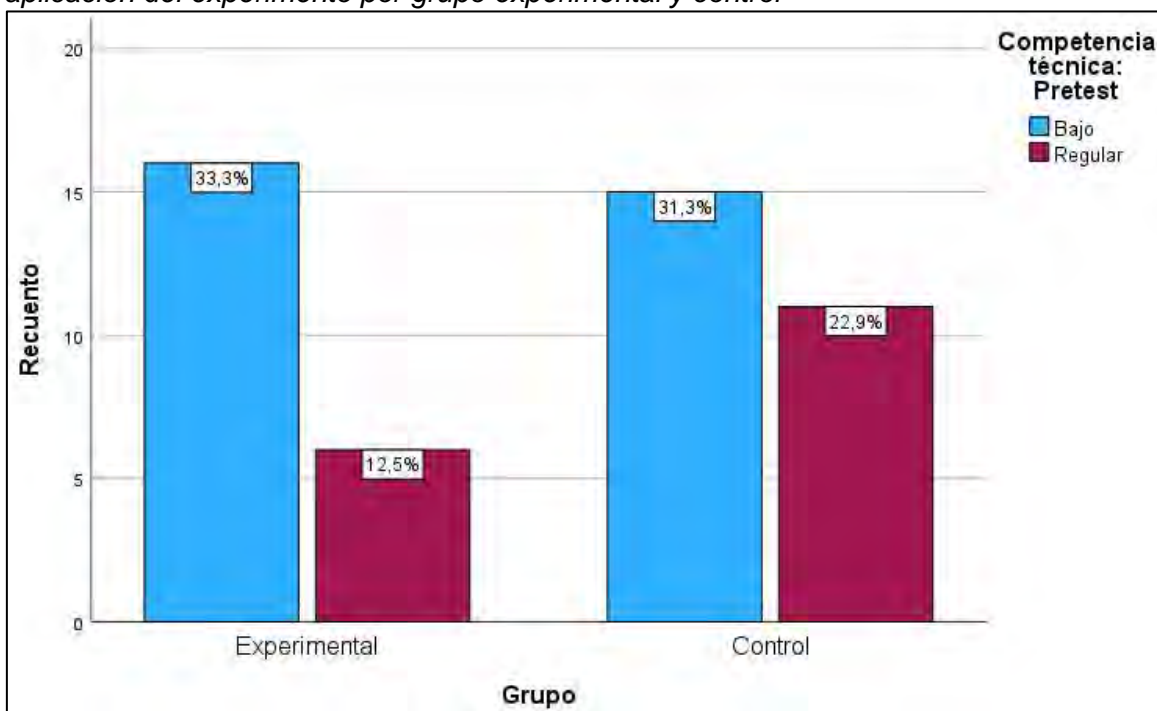
**Tabla 10**

*Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión competencia técnica de los trabajadores según el pretest*

Grupo		Competencia técnica: Pretest		Total
		Bajo	Regular	
Experimental	Frecuencia	16	6	22
	Porcentaje	33,3%	12,5%	45,8%
Control	Frecuencia	15	11	26
	Porcentaje	31,3%	22,9%	54,2%
Total	Frecuencia	31	17	48
	Porcentaje	64,6%	35,4%	100,0%

**Figura 8**

*Diagrama de barras de la dimensión competencia técnica de los trabajadores previo a la aplicación del experimento por grupo experimental y control*



Interpretación:

En la competencia técnica los trabajadores de la municipalidad, se tiene un nivel regular del 35,4% y bajo en un 64,6%, siendo esta con un despliegue poco adecuado de las habilidades y capacidades técnicas, especialmente tecnológicas como el manejo de programas informáticos.

Los grupos del estudio presentan diferencias proporcionales ligeramente notorias, pues en el nivel regular el grupo experimental alcanza un 12,5% y el control presenta un 22,9%; respecto al nivel bajo se observa en el grupo experimental un 33,3% y control en un 31,3%. Estas proporciones denotan en ambos grupos poco desarrollo de la capacidad para buscar información, en el trabajo ordenado y sistemático, asimismo para aplicar y utilizar información relevante.

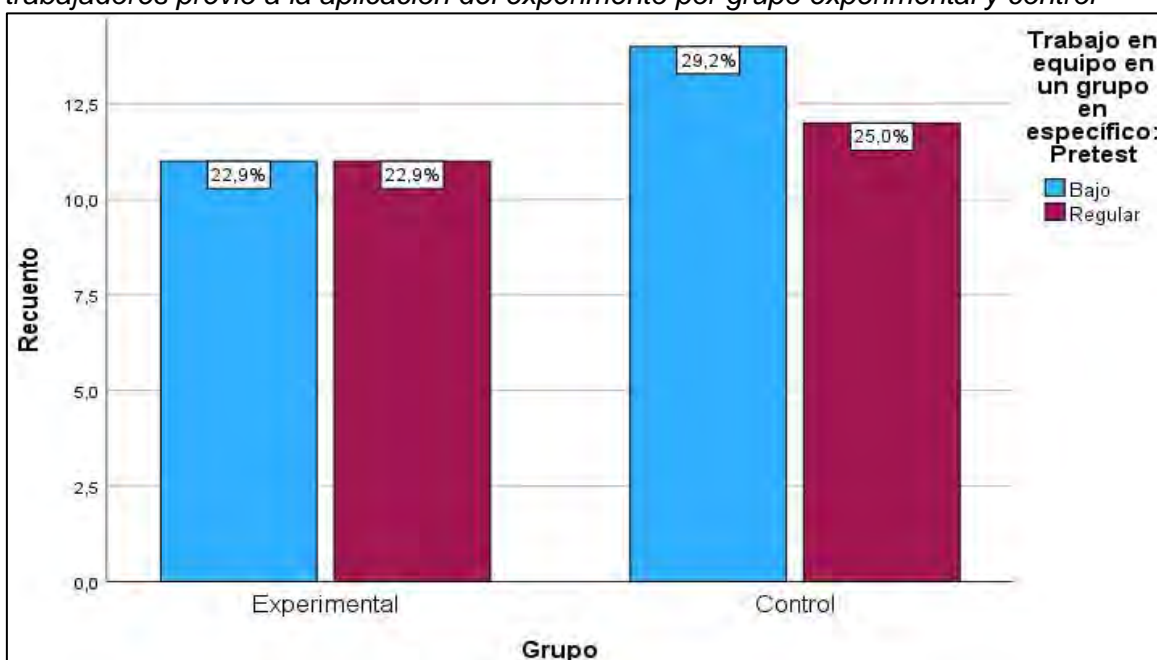
**Tabla 11**

*Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico de los trabajadores según el pretest*

Grupo		Trabajo en equipo en un grupo en específico: Pretest		Total
		Bajo	Regular	
Experimental	Frecuencia	11	11	22
	Porcentaje	22,9%	22,9%	45,8%
Control	Frecuencia	14	12	26
	Porcentaje	29,2%	25,0%	54,2%
Total	Frecuencia	25	23	48
	Porcentaje	52,1%	47,9%	100,0%

**Figura 9**

*Diagrama de barras de la dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico de los trabajadores previo a la aplicación del experimento por grupo experimental y control*





Interpretación:

El despliegue de los trabajadores de municipalidad en cuanto al trabajo en equipo dentro de un grupo específico, se muestra un nivel regular del 47,9% y en el nivel bajo un 52,1%. Estos porcentajes señalan un inadecuado proceso de asignación de tareas por habilidades del trabajador, el liderazgo no es sólido, por tanto, no se demuestra un liderazgo eficaz en la solución de conflictos con estos se presentan en la jornada laboral.

Se evidencia en los grupos de estudio con ligeras diferencias, porque el grupo control alcanza un nivel regular del 25% y el bajo un 29,2%, mientras en el experimental el nivel regular alcanza el 22,9% y el bajo un 22,9%. Estos resultados señalan la poca predisposición de los trabajadores para realizar el trabajo en equipo en un grupo específico, quienes no muestran confianza para trabajar bajo la dirección de un líder, quien tome las decisiones, asigne las tareas de acuerdo con las habilidades de cada trabajador, probablemente se sienten inconformes e insatisfechos con este trato.

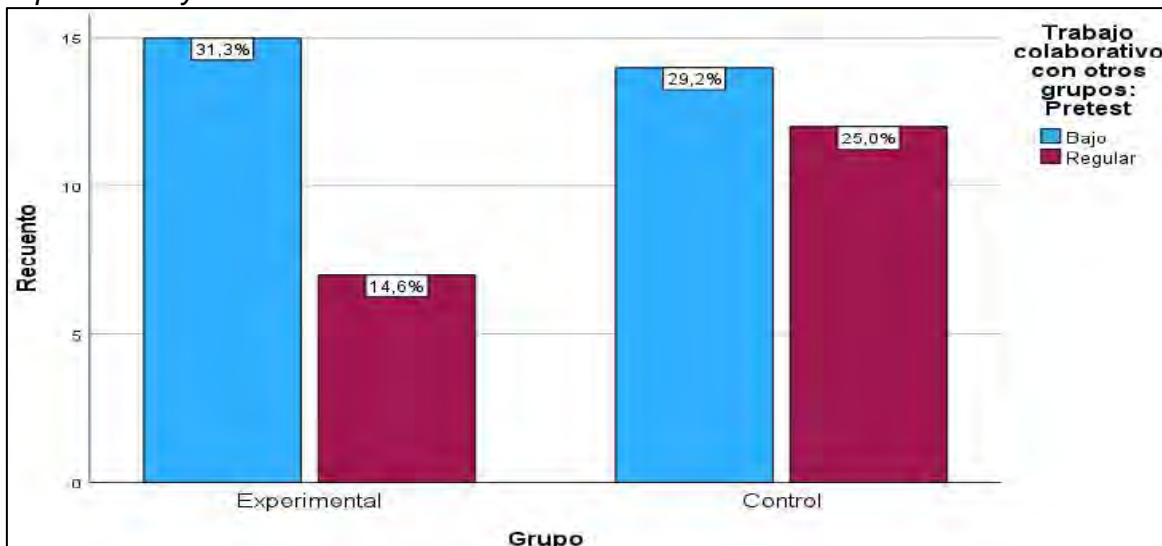
**Tabla 12**

*Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión trabajo colaborativo con otros grupos de los trabajadores según el pretest*

Grupo		Trabajo colaborativo con otros grupos: Pretest		Total
		Bajo	Regular	
Experimental	Frecuencia	15	7	22
	Porcentaje	31,3%	14,6%	45,8%
Control	Frecuencia	14	12	26
	Porcentaje	29,2%	25,0%	54,2%
Total	Frecuencia	29	19	48
	Porcentaje	60,4%	39,6%	100,0%

**Figura 10**

*Diagrama de barras de la dimensión trabajo colaborativo con otros grupos en un grupo en específico de los trabajadores previo a la aplicación del experimento por grupo experimental y control*



Interpretación:

Respecto al trabajo colaborativo de los trabajadores de la municipalidad con otros grupos de trabajo, se muestra un nivel bajo del 60,4%, más notorio respecto al nivel regular del 39,6%. Denotando la poca predisposición para compartir objetivos en común con otras dependencias, no existe un apoyo incondicional entre departamentos u oficina y tampoco comparten experiencias exitosas, si lo hacen son pocos quienes muestran el interés por realizarlo.

Analizando la situación por grupos, es evidente las diferencias proporcionales, pues el grupo control demuestra un nivel regular del 25% y en el caso del experimental alcanza un 14,6%; respecto al nivel bajo el grupo experimental es del 31,3% y el control presenta un 29,2%. Estos porcentajes revelan un trabajo colaborativo donde es absorbido por los intereses personales de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos y metas, escatimando esfuerzo y tiempo, tampoco demuestran interés por enseñar o transmitir conocimiento y experiencias a los demás.

### 5.1.3. Resultados descriptivos de la variable rendimiento laboral y dimensiones grupo experimental y control según el post test

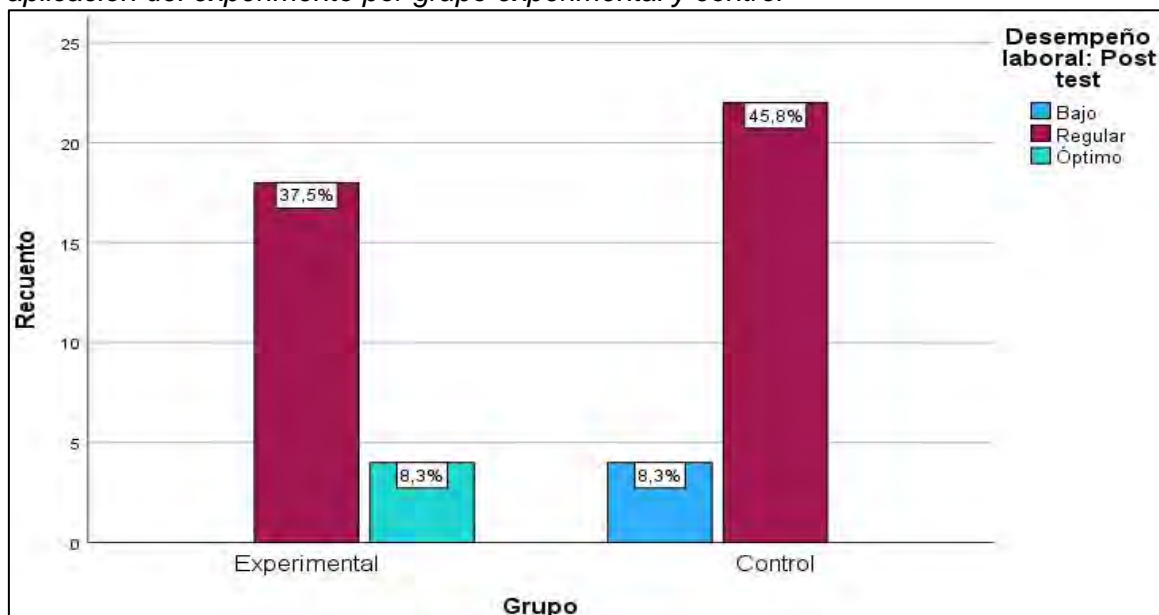
**Tabla 13**

*Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la variable rendimiento laboral de los trabajadores según el post test*

Grupo		Rendimiento laboral: Post test			Total
		Bajo	Regular	Óptimo	
Experimental	Frecuencia	0	18	4	22
	Porcentaje	0,0%	37,5%	8,3%	45,8%
Control	Frecuencia	4	22	0	26
	Porcentaje	8,3%	45,8%	0,0%	54,2%
Total	Frecuencia	4	40	4	48
	Porcentaje	8,3%	83,3%	8,3%	100,0%

**Figura 11**

Diagrama de barras de la variable rendimiento laboral de los trabajadores después de la aplicación del experimento por grupo experimental y control



Interpretación:

El rendimiento laboral desplegado por los trabajadores de la municipalidad según los resultados del post test se observa una regularidad del 83,3% y óptimo en un 8,3%. Estas proporciones demuestran interés por mejorar conductas y acciones, lo cual va encaminado a impulsar el crecimiento de la municipalidad.

Diferenciando los resultados por grupos, es notorio en el grupo experimental con el 8,3% la presencia de un nivel óptimo en cuanto al rendimiento laboral de los trabajadores, a diferencia del grupo control donde aún mantiene un nivel bajo del 8,3%, denotando diferencia proporcional entre ambos grupos. En tal sentido, el despliegue del trabajo en el grupo experimental tiende a la búsqueda de una mejor calidad de trabajo, mayor capacidad para soportar el incremento de carga laboral, manejo de la competencia técnica, están más prestos al trabajo en equipo dentro de un grupo específico y con mayor interés por un trabajo colaborativo con otros grupos u oficinas.

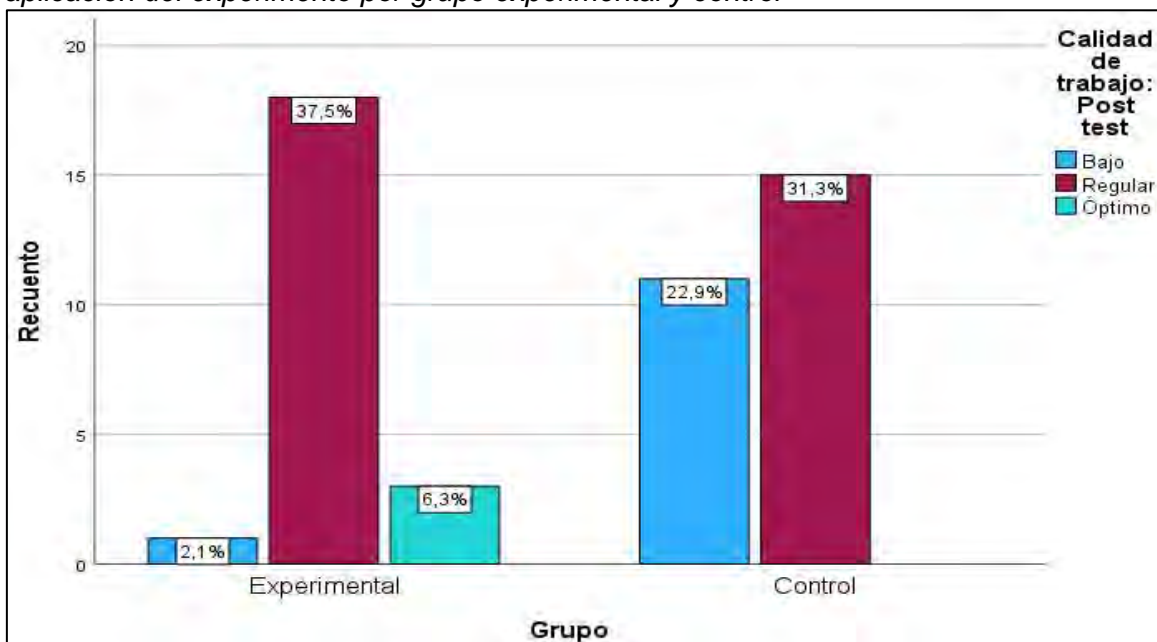
**Tabla 14**

Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores según el post test

Grupo		Calidad de trabajo: Post test			Total
		Bajo	Regular	Óptimo	
Experimental	Frecuencia	1	18	3	22
	Porcentaje	2,1%	37,5%	6,3%	45,8%
Control	Frecuencia	11	15	0	26
	Porcentaje	22,9%	31,3%	0,0%	54,2%
Total	Frecuencia	12	33	3	48
	Porcentaje	25,0%	68,8%	6,3%	100,0%

**Figura 12**

Diagrama de barras de la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores después de la aplicación del experimento por grupo experimental y control



Interpretación:

La calidad del trabajo presente en la municipalidad por parte de los trabajadores demuestra un nivel regular del 68,8%, en el nivel bajo un 25% y en el nivel óptimo un 6,3%. Esto señala un rango promedio en el desempeño de sus funciones, con la intención de superar algunas dificultades en proceso comunicativo y organizacional en el trabajo encomendado y tiende a evitar la acumulación de solicitudes o trabajo, evitando interrumpir el normal desarrollo de las actividades administrativas según el TUPA.

En el caso de los grupos, se tiene mayor regularidad en el grupo experimental con el 37,5% y en el control con un 31,3% mientras en el nivel óptimo se observa más casos en el grupo experimental con el 6,3% y en el control un 0%. Esto denota una mayor calidad estable u orientada a la mejora del servicio y atención oportuna de los usuarios, orientado a la satisfacción de los ellos, esto ocurre solamente en el grupo experimental.

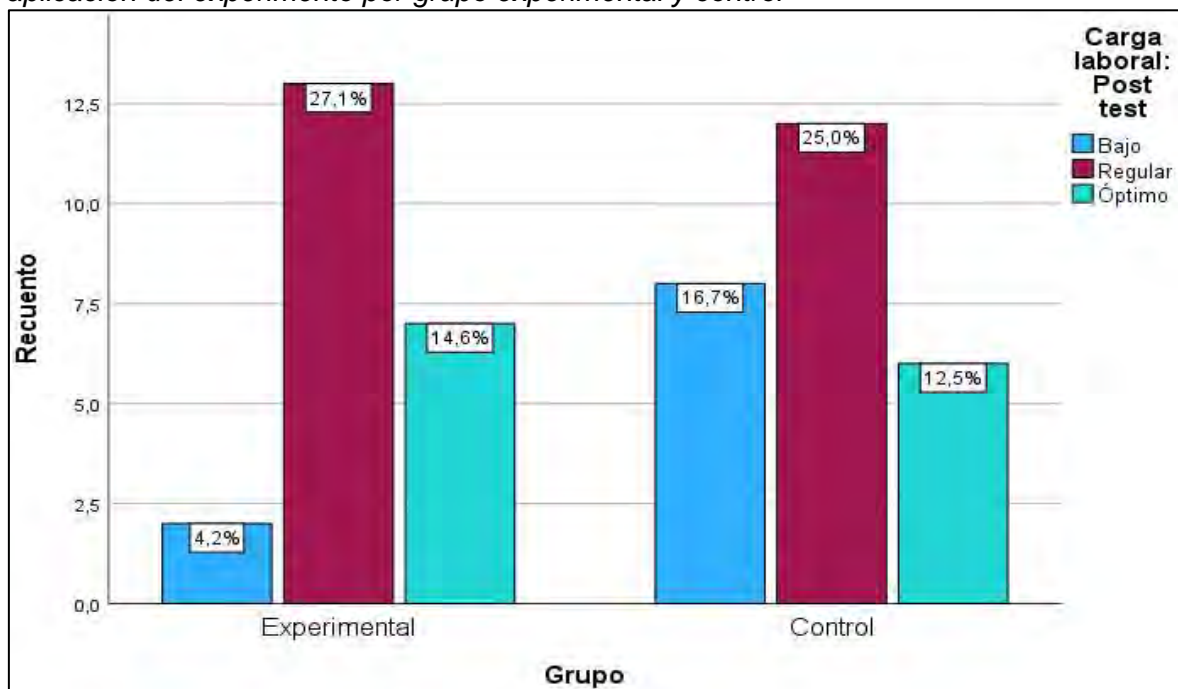
**Tabla 15**

Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión carga laboral de los trabajadores según el post test

Grupo		Carga laboral: Post test			Total
		Bajo	Regular	Óptimo	
Experimental	Frecuencia	2	13	7	22
	Porcentaje	4,2%	27,1%	14,6%	45,8%
Control	Frecuencia	8	12	6	26
	Porcentaje	16,7%	25,0%	12,5%	54,2%
Total	Frecuencia	10	25	13	48
	Porcentaje	20,8%	52,1%	27,1%	100,0%

**Figura 13**

Diagrama de barras de la dimensión carga laboral de los trabajadores después de la aplicación del experimento por grupo experimental y control



Interpretación:

El despliegue de los trabajadores de la municipalidad con respecto a la carga laboral asignada se percibe un nivel óptimo del 27,1%; en el regular un 52,1% y en el bajo un 20,8%. En tal sentido, se demuestra una orientación por alcanzar una óptima capacidad de respuesta cuando las tareas laborales son complejas, la responsabilidad presenta mejoría a pesar del mayor volumen de trabajo.

En el caso de los grupos, es evidente la diferencia en el nivel óptimo, porque el grupo experimental alcanza un nivel óptimo del 14,6% y en el control alcanza el 12,5%, estas diferencias denotan un sentido de mejoría en cuanto al manejo de la complejidad de las tareas, responsabilidad y volumen de las tareas asignadas, siendo el grupo control, quien presentar un menor manejo y se evidencia una mejor respuesta a la carga laboral.

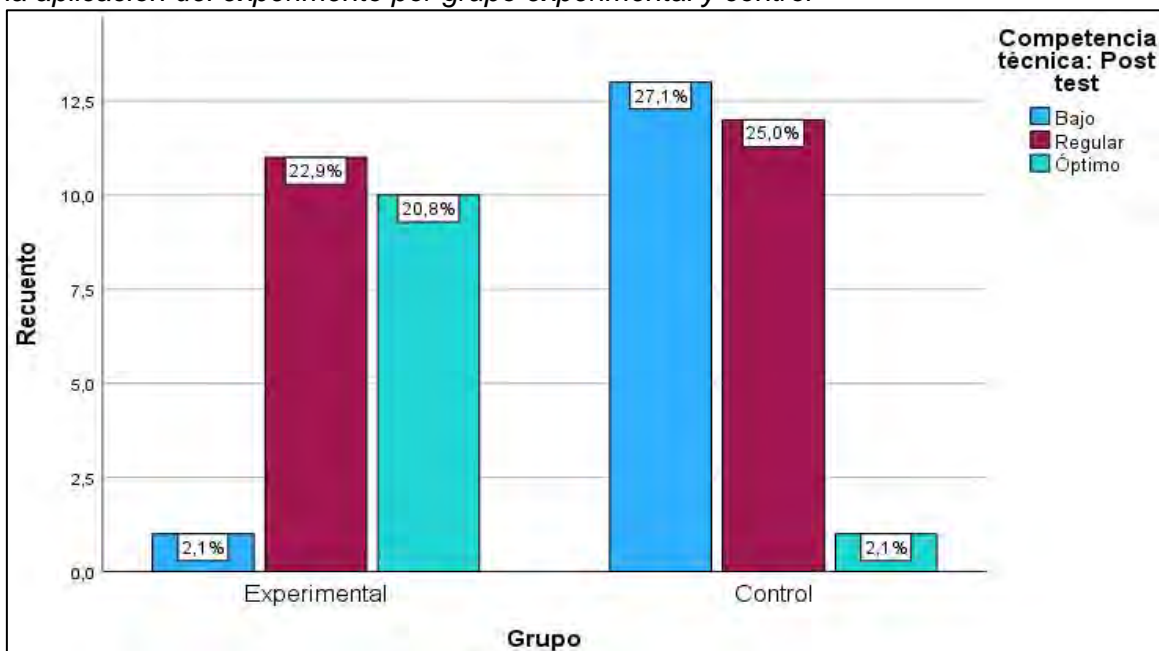
**Tabla 16**

Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión competencia técnica de los trabajadores según el post test

Grupo		Competencia técnica: Post test			Total
		Bajo	Regular	Óptimo	
Experimental	Frecuencia	1	11	10	22
	Porcentaje	2,1%	22,9%	20,8%	45,8%
Control	Frecuencia	13	12	1	26
	Porcentaje	27,1%	25,0%	2,1%	54,2%
Total	Frecuencia	14	23	11	48
	Porcentaje	29,2%	47,9%	22,9%	100,0%

**Figura 14**

Diagrama de barras de la dimensión competencia técnica de los trabajadores después de la aplicación del experimento por grupo experimental y control



Interpretación:

En la competencia técnica los trabajadores de la municipalidad, se tiene un nivel regular del 47,9%, bajo en un 29,2% y óptimo en un 22,9%, siendo esta con un despliegue orientado al desarrollo de las habilidades y capacidades técnicas, especialmente tecnológicas como el manejo de programas informáticos y gestión de la información.

Los grupos del estudio presentan diferencias proporcionales ligeramente notorias, pues en el nivel regular el grupo experimental alcanza un 22,9% y el control presenta un 25%; respecto al nivel óptimo se observa en el grupo experimental un 20,8% y control en un 2,1%. Estas proporciones denotan un mejor desarrollo de la capacidad para buscar información, en el trabajo ordenado y sistemático, asimismo para aplicar y utilizar información relevante en los trabajadores del grupo experimental.

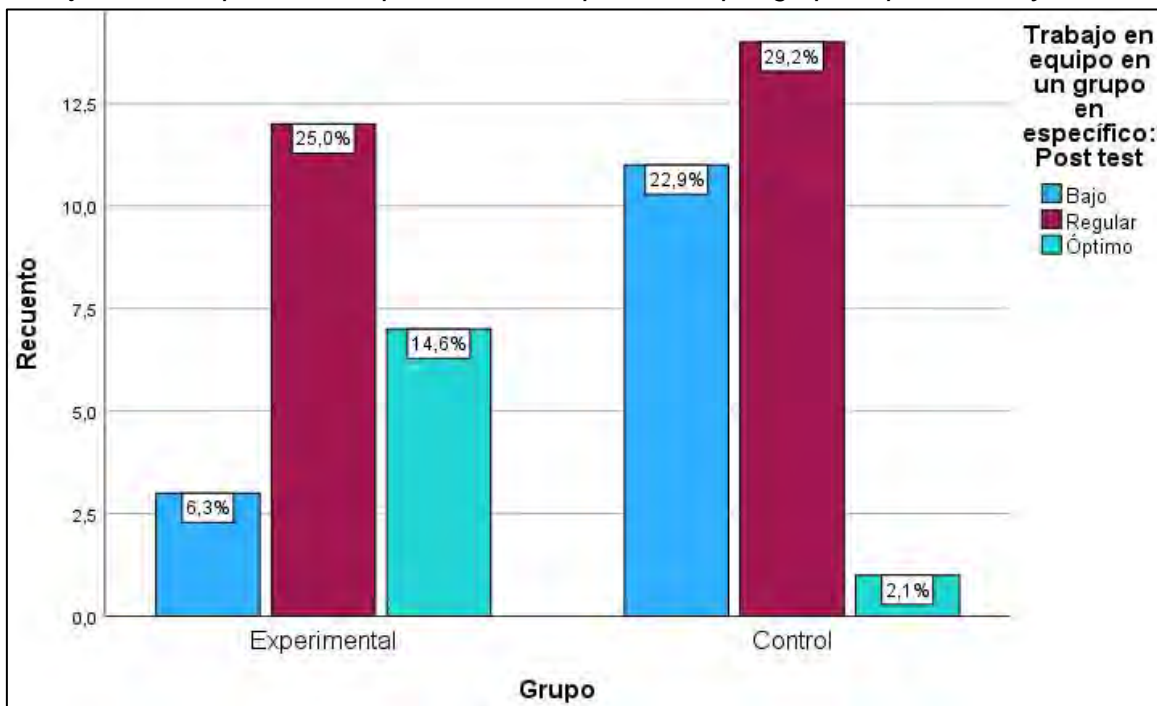
**Tabla 17**

Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico de los trabajadores según el post test

Grupo		Trabajo en equipo en un grupo en específico: Post test			Total
		Bajo	Regular	Óptimo	
Experimental	Frecuencia	3	12	7	22
	Porcentaje	6,3%	25,0%	14,6%	45,8%
Control	Frecuencia	11	14	1	26
	Porcentaje	22,9%	29,2%	2,1%	54,2%
Total	Frecuencia	14	26	8	48
	Porcentaje	29,2%	54,2%	16,7%	100,0%

**Figura 15**

Diagrama de barras de la dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico de los trabajadores después de la aplicación del experimento por grupo experimental y control



Interpretación:

El despliegue de los trabajadores de municipalidad en cuanto al trabajo en equipo dentro de un grupo específico, se muestra un nivel regular del 54,2%, en el nivel bajo un 29,2% y en el nivel óptimo alcanza el 16,7%. Estos porcentajes señalan una tendencia por mejorar el proceso de asignación de tareas por habilidades del trabajador, el liderazgo busca ser más vinculante y comprometido, por tanto, los trabajadores hacen lo posible por demostrar un liderazgo eficaz en la solución de conflictos presentes en la jornada laboral.

Se evidencia en los grupos de estudio con ligeras diferencias, porque el grupo experimental alcanza un nivel regular del 25%, el bajo un 6,3% y el óptimo un 14,6%, mientras en el control el nivel regular alcanza el 29,2%, el bajo un 22,9% y óptimo un 2,1%. Estos resultados del grupo experimental señalan la predisposición de los trabajadores para realizar el trabajo en equipo en un grupo específico, quienes muestran un poco más de confianza para trabajar bajo la dirección de un líder, quien tome las decisiones, asigne las tareas de acuerdo con las habilidades de cada trabajador, probablemente se sienten algo conformes y satisfechos con este trato.

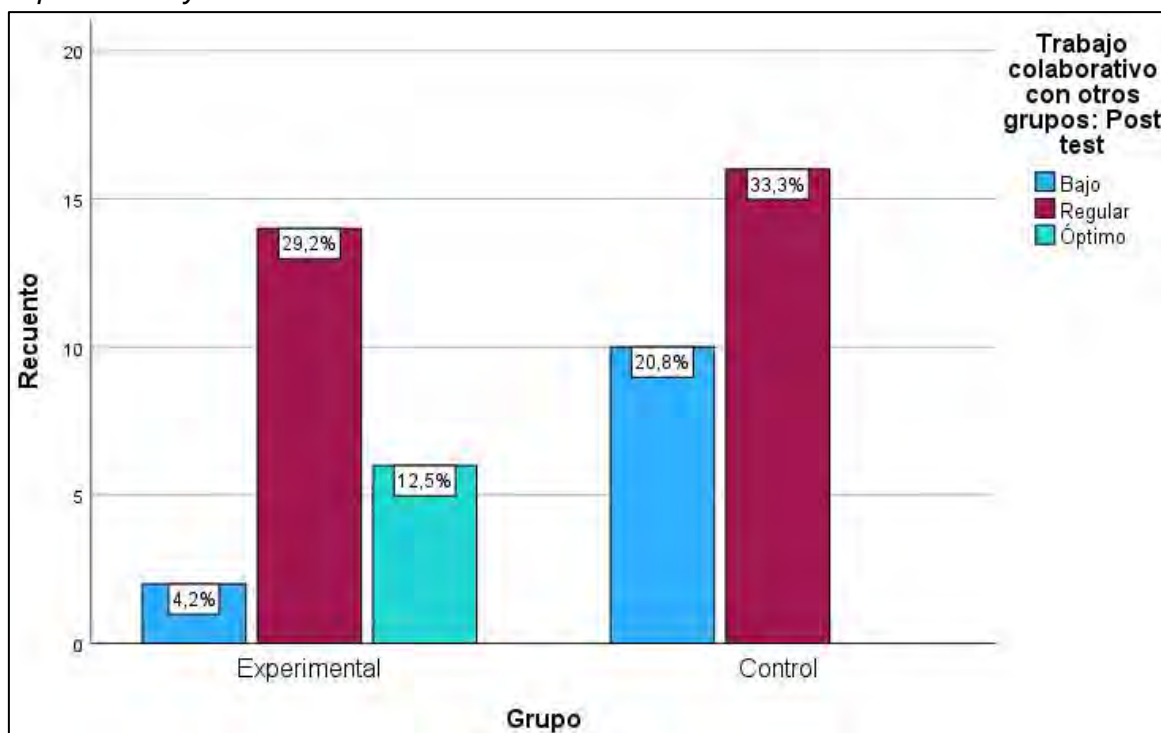
**Tabla 18**

*Estadísticos descriptivos comparativos entre el grupo experimental y control de la dimensión trabajo colaborativo con otros grupos de los trabajadores según el post test*

Grupo		Trabajo colaborativo con otros grupos: Post test			Total
		Bajo	Regular	Óptimo	
Experimental	Frecuencia	2	14	6	22
	Porcentaje	4,2%	29,2%	12,5%	45,8%
Control	Frecuencia	10	16	0	26
	Porcentaje	20,8%	33,3%	0,0%	54,2%
Total	Frecuencia	12	30	6	48
	Porcentaje	25,0%	62,5%	12,5%	100,0%

**Figura 16**

*Diagrama de barras de la dimensión trabajo colaborativo con otros grupos en un grupo en específico de los trabajadores después de la aplicación del experimento por grupo experimental y control*



Interpretación:

Respecto al trabajo colaborativo de los trabajadores de la municipalidad con otros grupos de trabajo, se muestra un nivel regular del 62,5%, respecto al nivel bajo del 25%. Denotando mejoría en la predisposición para compartir objetivos en común con otras dependencias, se va generando un sentido de apoyo incondicional entre departamentos u oficinas y también por compartir experiencias exitosas, se van sumando quienes muestran el interés por realizarlo.



Analizando la situación por grupos, es evidente las diferencias proporcionales, pues el grupo experimental demuestra un nivel regular del 29,2% y un nivel óptimo del 12,5%; en el caso del control en el nivel óptimo alcanza un 0%; respecto al nivel bajo el grupo experimental es del 4,2% y el control presenta un 20,8%. Estos porcentajes revelan un mejor trabajo colaborativo en el grupo experimental, donde se evita los intereses personales de los trabajadores, va más centrado al cumplimiento de los objetivos y metas colectivos, evitando escatimar esfuerzo y tiempo, además demuestran interés por enseñar o transmitir conocimiento y experiencias a los demás.

## 5.2. Análisis inferencial

Previo a la aplicación del estadígrafo T Student para muestras pareadas se ha determinado la distribución normal de los datos mediante el estadígrafo Shapiro-Wilk, porque la muestra no supera las 50 unidades.

**Tabla 19**

*Prueba de normalidad de la variable rendimiento laboral en el grupo experimental y control según pretest y post test*

Grupo		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Experimental	Rendimiento laboral: Pretest	0,963	22	0,543
	Rendimiento laboral: Post test	0,974	22	0,801
Control	Rendimiento laboral: Pretest	0,956	26	0,319
	Rendimiento laboral: Post test	0,907	26	0,023

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Realizando el procedimiento de Fisher para determinar la verdad o falsedad de la hipótesis de normalidad.

### A. Planteamiento de las hipótesis racionales:

H<sub>0</sub>: Los datos de la variable rendimiento laboral **no difieren** de la distribución normal.

H<sub>1</sub>: Los datos de la variable rendimiento laboral **difieren** de la distribución normal.

## B. Margen de error o nivel de significancia

Debido a la necesidad de una mejor precisión al momento de tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis de interés se consideró como nivel de significancia el  $1\% = 0,01$ .

## C. Estadígrafo de contraste y resultados

El estadígrafo de contraste fue Shapiro-Wilk para determinar la distribución normal de la variable en estudio, porque el número de datos de la muestra no supera las 50 unidades.

## D. Decisión: se acepta o rechaza la hipótesis de interés

En valor P o significancia asintótica, en todos los casos es mayor al nivel de significancia del  $1\%=0,01$ . En consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

## E. Interpretación

Los datos recolectados de los trabajadores de la municipalidad presentan distribución normal tanto en el grupo experimental como el de control según el pre y post test, esto posibilita la aplicación del estadígrafo T Student para muestras relacionadas.

### 5.2.1. Prueba de hipótesis general

**Tabla 20**

*Prueba de normalidad de la variable rendimiento laboral en el grupo experimental y control según pretest y post test*

Grupo		Rendimiento laboral: Pretest	Rendimiento laboral: Post test	Diferencia
Experimental	N	22	22	22
	Media	76,68	98,59	35,18
	Error estándar de la media	2,071	2,780	3,788
	Desviación estándar	9,712	13,037	17,767
Control	N	26	26	26
	Media	80,77	80,65	-0,12
	Error estándar de la media	1,737	1,934	1,630
	Desviación estándar	8,856	9,863	8,311

Realizando el procedimiento de Fisher para determinar la verdad o falsedad de la hipótesis de normalidad.

## A. Planteamiento de las hipótesis racionales:

$H_0$ : El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento del rendimiento laboral.

H<sub>1</sub>: El programa de gimnasia laboral no incide en el fortalecimiento del rendimiento laboral.

### B. Margen de error o nivel de significancia

Debido a la necesidad de una mejor precisión al momento de tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis de interés se consideró como nivel de significancia el 1% = 0,01.

### C. Estadígrafo de contraste y resultados

El estadígrafo de contraste fue T Student para muestras pareadas o relacionadas, con el fin de determinar las diferencias entre pre y post test de la variable en estudio.

### D. Decisión: se acepta o rechaza la hipótesis de interés

Grupo			t	gl	Significación	
					P de un factor	P de dos factores
Experimental	Par 1	Rendimiento laboral: Post test - Rendimiento laboral: Pretest	8,887	21	0,000	0,000
Control	Par 1	Rendimiento laboral: Post test - Rendimiento laboral: Pretest	-0,071	25	0,472	0,944

En el grupo experimental los resultados del estadígrafo T = 8,887, valor P o significancia asintótica = 0,001, este valor es menor al nivel de significancia del 1%=0,01. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, es decir:

El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento del rendimiento laboral.

### E. Interpretación

Se establece que en los servidores públicos que integraron el grupo experimental, la aplicación del programa de gimnasia laboral provoco en ellos un mejor rendimiento laboral en el ejercicio de sus funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Oropesa.

### 5.2.2. Prueba de hipótesis específica

**Tabla 21**

*Estadísticos descriptivos de la dimensión calidad de trabajo por grupo experimental y control según pretest y post test*

Grupo		Calidad de trabajo: Pretest	Calidad de trabajo: Post test	Diferencia
Experimental	N	22	22	22
	Media	14,45	20,09	5,64
	Error estándar de la media	0,533	0,778	0,992
	Desviación estándar	2,502	3,650	4,655
Control	N	26	26	26
	Media	15,12	15,31	0,19
	Error estándar de la media	0,438	0,581	0,384
	Desviación estándar	2,233	2,963	1,960

Realizando el procedimiento de Fisher para determinar la verdad o falsedad de la hipótesis de normalidad.

#### A. Planteamiento de las hipótesis racionales:

H<sub>0</sub>: El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la dimensión calidad de trabajo.

H<sub>1</sub>: El programa de gimnasia laboral no incide en el fortalecimiento de la dimensión calidad de trabajo.

#### B. Margen de error o nivel de significancia

Debido a la necesidad de una mejor precisión al momento de tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis de interés se consideró como nivel de significancia el 1% = 0,01.

#### C. Estadígrafo de contraste y resultados

El estadígrafo de contraste fue T Student para muestras pareadas o relacionadas, con el fin de determinar las diferencias entre pre y post test de la variable en estudio.

#### D. Decisión: se acepta o rechaza la hipótesis de interés

Grupo	t	gl	Significación			
			P de un factor	P de dos factores		
Experimental	Par 1	Calidad de trabajo: Post test - Calidad de trabajo: Pretest	5,679	21	0,000	0,000
Control	Par 1	Calidad de trabajo: Post test - Calidad de trabajo: Pretest	0,500	25	0,311	0,621

En el grupo experimental los resultados del estadígrafo T = 5,679, valor P o significancia asintótica = 0,001, este valor es menor al nivel de significancia del 1%=0,01. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula; es decir, el programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la dimensión calidad de trabajo.

#### E. Interpretación

La aplicación del programa de gimnasia laboral provoca una mejor calidad del trabajo por parte de los trabajadores de la municipalidad, lo cual ocurre en el grupo experimental, mientras en el grupo control no se evidencia una mejoría, por tanto, el rendimiento laboral se mantiene.

#### Tabla 22

*Estadísticos descriptivos de la dimensión carga laboral por grupo experimental y control según pretest y post test*

Grupo		Carga laboral: Pretest	Carga laboral: Post test	Diferencia
Experimental	N	22	22	22
	Error estándar de la media	0,780	0,952	1,375
	Desviación estándar	3,660	4,467	6,448
Control	N	26	26	26
	Media	20,73	18,12	-2,62
	Desviación estándar	3,758	5,414	4,742

Realizando el procedimiento de Fisher para determinar la verdad o falsedad de la hipótesis de normalidad.

#### A. Planteamiento de las hipótesis racionales:

H<sub>0</sub>: El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la dimensión carga laboral.

H<sub>1</sub>: El programa de gimnasia laboral no incide en el fortalecimiento de la dimensión carga laboral.

### B. Margen de error o nivel de significancia

Debido a la necesidad de una mejor precisión al momento de tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis de interés se consideró como nivel de significancia el 1% = 0,01.

### C. Estadígrafo de contraste y resultados

El estadígrafo de contraste fue T Student para muestras pareadas o relacionadas, con el fin de determinar las diferencias entre pre y post test de la variable en estudio.

### D. Decisión: se acepta o rechaza la hipótesis de interés

Grupo			t	gl	Significación	
					P de un factor	P de dos factores
Experimental	Par 1	Carga laboral: Post test - Carga laboral: Pretest	4,827	21	0,000	0,000
Control	Par 1	Carga laboral: Post test - Carga laboral: Pretest	-2,812	25	0,005	0,009

En el grupo experimental los resultados del estadígrafo T = 4,827, valor P o significancia asintótica = 0,000, este valor es menor al nivel de significancia del 1%=0,01. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula; es decir, el programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la dimensión carga laboral.

### E. Interpretación

La aplicación del programa de gimnasia laboral provoca una mejor respuesta a la asignación de la carga laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad, lo cual ocurre en el grupo experimental, mientras en el grupo control no se evidencia una mejoría, por tanto, el rendimiento laboral se mantiene.

**Tabla 23**

*Estadísticos descriptivos de la dimensión competencia técnica por grupo experimental y control según pretest y post test*

Grupo		Competencia técnica: Pretest	Competencia técnica: Post test	Diferencia
Experimental	N	22	22	22
	Media	13,18	22,55	9,36
	Error estándar de la media	0,623	0,918	1,023
	Desviación estándar	2,922	4,306	4,796
Control	N	26	26	26
	Media	14,69	15,62	0,92
	Error estándar de la media	0,644	0,888	0,612
	Desviación estándar	3,284	4,526	3,123

Realizando el procedimiento de Fisher para determinar la verdad o falsedad de la hipótesis de normalidad.

#### **A. Planteamiento de las hipótesis racionales:**

$H_0$ : El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la dimensión competencia técnica.

$H_1$ : El programa de gimnasia laboral no incide en el fortalecimiento de la dimensión competencia técnica.

#### **B. Margen de error o nivel de significancia**

Debido a la necesidad de una mejor precisión al momento de tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis de interés se consideró como nivel de significancia el  $1\% = 0,01$ .

#### **C. Estadígrafo de contraste y resultados**

El estadígrafo de contraste fue T Student para muestras pareadas o relacionadas, con el fin de determinar las diferencias entre pre y post test de la variable en estudio.

#### D. Decisión: se acepta o rechaza la hipótesis de interés

Grupo	t	gl	Significación			
			P de un factor	P de dos factores		
Experimental	Par 1	Competencia técnica: Post test - Competencia técnica: Pretest	9,157	21	0,000	0,000
Control	Par 1	Competencia técnica: Post test - Competencia técnica: Pretest	1,507	25	0,072	0,144

En el grupo experimental los resultados del estadígrafo T = 9,157, valor P o significancia asintótica = 0,000, este valor es menor al nivel de significancia del 1%=0,01. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula; es decir, el programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la dimensión competencia técnica.

#### E. Interpretación

La aplicación del programa de gimnasia laboral provoca un mejor desarrollo de la competencia técnica en los trabajadores de la municipalidad, lo cual ocurre en el grupo experimental, mientras en el grupo control no se evidencia una mejoría, por tanto, el rendimiento laboral se mantiene.

**Tabla 24**

*Estadísticos descriptivos de la dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico por grupo experimental y control según pretest y post test*

Grupo		Trabajo en equipo en un grupo en específico: Pretest	Trabajo en equipo en un grupo en específico: Post test	Diferencia
Experimental	N	22	22	22
	Media	14,64	20,73	6,09
	Error estándar de la media	0,786	0,990	1,025
	Desviación estándar	3,685	4,641	4,810
Control	N	26	26	26
	Media	15,38	15,69	0,31
	Error estándar de la media	0,592	0,625	0,716
	Desviación estándar	3,021	3,185	3,653



Realizando el procedimiento de Fisher para determinar la verdad o falsedad de la hipótesis de normalidad.

#### A. Planteamiento de las hipótesis racionales:

H<sub>0</sub>: El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico.

H<sub>1</sub>: El programa de gimnasia laboral no incide en el fortalecimiento de la dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico.

#### B. Margen de error o nivel de significancia

Debido a la necesidad de una mejor precisión al momento de tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis de interés se consideró como nivel de significancia el 1% = 0,01.

#### C. Estadígrafo de contraste y resultados

El estadígrafo de contraste fue T Student para muestras pareadas o relacionadas, con el fin de determinar las diferencias entre pre y post test de la variable en estudio.

#### D. Decisión: se acepta o rechaza la hipótesis de interés

Grupo		t	gl	Significación	
				P de un factor	P de dos factores
Experimental	Par 1	5,940	21	0,000	0,000
Control	Par 1	0,430	25	0,336	0,671

En el grupo experimental los resultados del estadígrafo T = 5,940, valor P o significancia asintótica = 0,000, este valor es menor al nivel de significancia del 1%=0,01. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula; es decir, el programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la dimensión trabajo en equipo en un grupo en específico.

## E. Interpretación

La aplicación del programa de gimnasia laboral provoca una mejor respuesta al trabajo en equipo en un grupo en específico por parte de los trabajadores de la municipalidad, lo cual ocurre en el grupo experimental, mientras en el grupo control no se evidencia una mejoría, por tanto, el rendimiento laboral se mantiene.

**Tabla 25**

*Estadísticos descriptivos de la dimensión trabajo colaborativo con otros grupos en específico por grupo experimental y control según pretest y post test*

Grupo		Trabajo colaborativo con otros grupos: Pretest	Trabajo colaborativo con otros grupos: Post test	Diferencia
Experimental	N	22	22	22
	Media	13,36	20,82	7,45
	Error estándar de la media	0,579	0,780	0,997
	Desviación estándar	2,718	3,660	4,677
Control	N	26	26	26
	Media	14,85	15,92	1,08
	Error estándar de la media	0,528	0,665	0,543
	Desviación estándar	2,694	3,393	2,770

Realizando el procedimiento de Fisher para determinar la verdad o falsedad de la hipótesis de normalidad.

### A. Planteamiento de las hipótesis racionales:

H<sub>0</sub>: El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la dimensión trabajo colaborativo con otros grupos.

H<sub>1</sub>: El programa de gimnasia laboral no incide en el fortalecimiento de la dimensión trabajo colaborativo con otros grupos.

### B. Margen de error o nivel de significancia

Debido a la necesidad de una mejor precisión al momento de tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis de interés se consideró como nivel de significancia el 1% = 0,01.

### C. Estadígrafo de contraste y resultados

El estadígrafo de contraste fue T Student para muestras pareadas o relacionadas, con el fin de determinar las diferencias entre pre y post test de la variable en estudio.

### D. Decisión: se acepta o rechaza la hipótesis de interés

Grupo			t	gl	Significación	
					P de un factor	P de dos factores
Experimental	Par 1	Trabajo colaborativo con otros grupos: Post test - Trabajo colaborativo con otros grupos: Pretest	7,475	21	0,000	0,000
Control	Par 1	Trabajo colaborativo con otros grupos: Post test - Trabajo colaborativo con otros grupos: Pretest	1,982	25	0,029	0,059

En el grupo experimental los resultados del estadígrafo T = 7,475, valor P o significancia asintótica = 0,000, este valor es menor al nivel de significancia del 1%=0,01. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula; es decir, el programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la dimensión trabajo colaborativo con otros grupos.

### E. Interpretación

La aplicación del programa de gimnasia laboral provoca una mejor respuesta al colaborativo con otros grupos por parte de los trabajadores de la municipalidad, lo cual ocurre en el grupo experimental, mientras en el grupo control no se evidencia una mejoría, por tanto, el rendimiento laboral se mantiene.

### 5.3. Discusión de resultados

Los hallazgos de esta investigación permitió sistematizar y plantear un programa de gimnasia laboral, el cual podrá ser incorporado como aporte valioso en la administración del talento humano, al demostrarse el aporte sustancial de la gimnasia laboral en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Oropesa, permitirán realizar las acciones necesarias para incrementar y mejorar los niveles de rendimiento laboral en las distintas dependencias de la municipalidad, asimismo posibilitará tener mejores resultados laborales y también óptimos niveles de satisfacción laboral, los cuales vienen a

ser los efectos causados por la aplicación de la gimnasia laboral, la eficacia dependerá la forma de incorporación realizada por parte de la municipalidad, para lo cual se adjunta en el anexo los detalles del programa y los días de la semana a considerar.

Los hallazgos del estudio dan fe de la importancia de mantener una actividad física regular del personal administrativo de la municipalidad para evitar acumular agotamiento emocional, cansancio físico, ansiedad y entre otros relacionados con el estrés laboral y evitar la ocurrencia de enfermedades, las cuales provocan un bajo rendimiento laboral, perjudicando a la institución en el normal desarrollo de sus actividades y logro de sus objetivos previstos. En ese entender, el estudio realizó la revisión de diversos antecedentes, estos presentan resultados y conclusiones relacionadas con el estudio, se realizó los siguientes comentarios.

Entre los hallazgos encontrados por parte de Viera (2015) el estudio realizado respecto a la gimnasia laboral y rendimiento de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social del Cantón Ambato, se evidencia el impacto positivo al ser implementado la gimnasia laboral a través de un proceso de pausas activas en el ejercicio de las funciones realizadas por los trabajadores, logrando mejorar su rendimiento, este alcanza ser eficaz y eficiente, claro que también hay altas y bajas, pero estos casos bajos ya se deben por niveles de satisfacción laboral. En el caso de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Oropesa, se observó una carga laboral exigente por parte del nivel estratégico del municipio, esto provocó la ocurrencia de agotamiento emocional, esto provocó estrés. Ante esta situación, el estudio puso en práctica diversos ejercicios que contribuyó a contrarrestar los efectos negativos del estrés, logrando desarrollar sus actividades laborales con mayor dedicación.

Por otra parte, Ordóñez y Prado (2019), realizaron el estudio relacionado con la gimnasia laboral como medio para prevenir el estrés y potenciar el rendimiento laboral, caso de la Empresa Industrial Cartonera Ecuatoriana S.A. En el estudio realizaron con antelación un diagnóstico del grado de estrés presente en los colaboradores, los resultados demostraron la presencia de esta condición, ocasionando en ellos pérdida de voluntad, dolores físicos, lo cual incidió en su desenvolvimiento laboral, no siendo lo requerido de acuerdo con las funciones establecidas por la empresa. El estrés está más arraigado en los colaboradores con una edad de 25 a más años, debido a las responsabilidades no solo de índole laboral, sino también personales y familiares. En el caso de los trabajadores del municipio, donde se realizó el presente estudio, es evidente los compromisos familiares y personal, además de añadir la exigencia laboral, situaciones que contribuyen en la ocurrencia del estrés. En ese entender, fue crucial en apoyo realizado por el programa de gimnasia laboral, la

experiencia fue satisfactoria, demostrado la necesidad de realizar una actividad física regular.

Chirito (2018) por su parte, en los hallazgos del estudio realizado respecto a la aplicación de un programa de gimnasia laboral, utilizado como medida de prevención del sedentarismo en los trabajadores administrativos de una universidad nacional, sus conclusiones, señalan resultados positivos tras la aplicación de la gimnasia laboral, tanto en el rendimiento laboral como el estilo de vida; también se observa una mejor comprensión de los problemas que provoca el sedentarismo, debido a fisiología del hombre, el cual no está adaptado al sedentarismo, en más de dos mil años de evolución, señala la necesidad de distribuir y aplicar la gimnasia labora por cada área de trabajo, teniendo en cuenta la carga laboral asignada a personal. El hecho de organizar al personal con el fin de realizar el programa de gimnasia laboral es prudente ajustar a las necesidades de cada nivel organizacional o según las funciones y responsabilidades, con la finalidad favorecer en su bienestar emocional y corporal del personal.

## CONCLUSIONES

Primera:

El programa de gimnasia laboral, después de ser ejecutado en el personal administrativo de la Municipalidad de Oropesa, provocó un mayor rendimiento laboral, debido a la práctica de actividades físicas, evitando de esta forma el sedentarismo, el cual es causante de diversas enfermedades, en especial la ocurrencia del agotamiento emocional, cansancio físico y ansiedad. Los resultados evidencian una mejor respuesta a las exigencias y demandas laborales, propiciando mayor capacidad de respuesta, asimismo, provoca la mejoría de su calidad de trabajo, mayor empeño y respuesta a la carga laboral, desarrolla una mejor competencia técnica, contribuye al trabajo en equipo en un grupo en específico y al trabajo colaborativo con otros grupos de trabajo.

Segunda:

La calidad del trabajo alcanza una mejora considerable después de haber recibido el programa de gimnasia laboral, porque este programa contribuyó a optimizar el estado físico del personal administrativo, generando una mayor capacidad para responder a la exigencia laboral y logrando un rendimiento de las funciones diarias sin mayores dificultades, pues encuentra alternativas de solución; existe una mejor respuesta en el desempeño de sus funciones; presenta más capacidad para comunicar y organizar sus actividades y le resulta más cómodo realizar los procedimientos administrativos asignados.

Tercera:

La carga laboral asignada al personal de la municipalidad, presenta una mejor respuesta y es atendida con la prontitud del caso, cuando el personal se encuentra en condiciones físicas y emocionales óptimas, es decir, es capaz de atender a la complejidad de las tareas asignadas, el volumen y la responsabilidad no le resulta un problema porque su capacidad física o estado físico le permite responder a las exigencias dadas por su jefe inmediato, esto gracias al programa de gimnasia laboral, este impulso una mayor actividad física, evitando problemas de salud y mejor respuesta a las enfermedades, en especial al estrés laboral.

Cuarta:

La competencia técnica de los trabajadores de la municipalidad se ve favorecida por el programa de gimnasia laboral realizada por ellos, mientras lo hagan parte ellos y realicen la rutina respectiva promoverá un mejor desarrollo de la capacidad de revisar información, trabajar de forma sistemática y ordenada, asimismo incrementar su capacidad de utilizar y aplicar información relevante.

Quinta:

Los trabajadores pueden realizar un mejor trabajo en equipo en un mismo grupo gracias al programa de gimnasia laboral, porque provoca una mejor respuesta en el liderazgo, resolución de conflictos y disposición para trabajar en equipo. Se tiene un mejor logro de los objetivos y atención del servicio de cada oficina, integrando y favoreciendo el rendimiento de todo el personal administrativo de la municipalidad.

Sexta:

El trabajo colaborativo se ve favorecido gracias a la implementación del programa de gimnasia laboral, porque contribuye a la integración social con otros grupos, promoviendo la cohesión y mayor predisposición del personal administrativo. Debido a que la actividad física los relaja y se muestran más empáticos, de esta forma pueden compartir de mejor manera los objetivos institucionales, se favorece el apoyo laboral en los diferentes departamento u oficinas y también se impulsa el hecho de compartir experiencias valiosas para solucionar problemas.

## RECOMENDACIONES

Primera:

La implementación de la gimnasia laboral resulta muy rentable para la municipalidad, ya que les permite prevenir el desarrollo de enfermedades de origen ocupacional. A su vez disminuye también las visitas al médico, las bajas por enfermedad y los costos por tratamientos u hospitalizaciones.

Definitivamente propicia mayor satisfacción y motivación por parte del trabajador y contribuye a tener una organización mucho más productiva. En ese entender es promocionar la práctica prolongada y recompensada por parte de la municipalidad.

Segunda:

La gimnasia laboral es fundamental para prevenir enfermedades ocupacionales causadas por esfuerzos repetitivos o por una mala postura. Esas enfermedades se conocen internacionalmente con las siglas en inglés CTD (Desorden Traumático Acumulativo) y RSI (Daño por Esfuerzo Repetitivo).

Tercera:

La convivencia con los compañeros y el relacionamiento interpersonal también son ventajas de la gimnasia laboral, dice Oliveira. La participación de los trabajadores puede ser útil también para disminuir la timidez y consolidar lazos de amistad.

Cuarta:

Si los trabajadores se enferman por la falta de un ambiente ergonómico, el costo de una posible indemnización por negligencia es mucho más caro que invertir en ejercicios diarios de gimnasia laboral, sostiene el especialista. Se trata, por lo tanto, de una prevención que también protege la caja de la municipalidad.

Quinta:

Realizar actividad física 2 o más veces a la semana, eleva los niveles de oxigenación en la sangre y permite que circule mejor por el torrente sanguíneo, incrementando el grado de tolerancia a la fatiga física y mental. Lo que mejora la calidad de vida del individuo. De este modo, aumentará la productividad en el trabajo.



Sexta:

Los trabajadores mejoran su postura corporal, conservan su salud y evitan dolores o lesiones provocados por fatiga o contracturas musculares que puedan ser producto de la labor cotidiana dentro de una empresa. Factor que reduce en parte el gasto en seguros médicos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, R., & Leite, N. (2014). *Ginástica laboral. Princípios e aplicações práticas* (3ra ed.). São Paulo: Editora Manole Ltda.
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1ra ed.). Arequipa: Enfoques Consulting EIRL.
- Barrios, S., & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141.  
doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019>
- Bauman, A., & Craig, C. L. (2005). The place of physical activity in the WHO Global Strategy on Diet and Physical Activity. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 2(10), 1-6. doi:<https://doi.org/10.1186/1479-5868-2-10>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121.  
doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. En N. Schmitt, & W. C. Borman, *Personnel selection in organizations* (1ra ed., págs. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass Professional Learning.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.  
doi:<https://doi.org/10.5465/amr.1986.4283909>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). México DF: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chirito, V. M. (2018). *Influencia de un programa de gimnasia laboral como medida de prevención del sedentarismo en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional JFSC - Huacho 2017*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho: Tesis. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2356>
- Corbillon, G. (2010). *Actividades para la implementación de la gimnasia laboral y profesional en el proyecto integrador del Combinado Deportivo Guamá que atiende el reparto "Pepe Chepe" del consejo popular "10 de Octubre" del Municipio Pinar del Río*. Universidad de las Ciencias de la Cultura Física y el Deporte. Durango, México: Tesis de Maestría. Obtenido de <https://rc.upr.edu.cu/jspui/handle/DICT/2063>
- Cuesta, A. B., Morales, D. J., Rodríguez, Rodríguez, Ricardo, A., León, O. G., . . . Burgos, D. J. (2022). *Programa de gimnasia laboral* (1ra ed.). Guayaquil, Ecuador: Editorial Colloquium - Centro de Formación.

- Da Silva, J. A., Taranto, I. C., & Piasecki, F. (2006). Ginástica laboral: Alongamento x flexionamento. *SaBios. Revista de Saúde e Biologia*, 1(2), 6-12. Obtenido de <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/sabios/article/view/42>
- De Lima, V. A. (2018). *Ginástica laboral. Atividade física no ambiente de trabalho* (4ta ed.). São Paulo: Phorte Editora.
- De Miguel, J. M., Schweiger, I., De Las Mozas, O., & Hernández, J. M. (2011). Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(2), 589-604. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3743495>
- Dessler, G., & Varela, R. A. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (5ta ed.). México DF: Pearson Educación, Prentice Hall.
- Ergonoticias. (1 de Julio de 2016). Estos son los beneficios que se obtienen con la gimnasia laboral. *Ergonoticias. Fundación Argentina de Ergonomía*. Obtenido de <http://ergonoticias.com/estos-son-los-beneficios-que-se-obtienen-con-la-gimnasia-laboral/>
- Fernández, D., & Dalla, P. (8 de diciembre de 2016). Gimnasia laboral: La tendencia de ejercitar en el trabajo. *Clarín. Sección Fitness*. Obtenido de [https://www.clarin.com/entremujeres/vida-sana/fitness/gimnasia\\_laboral-deporte-ejercicio-trabajo-oficina-estiramiento-elongacion-lumbares-dolor\\_de\\_espalda-dolor\\_de\\_cuello\\_0\\_Sk9ksg9DXI.html](https://www.clarin.com/entremujeres/vida-sana/fitness/gimnasia_laboral-deporte-ejercicio-trabajo-oficina-estiramiento-elongacion-lumbares-dolor_de_espalda-dolor_de_cuello_0_Sk9ksg9DXI.html)
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. doi:<https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Griffin, R. W., Philips, J. M., & Gully, S. M. (2019). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (13va ed.). Boston: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México DF: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid: Tesis Doctoral. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., & Schaufeli, W. B. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. doi:[10.1097/JOM.0b013e318226a763](https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763)
- Lawler, E. E. (1994). Performance management: The next generation. *Compensation & Benefits Review*, 26(3), 16-19. doi:<https://doi.org/10.1177/088636879402600303>
- Licea, R. E. (2012). Propuesta de gimnasia laboral para disminuir los problemas de salud de los trabajadores de oficina. *Lecturas: Educación Física y Deportes, Revista*

- Digital*, 17(168), 1-7. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4730368>
- Lope, B. (2018). *Efectividad de gimnasia laboral para disminuir trastornos musculoesqueléticos en trabajadores*. Universidad Norbert Wiener. Lima: Tesis. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UWIE\\_8a81be0dbafcceda3fc87f4d6a19580b/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UWIE_8a81be0dbafcceda3fc87f4d6a19580b/Details)
- López, J. J., González de Cossio, M. G., & Rodríguez, M. C. (2006). Actividad física en estudiantes universitarios: Prevalencia, características y tendencia. *Medicina Interna de México*, 22(3), 189-196. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=14423>
- López, P. E. (2017). *El sedentarismo y su efecto en el rendimiento laboral en el área administrativa de la Compañía Nacional de Transporte Cneyton Vásquez S.A., 2015-2016, propuesta de un plan de acción de pausas activas*. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito: Tesis de Maestría. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6056>
- Maciel, R. H., Albuquerque, A. M., Melzer, A. C., & Leónidas, R. S. (2005). Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral? *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 8(1), 71-86. doi:<https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v8i0p71-86>
- Morales, A. (2009). *Capital humano: Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana* (1ra ed.). La Habana, Cuba: Editora Política.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2013). Job performance. En N. W. Schmitt, S. Highhouse, & I. B. Weiner, *Handbook of psychology, industrial and organizational psychology* (2da ed., págs. 82-103). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Murphy, K. R., & Saal, F. E. (1990). *Psychology in organizations: Integrating science and practice* (1ra ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Ordóñez, M. T., & Prado, J. S. (2019). *La gimnasia laboral como medida de prevención ante el estrés y mecanismo habilitante del desempeño laboral*. Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador: Tesis. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/44865>
- Organización Mundial de la Salud. (30 de noviembre de 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Ortiz, N. A., Mendoza, M. M., Palacios, E. M., & Martínez, J. E. (2017). Influencia de las pausas activas en el rendimiento laboral del personal de la administración central, Universidad Central del Ecuador. *Revista Institucional de Investigación. Metanoia: Ciencia, Tecnología, Innovación*, 3(3), 127-140. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/340742446\\_Influencia\\_de\\_las\\_pausas\\_activas\\_en\\_el\\_rendimiento\\_laboral\\_del\\_personal\\_de\\_la\\_Administracion\\_Central\\_de\\_la\\_Universidad\\_Central\\_del\\_Ecuador](https://www.researchgate.net/publication/340742446_Influencia_de_las_pausas_activas_en_el_rendimiento_laboral_del_personal_de_la_Administracion_Central_de_la_Universidad_Central_del_Ecuador)

- Osorio, J. (2009). *Gimnasia laboral: 200 ejercicios para practicar en el puesto de trabajo* (1ra ed.). Tacna: Industria Gráfica Alameda.
- Panana, D. E. (2018). *Gimnasia laboral como estrategia para mejora de la productividad en la empresa Agro Industrial Paramonga*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho: Tesis de Maestría. Obtenido de <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2381>
- Polito, E., & Bergamaschi, E. C. (2002). *Ginástica laboral. Teoría e prática* (3ra ed.). Río de Janeiro: Sprint, Esportes e Lazer edición.
- Possitiva Terapias. (23 de diciembre de 2019). *Tipos de gimnasia laboral*. Recuperado el 18 de diciembre de 2021, de Possitiva Terapias: <https://www.possitiva.com/tipos-gimnasia-laboral/>
- Rosario, E., Rovira, L. V., Rodríguez, A., Rivera, B. E., Fernández, L. N., López, R. S., . . . Torres, N. (2013). La salud cardiovascular y su relación con los factores de riesgo psicosociales en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25(1), 98-116. Obtenido de <https://repsaspr.net/index.php/reps/article/view/234>
- Ruíz, C. (2013). *Instrumentos y técnicas de investigación educativa: Un enfoque cuantitativo y cualitativo para la recolección y análisis de datos* (3ra ed.). Houston, Texas: DANAGA Training and Consulting.
- Salgado, J. F., & Cabal, Á. L. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. doi:<https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>
- Sánchez, I. A., Ochoa, J. S., Romero, J. S., & Lara, J. A. (2020). *Actividad física para la salud: Programa de gimnasia laboral* (1ra ed.). Bogotá: Ediciones USTA.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance* (1ra ed.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Suárez, C. (2010). *Cooperación como condición social del aprendizaje* (1ra ed.). Barcelona: Editorial UOC.
- Tapia, D. A. (2019). *Propuesta de gimnasia laboral para empresas privadas de Lima, 2019*. Universidad Privada de Trujillo. Trujillo: Tesis. Obtenido de <http://repositorio.uprit.edu.pe/handle/UPRIT/276>
- Valenzuela, L., Jara, M., & Villegas, F. (2015). Prácticas de responsabilidad social, reputación corporativa y desempeño financiero. *Revista de Administração de Empresas*, 55(3), 329-344. doi:<https://doi.org/10.1590/S0034-759020150308>
- Venkatesh, V., Davis, F. D., & Zhu, Y. (2022). A cultural contingency model of knowledge sharing and job performance. *Journal of Business Research*, 140(1), 202-219. doi:[doi:10.1016/j.jbusres.2021.07.042](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.042)

- Vicente, H. O., Figueroa, E., Nápoles, T., & Gutiérrez, D. (2020). Táctica para el desarrollo de la gimnasia laboral con mujeres adultas. *Arrancada*, 20(37), 195-200. Obtenido de <https://revistarrancada.cujae.edu.cu/index.php/arrancada/article/view/329>
- Viera, E. J. (2015). *La gimnasia laboral y el desempeño de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador: Tesis. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/17883?mode=full>
- Waldman, D. A. (1994). The contributions of total quality management to a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 19(3), 510-536.  
doi:<https://doi.org/10.5465/amr.1994.9412271811>
- Ware, J. E. (2000). SF-36 Health Survey Update. *Spine*, 25(24), 3130-3139.  
doi:<https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00008>
- Zilli, C. M. (2002). *Manual de cinesioterapia - ginastica laboral: Uma tarefa interdisciplinar com acao multiprofissional* (1ra ed.). São Paulo: Lovise.

## **ANEXOS**

### **Anexo 1. Matriz de consistencia**

Tema: Gimnasia laboral para fortalecer el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi - Cusco, periodo 2021.

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>POBLACIÓN</b>
<b>Problema general</b> ¿Cómo el programa de gimnasia laboral incide en el fortalecimiento del rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021?	<b>Objetivo general</b> Comprobar la incidencia del programa de gimnasia laboral en el fortalecimiento del rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.	<b>Hipótesis general</b> El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento del rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.	<b>Variable independiente</b> Gimnasia laboral  <b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Función física</li> <li>▪ Rol físico</li> <li>▪ Dolor corporal</li> <li>▪ Salud general</li> <li>▪ Vitalidad</li> <li>▪ Función social</li> <li>▪ Rol emocional</li> <li>▪ Salud mental</li> </ul>	<b>Método de investigación</b> Lógico inductivo	<b>Población</b> El personal administrativo está conformado por 48.  <b>Muestra</b> La muestra representativa del personal administrativo estará conformada por 22, mismos que integran el grupo experimental.
				<b>Diseño de investigación</b> Experimental, de tipo cuasi experimental	
				<b>Tipo de investigación</b> Aplicada	
				<b>Técnicas de recolección de datos</b> Encuesta	
<b>Problemas específicos</b> a) ¿Cómo el programa de gimnasia laboral incide en la calidad de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021? b) ¿Cómo el programa de gimnasia laboral incide en la carga laboral del personal	<b>Objetos específicos</b> a) Demostrar la incidencia del programa de gimnasia laboral en la calidad de trabajo de los objetivos y tareas del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021. b) Demostrar la incidencia del programa de	<b>Hipótesis específicas</b> a) El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la calidad de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021. b) El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el	<b>Variable dependiente</b> Rendimiento laboral  <b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Calidad de trabajo</li> <li>▪ Carga laboral</li> <li>▪ Competencia técnica</li> <li>▪ Trabajo en equipo en un grupo específico</li> <li>▪ Trabajo colaborativo con otros grupos</li> </ul>	<b>Instrumentos</b> Cuestionario	<b>Muestreo</b> No probabilístico intencional, intencionado o criterial



<p>administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021?</p> <p>c) ¿Cómo el programa de gimnasia laboral incide en la competencia técnica del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021?</p> <p>d) ¿Cómo el programa de gimnasia laboral incide en el trabajo en equipo en un grupo específico del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021?</p> <p>e) ¿Cómo el programa de gimnasia laboral incide en el trabajo colaborativo con otros grupos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital</p>	<p>gimnasia laboral en la carga laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.</p> <p>c) Demostrar la incidencia del programa de gimnasia laboral en la competencia técnica del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.</p> <p>d) Demostrar la incidencia del programa de gimnasia laboral en el trabajo en equipo en un grupo específico del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.</p> <p>e) Demostrar la incidencia del programa de gimnasia laboral en el trabajo colaborativo con</p>	<p>fortalecimiento frente a la carga laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.</p> <p>c) El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento de la competencia técnica del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.</p> <p>d) El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento del trabajo en equipo en un grupo específico del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.</p> <p>e) El programa de gimnasia laboral incide positivamente en el fortalecimiento del trabajo colaborativo con otros</p>			
--	---	--	--	--	--

de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021?	otros grupos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.	grupos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco, periodo 2021.			
--	---	---	--	--	--

## **Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables**

Tema: Gimnasia laboral para fortalecer el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi - Cusco, periodo 2021.

### **2.1. Operacionalización de la variable gimnasia laboral**

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<p><b>Variable independiente: Gimnasia laboral</b></p> <p><b>Conceptual:</b> Es la adecuación físico-sociológica que una persona realiza en sus actividades laborales cotidianas, sean estas dinámicas o estáticas, con la finalidad de ofrecer un alto rendimiento y asimismo un alto grado de bienestar en el desarrollo de sus actividades, a nivel mental, físico, organizacional y social y entre otros (Cuesta et al, 2022).</p> <p><b>Operacional:</b> La actividad física laboral que realice el trabajador está sujeta al contenido o exigencia laboral y añade un programa de actividad física que pueda ser capaz de responder a las exigencias laborales que viene realizando. Esto dependerá de la carga laboral asignada, el material proporcionado, y las formas de cómo</p>	<p><b>Dimensión 1: Función física</b> Grado en el que la falta de salud limita las actividades físicas de la vida diaria, como el cuidado personal, caminar, subir escaleras, coger o transportar cargas, y realizar esfuerzos moderados e intensos.</p> <p>Nota: Obtenido de John E. Ware (2000), SF-36 Health Survey Update.</p>	<p>1.1. Actividades físicas realizadas a diario 1.2. Cuidado y aseo personal 1.3. Previsión al caminar, subir escaleras 1.4. Previsión al transportar equipos 1.5. Esfuerzos realizados a diario</p>
	<p><b>Dimensión 2: Rol físico</b> Grado en el que la falta de salud interfiere en el trabajo y otras actividades diarias, produciendo como consecuencia un rendimiento menor del deseado, o limitando el tipo de actividades que se puede realizar o la dificultad de las mismas.</p> <p>Nota: Obtenido de John E. Ware (2000), SF-36 Health Survey Update.</p>	<p>2.1. Cansancio corporal 2.2. Dolores en las articulaciones 2.3. Calambres 2.4. Lumbalgia</p>
	<p><b>Dimensión 3: Dolor corporal</b> Medida de la intensidad del dolor padecido y su efecto en el trabajo habitual y en las actividades del hogar.</p> <p>Nota: Obtenido de John E. Ware (2000), SF-36 Health Survey Update.</p>	<p>3.1. Intensidad del dolor corporal 3.2. Intensidad del dolor en articulaciones 3.3. Intensidad de dolor en la cabeza</p>

realizar o enfrentar las exigencias de su empleador (Cuesta, y otros, 2022).	<p><b>Dimensión 4: Salud general</b>          Valoración personal del estado de salud, que incluye la situación actual y las perspectivas futuras y la resistencia a enfermar.</p> <p>Nota: Obtenido de John E. Ware (2000), SF-36 Health Survey Update.</p>	<p>4.1. Estado actual del trabajador          4.2. Perspectiva laboral y de salud</p>
	<p><b>Dimensión 5: Vitalidad</b>          Sentimiento de energía y vitalidad, frente al de cansancio y desánimo.</p> <p>Nota: Obtenido de John E. Ware (2000), SF-36 Health Survey Update.</p>	<p>5.1. Estado anímico          5.2. Nivel de cansancio en jornada laboral          5.3. Niveles de desánimo</p>
	<p><b>Dimensión 6: Función social</b>          Grado en el que los problemas físicos o emocionales derivados de la falta de salud interfieren en la vida social habitual.</p> <p>Nota: Obtenido de John E. Ware (2000), SF-36 Health Survey Update.</p>	<p>6.1. Nivel de problemas físicos          6.2. Nivel de problemas emocionales</p>
	<p><b>Dimensión 7: Rol emocional</b>          Grado en el que los problemas emocionales afectan al trabajo y otras actividades diarias, considerando la reducción del tiempo dedicado, disminución del rendimiento y del esmero en el trabajo.</p> <p>Nota: Obtenido de John E. Ware (2000), SF-36 Health Survey Update.</p>	<p>7.1. Estado emocional          7.2. Rendimiento laboral          7.3. Tiempo de dedicación en el trabajo</p>

	<p><b>Dimensión 8: Salud mental</b> Valoración de la salud mental general, considerando la depresión, ansiedad, autocontrol, y bienestar general.</p> <p>Nota: Obtenido de John E. Ware (2000), SF-36 Health Survey Update.</p>	<p>8.1. Estado de salud mental 8.2. Estados de bienestar general</p>
--	---	--

## 2.2. Operacionalización de la variable rendimiento laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Variable dependiente: Rendimiento laboral</b></p> <p>Conceptual Es el valor esperado por la organización de acuerdo con diversos sucesos conductuales del trabajador o colaborador, realizados por él en un determinado tiempo. Estas conductas pueden ser colectivas o individuales en distintos espacios temporales, esto aspectos aportarán en la eficiencia de la organización. El rendimiento laboral son conductas y acciones sobresalientes de un trabajador o colaborador, encaminado a impulsar el crecimiento de la organización, teniendo en cuenta el logro de los objetivos y metas establecidas (Bautista <i>et al.</i>, 2020).</p> <p>Operacional El rendimiento laboral está conformado por diversas cualidades, capacidades, habilidades y necesidades de los colaboradores o trabajadores que</p>	<p><b>Dimensión 1: Calidad de trabajo</b> Es el cumplimiento eficiente de las tareas laborales asignadas al colaborador o trabajador, demostrando esmero, exactitud y capacidad.</p> <p>Nota: Obtenido de Viswanath Venkatesh et al. (2022) A cultural contingency model of knowledge sharing and job performance.</p>	<p>1.1. Desempeño de funciones 1.2. Capacidad para comunicar y organizar 1.3. Conoce los procedimientos administrativos</p>
	<p><b>Dimensión 2: Carga laboral</b> Es la capacidad laboral del colaborador o trabajador para responder a un conjunto de requerimientos psicofísicos sometido a lo largo de la jornada laboral.</p> <p>Nota: Obtenido de Viswanath Venkatesh <i>et al.</i> (2022) A cultural contingency model of knowledge sharing and job performance.</p>	<p>2.1. Complejidad de la tarea 2.2. Responsabilidad de la tarea 2.3. Volumen de la tarea</p>
	<p><b>Dimensión 3: Competencia técnica</b> Es el uso eficaz de aquellos sistemas, mecanismos o herramientas destinados exclusivamente para el puesto de trabajo del colaborador o trabajador. Estas son adquiridas a lo largo de su vida profesional (experiencia laboral) y a través de capacitaciones especializadas en el puesto laboral.</p> <p>Nota: Obtenido de Viswanath Venkatesh <i>et al.</i> (2022) A cultural contingency model of knowledge sharing and job performance.</p>	<p>3.1. Capacidad para buscar información 3.2. Capacidad para trabajar de forma sistemática y ordenada 3.3. Capacidad para aplicar y utilizar la información</p>

<p>interactúan laboralmente en la organización, donde estos comportamientos pueden incidir en la variabilidad y resultados a ser alcanzados por la organización (Venkatesh <i>et al.</i>, 2022).</p>	<p><b>Dimensión 4: Trabajo en equipo en un grupo específico</b>          Es una forma de trabajo que incorpora labores de cada integrante, quienes trabajan bajo la dirección de un líder, quien toma las decisiones, asigna las tareas a cada integrante compartiendo las cargas de trabajo de forma homogénea de acuerdo con las habilidades de cada colaborador o trabajador.</p> <p>Nota: Obtenido de Viswanath Venkatesh <i>et al.</i> (2022) A cultural contingency model of knowledge sharing and job performance.</p>	<p>4.1. Asignación de tareas por habilidades similares          4.2. Liderazgo en la toma de decisiones          4.3. Líder eficaz en la resolución de conflictos</p>
	<p><b>Dimensión 5: Trabajo colaborativo con otros grupos</b>          Es la capacidad del trabajador o colaborador para subordinar sus intereses personales a los del colectivo en el cumplimiento de los objetivos y tareas sin escatimar tiempo ni esfuerzo; su disposición de enseñar o transmitir conocimientos y experiencias y su capacidad de crear buenas condiciones y un ambiente de camaradería, obteniendo, como resultado, una colaboración franca y amplia en el colectivo.</p> <p>Nota: Obtenido de Viswanath Venkatesh <i>et al.</i> (2022) A cultural contingency model of knowledge sharing and job performance.</p>	<p>5.1. Compartir objetivos en común          5.2. Apoyo laboral a departamentos o unidades          5.3. Compartir experiencias</p>

### Anexo 3. Matriz del instrumento de recojo de datos

#### 3.1. Variable dependiente: Rendimiento laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Escala de valoración	
Rendimiento laboral	Calidad de trabajo	1.1. Desempeño de funciones	6	20%	1. En el desarrollo de sus funciones usted ha presentado alguna dificultad. 2. Le resulta fácil realizar o ejecutar sus actividades laborales asignadas.	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	
		1.2. Capacidad para comunicar y organizar			3. Proporciona información relacionada con las tareas laborales de forma oportuna. 4. Planifica y organiza las tareas laborales a realizar con anticipación.		
		1.3. Conoce los procedimientos administrativos			5. Para responder las solicitudes presentas, usted se informa debidamente para responder. 6. Antes de responder las solicitudes enviadas previamente revisa el MOF y otros documentos.		
	Carga laboral	2.1. Complejidad de la tarea	6	20%	7. Cuando el jefe le asigna alguna tarea usted no presenta dificultad para realizarla. 8. Las instrucciones que establece la institución no están ajustadas con la necesidad de la organización.		Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
		2.2. Responsabilidad de la tarea			9. En la asignación de las responsabilidades, esta previamente es socializada por el jefe de oficina. 10. Usted asume responsablemente las tareas que son asignadas por su superior.		
		2.3. Volumen de la tarea			11. La cantidad de tareas asignadas están de acuerdo con sus posibilidades y su formación profesional. 12. La tarea asignada en el personal de trabajo es equitativa.		



	Competencia técnica	3.1. Capacidad para buscar información	6	20%	13. Es capaz de realizar búsquedas de información elemental o básica en internet para cumplir con sus tareas laborales de ser el caso. 14. Es capaz de realizar búsquedas complejas y encontrar información relevante en internet de acuerdo con la tarea encargada.	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	
		3.2. Capacidad para trabajar de forma sistemática y ordenada			15. Se apoya en recursos tecnológicos (Google Calendar, calendario del celular, etc.) para cumplir las tareas asignadas. 16. Entrega de forma ordenada y coherente las tareas asignadas, apoyándose en Microsoft Office.		
		3.3. Capacidad para aplicar y utilizar la información			17. Es capaz de utilizar Microsoft Office eficazmente con el fin elaborar y presentar sus tareas asignadas. 18. Revisa y utiliza la información para dar soluciones a las problemáticas que se presentan en la municipalidad.		
	Trabajo en equipo en un grupo en específico	4.1. Asignación de tareas por habilidades similares	6	20%	19. El personal asignado presenta dificultades para realizar las tareas asignadas. 20. Usted está preparado para asumir las responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando ellos falten o tengan alguna dificultad.		Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
		4.2. Liderazgo en la toma de decisiones			21. Frente a una problemática el encargado de un equipo asume las responsabilidades del caso. 22. Si alguien no puede asumir la responsabilidad, el líder del equipo asume el rol de guía y transmite sus conocimientos.		
		4.3. Líder eficaz en la resolución de conflictos			23. Cuando se presenta un problema el líder del equipo plantea soluciones pertinentes. 24. En el caso de presentarse problemas usted plantea soluciones prácticas para resolver el problema.		

	Trabajo colaborativo con otros grupos	5.1. Compartir objetivos en común	6	20%	25.La mayoría de sus compañeros comparten soluciones prácticas para aliviar las demandas de los usuarios. 26.El jefe de la unidad comparte las problemáticas existentes con el fin de dar solución a las demandas de los usuarios.	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
5.2. Apoyo laboral a departamentos o unidades		27.El personal se aboca a realizar las disposiciones de su jefe para dar cumplimiento a sus responsabilidades. 28.Cuando el área de recursos humanos lo requiere, usted está en la posibilidad de prestar apoyo a las oficinas que lo necesitan.				
5.3. Compartir experiencias		29.El personal que lleva tiempo laborando, comparte con usted sus experiencias. 30.Cuando se presentan problemas, el personal con más experiencia asume las responsabilidades del caso.				
			<b>100%</b>	<b>30</b>		

**Anexo 4. Instrumentos de investigación**
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO**
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA GIMNASIA LABORAL**

Estimado trabajador el siguiente cuestionario busca determinar el nivel de actividad física y la importancia que tiene en la salud y en consecuencia los efectos que causa en el rendimiento laboral. Es muy importante la sinceridad de sus respuestas. Agradecemos su colaboración.

<b>Como percibe su salud</b>	Mala (-)	Regular	Buena	Muy buena	Excelente (+)
1. En general, usted diría que su salud es:	1	2	3	4	5
2. ¿Cómo diría que es su salud actual, comparada con la de hace un año atrás?	Mucho peor ahora que hace un año	Algo peor ahora que hace un año	Más o menos igual que hace un año	Algo mejor ahora que hace un año	Mucho mejor ahora que hace un año
	1	2	3	4	5
<b>Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal.</b>	Menos (-)	No, no me limita nada	Sí, me limita un poco	Sí, me limita mucho	Más (+)
3. Su salud actual, ¿lo limita para hacer esfuerzos intensos, tales como correr, levantar objetos pesados, o participar en deportes agotadores?		1	2	3	
4. Su salud actual, ¿lo limita para hacer esfuerzos moderados, como mover una mesa, realizar limpieza o caminar más de una hora?		1	2	3	
5. Su salud actual, ¿lo limita para coger o llevar la bolsa de la compra?		1	2	3	
6. Su salud actual, ¿lo limita para subir varios pisos por la escalera?		1	2	3	
7. Su salud actual, ¿lo limita para subir un solo piso por la escalera?		1	2	3	
8. Su salud actual, ¿lo limita para agacharse o arrodillarse?		1	2	3	
9. Su salud actual, ¿lo limita para caminar un kilómetro o más?		1	2	3	
10. Su salud actual, ¿lo limita para caminar varias manzanas (varios centenares de metros)?		1	2	3	
11. Su salud actual, ¿lo limita para caminar una sola manzana (unos 100 metros)?		1	2	3	
12. Su salud actual, ¿lo limita para bañarse o vestirse por sí mismo?		1	2	3	
<b>Las siguientes preguntas se refieren a problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas.</b>					
13. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?	Sí. ( )			No. ( )	
14. Durante las 4 últimas semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer, a causa de su salud física?	Sí. ( )			No. ( )	
15. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que dejar de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?	Sí. ( )			No. ( )	
16. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo dificultad para realizar su trabajo o sus actividades	Sí. ( )			No. ( )	

cotidianas (por ejemplo, se esfuerza más de lo normal), a causa de su salud física?					
17. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?	Si. ( )			No. ( )	
18. Durante las 4 últimas semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?	Si. ( )			No. ( )	
19. Durante las 4 últimas semanas, ¿no hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?	Si. ( )			No. ( )	
20. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, amigos, vecinos u otras personas?	Nada	Un poco	Regular	Bastante	Mucho
	1	2	3	4	5
21. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?	1	2	3	4	5
22. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?	1	2	3	4	5
<b>Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido y cómo le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas.</b>	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
23. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió lleno de vitalidad?	1	2	3	4	5
24. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo estuvo muy nervioso?	1	2	3	4	5
25. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió tan bajo de moral que nada podía animarle?	1	2	3	4	5
26. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió calmado y tranquilo?	1	2	3	4	5
27. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo tuvo mucha energía?	1	2	3	4	5
28. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió desanimado y triste?	1	2	3	4	5
29. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió agotado?	1	2	3	4	5
30. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió feliz?	1	2	3	4	5
31. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió cansado?	1	2	3	4	5
32. Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)?	1	2	3	4	5
<b>Por favor, diga si le parece cierta o falsa cada una de las siguientes frases.</b>	Totalmente falsa	Bastante falsa	No lo sé	Bastante cierta	Totalmente cierta
33. Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas.	1	2	3	4	5
34. Estoy tan sano como cualquiera.	1	2	3	4	5
35. Creo que mi salud va a empeorar.	1	2	3	4	5
36. Mi salud es excelente.	1	2	3	4	5



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL**  
**(PRE - POSTEST)**

Fecha: \_\_\_/\_\_\_/2022

Edad: \_\_\_\_\_ años

Sexo: Masculino (\_\_\_) Femenino (\_\_\_)

Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )

Tiempo de servicios: \_\_\_\_\_ años

La gestión del desempeño es una de las grandes preocupaciones que ocupa al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa. La investigación se centra en conocer los avances y contribuciones de cada uno de los compañeros de trabajo y la urgencia de intervenir en los asuntos de desarrollo, implican un mejoramiento continuo que hace necesario comprender el impacto de implementar y desarrollar permanentes progresos. El presente test procura contribuir a implementar; en primer término, los aspectos necesarios a tomar en cuenta en las propuestas de mejora; y en segundo lugar, contribuir a mejorar la atención del usuario en la municipalidad.

Agradecido de antemano por sus respuestas sinceras.

Condiciones personales		Nunca (-)	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre (+)
1	En el desarrollo de sus funciones usted ha presentado alguna dificultad.	1	2	3	4	5
2	Le resulta fácil realizar o ejecutar sus actividades laborales asignadas.	1	2	3	4	5
3	Proporciona información relacionada con las tareas laborales que realiza de forma oportuna.	1	2	3	4	5
4	Planifica y organiza las tareas laborales a realizar con anticipación.	1	2	3	4	5
5	Para responder las solicitudes presentadas usted se informa debidamente para responder.	1	2	3	4	5
6	Antes de responder las solicitudes enviadas previamente revisa el MOF y otros documentos.	1	2	3	4	5
7	Cuando el jefe le asigna alguna tarea usted no presenta dificultad para realizarla.	1	2	3	4	5
8	Las instrucciones que establece la institución no están ajustadas con la necesidad de la organización.	1	2	3	4	5
9	En la asignación de las responsabilidades, esta previamente es socializada por el jefe de oficina.	1	2	3	4	5
10	Usted asume responsablemente las tareas que son asignadas por su superior.	1	2	3	4	5
11	La cantidad de tareas asignadas están de acuerdo con sus posibilidades y su formación profesional.	1	2	3	4	5
12	La tarea asignada en el personal de trabajo es equitativa.	1	2	3	4	5
13	Es capaz de realizar búsquedas de información elemental o básica en internet para cumplir con sus tareas laborales de ser el caso.	1	2	3	4	5

14	Es capaz de realizar búsquedas complejas y encontrar información relevante en internet de acuerdo con la tarea encargada.	1	2	3	4	5
15	Se apoya en recursos tecnológicos (Google Calendar, calendario del celular, etc.) para cumplir las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
16	Entrega de forma ordenada y coherente las tareas asignadas, apoyándose en Microsoft Office.	1	2	3	4	5
17	Es capaz de utilizar Microsoft Office eficazmente con el fin elaborar y presentar las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
18	Revisa y utiliza la información para dar soluciones a las problemáticas que se presentan en la municipalidad.	1	2	3	4	5
19	El personal asignado presenta dificultades para realizar las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
20	Usted está preparado para asumir las responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando ellos falten o tengan alguna dificultad.	1	2	3	4	5
21	Frente a una problemática el encargado de un equipo asume las responsabilidades del caso.	1	2	3	4	5
22	Si alguien no puede asumir la responsabilidad, el líder del equipo asume el rol de guía y transmite sus conocimientos.	1	2	3	4	5
23	Cuando se presenta un problema el líder del equipo plantea soluciones pertinentes.	1	2	3	4	5
24	En el caso de presentarse problemas usted plantea soluciones prácticas para resolver el problema.	1	2	3	4	5
25	La mayoría de sus compañeros comparten soluciones prácticas para aliviar las demandas de los usuarios.	1	2	3	4	5
26	El jefe de la unidad comparte las problemáticas existentes con el fin de dar solución a las demandas de los usuarios.	1	2	3	4	5
27	El personal se aboca a realizar las disposiciones de su jefe para dar cumplimiento a sus responsabilidades.	1	2	3	4	5
28	Cuando el área de recursos humanos lo requiere, usted está en la posibilidad de prestar apoyo a las oficinas que lo necesitan.	1	2	3	4	5
29	El personal que lleva tiempo laborando, comparte con usted sus experiencias.	1	2	3	4	5
30	Cuando se presentan problemas, el personal con más experiencia asume las responsabilidades del caso.	1	2	3	4	5

**Comentarios (Sobre la municipalidad es anónimo):**

---



---



---



---



---

Cusco, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2022.

## Anexo 5. Validación de los instrumentos por juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL  
CUSCO

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### I. ASPECTOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: **Gimnasia laboral para fortalecer el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi - Cusco, periodo 2021.**

Nombre del instrumento: **Cuestionario del Gimnasia Laboral.**

Investigadores: **Br. Franz Marcelino Herrera Huaracha**  
**Br. Xiomara Velasquez Vila**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

CALIFICACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 81.3%

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma  
Mg. o (Dr.) Gabriel Sujo Cruz  
DNI: 23942696  
Teléfono: 984-634324



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL  
CUSCO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**



**I. ASPECTOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación: **Gimnasia laboral para fortalecer el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi - Cusco, periodo 2021.**

Nombre del instrumento: **Cuestionario del Rendimiento Laboral.**

Investigadores: **Br. Franz Marcelino Herrera Huaracha  
Br. Xiomara Velasquez Vila**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

**CALIFICACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:**

**PROMEDIO: 80.2%**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma  
 Mg. d Dr. Gabriel Suya Orre  
 DNI: 23942696  
 Teléfono: 984634374





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL  
CUSCO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**



**I. ASPECTOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación: **Gimnasia laboral para fortalecer el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi - Cusco, periodo 2021.**

Nombre del instrumento: **Cuestionario del Gimnasia Laboral.**

Investigadores: **Br. Franz Marcelino Herrera Huaracha  
Br. Xiomara Velasquez Vila**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	11. Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	12. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	13. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	14. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	15. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	16. Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	17. Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	18. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	19. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	20. Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

**CALIFICACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:**

**PROMEDIO: 89%**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

**Mg. Rene Concha Lezama**

**DNI: 23874690**

**Teléfono: 997483193**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL  
CUSCO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**I. ASPECTOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación: **Gimnasia laboral para fortalecer el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi - Cusco, periodo 2021.**

Nombre del instrumento: **Cuestionario del rendimiento laboral.**

Investigadores: **Br. Franz Marcelino Herrera Huaracha  
Br. Xiomara Velasquez Vila**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
<b>Forma</b>	1. Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
<b>Contenido</b>	4. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
<b>Estructura</b>	7. Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

**CALIFICACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:**

**PROMEDIO: 91%**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

**Dra. Rene Concha Lezama**

**DNI: 23874690**

**Teléfono: 997483193**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL  
CUSCO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**



**I. ASPECTOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación: **Gimnasia laboral para fortalecer el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi - Cusco, periodo 2021.**

Nombre del instrumento: **Cuestionario del Gimnasia Laboral.**

Investigadores: **Br. Franz Marcelino Herrera Huaracha**  
**Br. Xiomara Velasquez Vila**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
<b>Forma</b>	11. Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					<b>X</b>
	12. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.					<b>X</b>
	13. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					<b>X</b>
<b>Contenido</b>	14. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					<b>X</b>
	15. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					<b>X</b>
	16. Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					<b>X</b>
<b>Estructura</b>	17. Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					<b>X</b>
	18. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					<b>X</b>
	19. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					<b>X</b>
	20. Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					<b>X</b>

**CALIFICACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:**

**PROMEDIO: 90%**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

**Dra. Zoraida Loaiza Ortiz**

**DNI: 23892143**

**Teléfono: 963 711 577**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL  
CUSCO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**I. ASPECTOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación: **Gimnasia laboral para fortalecer el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi - Cusco, periodo 2021.**

Nombre del instrumento: **Cuestionario del rendimiento laboral.**

Investigadores: **Br. Franz Marcelino Herrera Huaracha  
Br. Xiomara Velasquez Vila**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
<b>Forma</b>	1. Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					<b>X</b>
	2. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.					<b>X</b>
	3. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					<b>X</b>
<b>Contenido</b>	4. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					<b>X</b>
	5. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					<b>X</b>
	6. Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					<b>X</b>
<b>Estructura</b>	7. Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					<b>X</b>
	8. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					<b>X</b>
	9. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					<b>X</b>
	10. Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					<b>X</b>

**CALIFICACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:**

**PROMEDIO: 92%**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

**Dra. Zoraida Loaiza Ortiz**

**DNI: 23892143**

**Teléfono: 963 711 577**

## **Anexo 6. Programa de gimnasia laboral para mejorar las condiciones de salud del trabajador**

### **1.1. Fundamentación**

A consecuencia de la pandemia y el confinamiento de la población a causa por la COVID-19, en el ámbito laboral, desde año 2020 hasta la actualidad, muchas de las entidades públicas se vieron obligados a implementar el trabajo remoto o teletrabajo, de acuerdo con las disposiciones establecidas por el Estado. En este panorama este tipo de trabajo involucro que los colaboradores permanezcan sentados la mayor parte de su jornada laboral; provocando en la mayoría de ellos un aumento de la grasa corporal, llegando en muchos casos a presentar obesidad de tipo I y II, los mismos que incluso incidieron en la presencia de diabetes, enfermedades cardiacas e incluso que los efectos de la COVID-19 fueran más complejas, además muchos de los colaboradores mostraron deficiencias en su manejo y adaptación de los recursos tecnológicos que involucra el trabajo remoto o teletrabajo, con lo cual se evidencio además de la presencia de cuadros de ansiedad, estrés o depresión; estos efectos también se acrecentaron por la preocupación ocasionada por la coyuntura vivida.

La condición actual de muchas personas que realizan funciones laborales en el sector público, en este periodo del retorno a la presencialidad, se pudo denotar altas cargas laborales, con lo cual la exigencia respecto al rendimiento laboral es aún más alta, con lo cual es necesario advertir que el estrés y la ansiedad continúan siendo factores que afectan de forma negativa a los colaboradores.

En este contexto la exigencia de un óptimo rendimiento laboral de los servidores públicos o administrativos en las entidades públicas, provocan un riesgo en su calidad de vida, ocasionada por la carga laboral, la necesidad de conservar su trabajo, mejorar su condición de vida y familiar, entre otros factores. De tal manera, los trabajadores descuidan su salud, dedicándole al trabajo mayor valor y tiempo, sobre todo por el ingreso económico que les genera.

Entendiendo que el trabajo absorbe a las personas por diversas necesidades y motivos, así como las consecuencias negativas que trae consigo, especialmente en su salud, bienestar y calidad de vida. Es necesario, prestarle mayor énfasis a la medicina preventiva. La prevención de la salud es esencial para mejorar la calidad de vida y aminorar el deterioro y costo de la salud; debido a que el trabajador se encuentra sometido a riesgos como el estrés, fatiga, desmotivación, problemas físicos como posibles lesiones musculoesqueléticas provocados por el constante esfuerzo, incremento de la carga laboral, ausencias por enfermedad y disminución de la productividad laboral. En tal contexto, el

programa propuesto busca aminorar los riesgos de salud y contribuir en el óptimo rendimiento del trabajador.

## **1.2. Situación problemática**

Actualmente, los trabajadores presentan distintos problemas de salud mayormente relacionados con el “*sedentarismo*”, y con mayor preponderancia por el exceso o carga laboral, el cual provoca problemas de salud, disminución del rendimiento laboral, disminución del rendimiento físico y mental durante la jornada de trabajo, y esto debido a que no se adoptan medidas que contribuyan a prevenir la situación problemática. Consecuentemente se tiene el siguiente problema: ¿Cómo disminuir los problemas de salud del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa?

## **1.3. Objetivo**

### **1.3.1. Objetivo general**

Proponer un programa de gimnasia laboral para disminuir los problemas de salud del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Caracterizar el tipo de tarea y/o función de los trabajadores en cada puesto de trabajo de la Municipalidad Distrital de Oropesa.
- Seleccionar la actividad física a ser realizada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Oropesa.

## **1.4. Fundamentos básicos de la gimnasia laboral**

### **1.4.1. Gimnasia laboral**

Es la adecuación físico-sicológica de un individuo, y que ejecuta al inicio de sus actividades cotidianas o laborales, sean dinámicas o estáticas; dinámicas en el sentido que realice actividades de desplazamiento, manipulación de cargas, operación de equipos, etc. y estática a las actividades de oficina o en las que solo se halla en un solo ambiente donde desempeña sus funciones. Su propósito elemental es brindar al trabajador un alto grado de bienestar en el desempeño de sus funciones, a nivel físico, mental, social, organizacional, etc. Es de reconocer que aporta grandes niveles de tranquilidad y adecuación al desarrollo de las asignaciones.

### **1.4.2. Objetivos de la gimnasia laboral**

La aplicación del ejercicio físico dentro del ambiente laboral tiene básicamente los siguientes objetivos:

- Prevenir enfermedades que puedan surgir de los hábitos laborales.
- Minimizar el dolor y las tensiones musculares.
- Acrecienta la predisposición para las labores.
- Direccionar y corregir los malos hábitos posturales que se asumen por costumbres y las funciones laborales.

### **1.4.3. Beneficios de la gimnasia laboral**

Los aportes de la gimnasia en el centro de labor están direccionados hacia tres aspectos: el fisiológico, el psicológico y el social.

#### **a) Fisiológicos**

A nivel de la estructura molecular mejora la circulación sanguínea, la oxigenación de los músculos y tendones, y se minimiza la acumulación de ácido láctico.

- Minimiza las inflamaciones
- Minimiza la tensión muscular no necesaria
- Mejora la flexibilidad y movilidad del musculo articular
- Minimiza el esfuerzo en el acatamiento de las funciones laborales
- Facilita la adaptación al ambiente laboral
- Mejora la postura del colaborador

#### **b) Psicológicos**

- Favorece el cambio de la rutina.
- Refuerza la autoestima.
- Muestra la preocupación de la empresa con sus funcionarios.
- Mejora la capacidad de concentración en el trabajo.

#### **c) Sociales**

- Se acrecienta la habilidad de concentración en la ejecución de labores
- Se favorece a la permuta de la rutina
- Se vigoriza la autoestima
- Se recibe el apoyo de la organización, sintiéndose su apoyo e interés

### 1.5. Selección del personal administrativo según actividad física desempeñada en la Municipalidad Distrital de Oropesa

Grupo de clasificación	Carga laboral	Características
Grupo A	Elevado	Personal administrativo con funciones y/o responsabilidades exigentes
Grupo B	Moderado a Elevado	Personal administrativo que permanecen sentados
Grupo C	Moderado	Personal administrativo que permanecen de pie y de manera estática
Grupo D	Moderado	Personal administrativo con problemas cardiacos
Grupo E	Elevado a moderado	Personal administrativo con diabetes, obeso, embarazo, adulto mayor.

### 1.6. Estrategia y días por semana para la aplicación de la gimnasia laboral

La estrategia involucra activar y ejercitar los músculos que no tienen participación durante la jornada laboral, y sobre todo buscar un fortalecimiento y recuperación de aquellos que son esenciales en el ejercicio de las funciones, con lo cual el desenvolvimiento y rendimiento en el trabajo es óptima. Los ejercicios a practicarse engloban actividades que se hallan acorde a la exigencia y las especificaciones de las funciones desempeñadas por los colaboradores, y todos los ejercicios empiezan con una intensidad regular, acrecentándose estos con el pasar de las sesiones y de acuerdo a la adaptación de cada persona.

Todos los ejercicios se plantean en base a factores que conciernen a los colaboradores de una organización, y se busca mejorar las condiciones físicas y mentales de estos, con lo cual se beneficia a la organización respecto a su rendimiento.

### 1.7. Grupos de trabajadores de acuerdo con su estado de salud y condición física actual según funciones realizadas

López *et al.* (2006) mencionan que, en América Latina, el 70% de las muertes prematuras en adultos son consecuencia de problemas de salud que son prevenibles. La mayor parte de los padecimientos crónicos se debe a estilos de vida no saludables adquiridos en la adolescencia y juventud. Y esto engloba a males crónicos, muchos vinculados a problemas psicológicos como estrés, depresión y ansiedad; y físicas como el sobrepeso u obesidad, mismos que surgen por malos hábitos de vida, alimenticios y del sedentarismo, y que provocan otros males, como la diabetes, hígado graso, cervicalgia, problemas cardiacos y



respiratorios, frente a estos problemas se sugiere cambiar hábitos alimenticios y la práctica actividades físicas.

La actividad física se define como el conjunto de tareas motoras propias de una persona, que se realizan como parte de su actividad doméstica, laboral, académica, recreativa y profesional. López *et al.* (2006) adicionalmente menciona que:

La actividad física regular se define como el ejercicio dinámico que hace intervenir a grandes grupos musculares durante al menos 20 minutos, tres veces por semana, con intensidad del 60% del consumo máximo de oxígeno. Ésta es una de las formas más sencillas de mejorar la salud y mantenerse sano (p. 90).

La forma de mantener un estado físico aceptable es necesario realizar la siguiente rutina:

**Tabla 26**

*Rutina de mantenimiento físico durante la semana con un mínimo de 3 días*

Día 1	Día de descanso	Día 2	Día de descanso	Día 3
Tren superior - Planchas normales y sus variaciones: 2 series de 4 repeticiones. - Levantar mancuernas o botellas de agua: 2 series de 5 repeticiones.		Tren inferior - Sentadillas normales: 2 series de 10 o 15 repeticiones. - Sentadilla "Sumo": 2 series de 10 o 15 repeticiones. - Caminatas, subir escaleras (10 min)		Abdomen - Abdominales 2 series de 8 o 12 repeticiones. - Ejercicios estáticos en el piso por 15 a 20 segundos. - Levantamiento de piernas en el piso: 2 series de 10 o 15 repeticiones.
<b>Tiempo 15 a 20 minutos</b>		<b>Tiempo 20 a 25 minutos</b>		<b>Tiempo 20 a 30 minutos</b>

Nota: Elaboración en base a la revisión del "Cambio imparable: Programa periodizado por 12 semanas" por Gerardo Arias (2014).

La rutina que se menciona en la tabla 26, sería la más recomendable para un adecuado mantenimiento físico, esto deberá programarse de acuerdo con la disponibilidad del personal administrativo, pudiendo ser cada día, pero es necesario tener en cuenta, la disponibilidad de tiempo y recordar que los músculos se recuperan adecuadamente después de las 48 horas, de preferencia es recomendable realizarlo después de la actividad laboral y en la misma oficina, es recomendable además realizar la siguiente actividad física: *Ejercicios dinámicos desde el cuello a la zona lumbar, extensión completa del tronco y ejercicios específicos para las piernas (parte superior o muslo).*

### 1.8. Alimentación balanceada

La alimentación es uno de los aspectos más primordiales para alcanzar los objetivos personales, académicos y laborales, de manera que ingerir alimentos no para considerarlo como algo efímero, sino que debe ser balanceado, de acuerdo con el requerimiento calórico según la actividad física y mental, debe existir un equilibrio entre ambos.

El cerebro el centro de control y principal activo (en términos de las ciencias en administración). A continuación, se muestran 10 alimentos que potenciarán la actividad cerebral:

- Palta o aguacate.
- Arándanos.
- Brócoli.
- Aceite de oliva o de coco.
- Pescado, trucha y sardinas.
- Cúrcuma.
- Nueces.
- Chocolate negro, teniendo en cuenta de no tener reacciones negativas.
- Avena.
- Huevos.

Una combinación adecuada de estos alimentos genera un aumento de la capacidad mental, para la actividad que desees hacer, siendo los más favorecidos la actividad académica y laboral.

En la tabla 27, se muestra un balance energético para mejorar el rendimiento del cerebro, considerando las calorías que bien pueden ser contadas a través una aplicación web, Android o App Store de Apple, entre ellos la aplicación "Fitmacro", combinando los alimentos antes mencionados.

**Tabla 27***Receta semanal y conteo de calorías para una óptima alimentación*

	<b>Día 1</b>	<b>Día 2</b>	<b>Día 3</b>	<b>Día 4</b>	<b>Día 5</b>
<b>Comida (Porción en gramos)</b>	- Palta (100 gr.) - Pan de trigo (100 gr.) - Brócoli (200 gr.) - Barra chocolate (10 gr.) - Huevo cocido (1 und.) - Arándanos (50 gr.)	- Trucha cocida (150 gr.) - Avena (10 gr.) - Papa cocida (200 gr.) - Arroz cocido (1.5 taza) - Ensalada de lechuga (50 gr.)	- Palta (100 gr.) - Pan de trigo (100 gr.) - Brócoli (200 gr.) - Nueces (50 gr.) - Huevo cocido (1 und.)	- Trucha cocida (150 gr.) - Avena (10 gr.) - Papa cocida (200 gr.) - Arroz cocido (1.5 taza) - Ensalada de lechuga (50 gr.)	- Palta (100 gr.) - Pan de trigo (100 gr.) - Brócoli (200 gr.) - Nueces (50 gr.) - Huevo cocido (1 und.)
<b>Proteínas</b>	25.4	48.7	32.2	48.7	32.2
<b>Carbohidratos</b>	83.6	108.6	75.8	108.6	75.8
<b>Grasas</b>	23.3	14.2	54.4	14.2	54.4
<b>Fibra</b>	9.2	7.6	11.1	7.6	11.1
<b>Calorías</b>	<b>645.0</b>	<b>757.0</b>	<b>921.0</b>	<b>757.0</b>	<b>921.0</b>

La cantidad mínima, para garantizar el desarrollo de la actividad cerebral y mejorar el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad estaría basado de acuerdo con la tabla 27, considerando un balanceo adecuado ente proteínas, carbohidratos, grasas y fibra, recordando que las comidas transgénicas, embutidos y con preservantes ocasionan mayor esfuerzo para el sistema digestivo, lo cual puede ocasionar obesidad, colesterol y aletargamiento del cuerpo, cuadros de sueño y cansancio.

Los alimentos de la tabla 27, es recomendable su consumo como parte del desayuno o preparase para llevarlo a la hora del almuerzo y consumirlo, promoverá a la desintoxicación y bajar de peso, evitando alcanzar la obesidad mórbida que podría perjudicar aún más la salud del personal administrativo.

### **1.9. Recomendaciones**

Al alcalde, gerente y jefes de las oficinas de la Municipalidad Distrital de Oropesa, se les sugiere que es necesario adoptar lo propuesto (gimnasia laboral), con la finalidad de potenciar el rendimiento laboral del personal administrativo.

Al jefe de recursos humanos, deberá prestarle más atención a su personal, promoviendo la difusión programada y constante del programa propuesto para prevenir posibles enfermedades y contribuir en la mejor productividad laboral del personal administrativo.

### 1.10. Bibliografía

- Alonso, R. F. (2001). Ejercicio físico, salud y economía. *Revista Digital*, 7(36). Obtenido de <https://www.efdeportes.com/efd36/econ.htm>
- Alonso, R. F. (2002). Desarrollo tecnológico, dolencias y ejercicios físicos. *Revista Digital*, 8(50). Obtenido de <https://www.efdeportes.com/efd50/dolen.htm>
- Arias, G. (2014). *Cambio imparable. Programa periodizado por 12 semanas*. Imparable.tv. México DF: E-Book. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/338361320/CAMBIO-IMPARIABLE-E-BOOK-pdf#>
- Calero, M. (2009). *Técnicas de estudio e investigación* (1ra ed.). México DF: Alfaomega Grupo Editor S.A. de C.V.
- López, J. J., González de Cossio, M. G., & Rodríguez, M. C. (2006). Actividad física en estudiantes universitarios: Prevalencia, características y tendencia. *Medicina Interna de México*, 22(3), 189-196. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=14423>
- Marchena, E., Hervías, F., Galo, C., & Rapp, C. (2008). *Organiza tu tiempo de forma eficaz*. Servicio de Atención Psicológica y Pedagógica, Vicerrectorado de Alumnos, Universidad de Cádiz. Cádiz, España: Manual-Guía. Obtenido de <https://sap.uca.es/wp-content/uploads/2017/03/Gu%C3%ADa-de-organizaci%C3%B3n-del-tiempo.pdf?u>
- Orozco, D. M., & Troncoso, L. M. (2011). Efecto del menú balanceado en usuarios de servicios de alimentación empresarial. *Revista de Salud Pública*, 13(4), 620-632. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-00642011000400007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-00642011000400007&script=sci_arttext)
- Pekrun, R. (2006). The control-value theory of achievement emotions: Assumptions, corollaries, and implications for educational research and practice. *Educational Psychology Review*, 18(4), 315-341. doi:<https://doi.org/10.1007/s10648-006-9029-9>
- Turla, P., & Hawkins, K. L. (2001). *Como usar tiempos con eficacia y productividad* (1ra ed.). Bilbao, España: Editorial Deusto.

## Anexo 7. Solicitud y autorización de aplicación de instrumentos de investigación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cusco, 5 de agosto del 2022.

**PARA:** Sr. Timoteo Quispe Huaman

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Oropesa.

**SOLICITO:** AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Nosotros, **FRANZ MARCELINO HERRERA HUARACHA**, identificado con Documento Nacional de Identidad N°70067484, con domicilio en la Calle Cuatro Esquinas S/N, distrito de Marangani, provincia de Canchis y región Cusco; y **XIOMARA VELASQUEZ VILA**, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 76049488, con domicilio en la calle Huáscar N°373, distrito de Oropesa, provincia de Quispicanchi y región Cusco nos presentamos ante usted y exponemos:

Que, habiendo realizado nuestros estudios de pregrado en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas. Actualmente venimos desarrollando nuestro trabajo de tesis, el cual titula: "**GIMNASIA LABORAL PARA FORTALECER EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI - CUSCO, PERIODO 2021**"; mismo que fue aprobado por Resolución N° D-030-2022-EPCA/FACACET. Para la culminación del trabajo en mención es necesario la aplicación de los instrumentos de recojo de datos, con la finalidad de procesar y analizar los mismos que vendrían a ser los resultados del trabajo de tesis, y para la aplicación de dichos instrumentos, es necesario contar con la autorización respectiva, y culminada la etapa de aplicación de instrumentos, solicitamos se nos expida una constancia de aplicación de dichos instrumentos.

Por lo expuesto:

Rogamos a usted acceder a lo solicitado por ser de justicia.



\_\_\_\_\_  
Franz Marcelino Herrera Huaracha  
DNI N°70067484

\_\_\_\_\_  
Xiomara Velasquez Vila  
DNI N°76049488

Anexamos:

1. Resolución de aprobación del plan de tesis colectivo.
2. Instrumentos de recojo de datos.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA  
JEFATURA DE RECURSOS HUMANOS  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



INFORME CIRCULAR Nº 001-2022- RRHH/MDO/Q.

A : JEFES DE OFICINAS  
DE : LIC. ADM. YAQUELYN VILLANUEVA BALTA  
Jefe (E) de Recursos Humanos.  
ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICACION DE INSTRUMENTOS DE  
RECOJO DE DATOS  
FECHA : Oropesa, 17 de Agosto del 2022.

Mediante la presente me dirijo a usted, con la finalidad de comunicarle que en atención a la solicitud por parte del BACHILLER, FRANZ MARCELINO HERRERA HUARACHA, se le remite a Usted como jefe de oficina el presente documento para poder brindar las facilidades necesarias y pertinentes para el uso de los instrumentos de recopilación de datos, para el desarrollo adecuado de su trabajo de tesis titulado: "GIMNASIA LABORAL PARA FORTALECER EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA, PROVINCIA QUISPICANCA -CUSCO".

En ese sentido se le comunica que ya existiendo autorización previa pueda dar las facilidades correspondientes para su cumplimiento, conforme sus competencias.

Atentamente

CORLAD  
Lic. Adm. Yaquelyn Villanueva Balta  
Reg. Únic. de Coleg. N° 33497

2022/08/17  
17/08/2022

UNIDAD DEL  
17 AGO. 2022  
HORA  
FIRMA



17 08 2022  
4 25

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA  
SECRETARIA GENERAL  
C.A.C. 7501





**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE**  
**OROPESA**  
 QUISPICANCHI - CUSCO - PERÚ  
 LEY - N° 31389 "CAPITAL NACIONAL DEL PAN"



Oropesa, 18 de Agosto del 2022.

CARTA N°020 -2022-RRHH-MDO/Q

SEÑOR:  
 FRANZ MARCELINO HERRERA HUARACHA  
 ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS  
 REF: SOLICITUD REG N° 7407

De mi consideración:

Por medio del presente, expreso mi saludo cordial y a la vez en relación al documento en referencia, comunico a usted la autorización para la aplicación de instrumentos de Investigación titulado: "GIMNASIA LABORAL PARA FORTALECER EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI-CUSCO PERIODO 2021". Asimismo indicar que se está comunicando a los trabajadores de la municipalidad para que se le brinde las facilidades necesarias. Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA  
 QUISPICANCHI- CUSCO

*[Handwritten Signature]*  
 Lic. Adm. Yaquelyn Villanueva Balta  
 JEFE (e) RR.HH MDO/Q

*Trabajemos juntos  
 por el desarrollo...*

**Anexo 8. Evidencias fotográficas del trabajo de campo**

Evidencia fotográfica de la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores administrativos de la MDO – Pretest (Grupo Experimental y Grupo Control)









Evidencia fotográfica de la aplicación del programa de gimnasia laboral a los trabajadores administrativos de la MDO (Grupo experimental).





Instantes en los que se aplicó el programa de gimnasia laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Oropesa.







Evidencia fotográfica de la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores administrativos de la MDO – Postest (Grupo Experimental y Grupo Control)







