



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Instrucción virtual de pausa activa y la eficiencia laboral docente en la
Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro en Durán. Piura 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Martínez Fajardo, Ruth Katherin (ORCID: 0000-0003-2222-1050)

ASESOR:

Dr. Lozano Rivera, Martín Wilson (ORCID: 0000-0002-1069-2956)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Principalmente dedico a Dios, puesto que nos brinda sabiduría, amor y paciencia, nos ayuda en los momentos más difíciles brindándonos valores que nos fortalecen incondicionalmente.

A mis padres Maritza Fajardo, Emiliano Martínez por no dudar de mis capacidades y por causar en mí que día a día levante la cabeza y le dé gracias a Dios.

A mi mejor amiga Jessica Arias que me ha brindado apoyo y fortaleza en el desarrollo y transcurso de este, ayudándome a concluir satisfactoriamente esta tesis profesional.

Ruth Martínez Fajardo

Agradecimiento

Primordialmente a la institución, que nos brindó conocimientos que nos ayuda para el desarrollo de nuestro proyecto y elaboración final de este.

Al tutor, que nos brindó su sabiduría en varios campos del conocimiento ayudándonos así en varios aspectos para el desarrollo de la investigación.

También damos gracias a nuestros compañeros de clases que en varias maneras siempre estuvieron acompañándonos y ayudándonos en los momentos que requeríamos.

Ruth Martínez Fajardo

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	32
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1. Población de docentes de la U.E Gral. Eloy Alfaro de Durán.....	19
Tabla 2. Relación entre las variables Pausas Activas y Eficiencia Laboral Docente	24
Tabla 3. Relación entre la dimensión Pausas Activas de Inicio y la variable Eficiencia Laboral Docente.....	25
Tabla 4. Relación entre la dimensión Pausas Activas Compensatorias y la variable Eficiencia Laboral Docente.....	26
Tabla 4. Relación entre la dimensión Pausas Activas de Relajación y la variable Eficiencia Laboral Docente.....	27
Tabla 6. Pruebas de normalidad	28
Tabla 7. Correlación de las variables Pausas Activas y Eficiencia Laboral Docente	29
Tabla 8. Correlación de la dimensión Pausas Activas de Inicio y la variable Eficiencia Laboral Docente.....	29
Tabla 9. Correlación de la dimensión Pausas Activas Compensatorias y la variable Eficiencia Laboral Docente.....	30
Tabla 9. Correlación de la dimensión Pausas Activas de Relajación y la variable Eficiencia Laboral Docente.....	31

Índice de figuras

Figura 1. Relación entre las variables Pausas Activas y Eficiencia Laboral Docente	24
Figura 2. Relación entre la dimensión Pausas Activas de Inicio y la variable Eficiencia Laboral Docente.....	25
Figura 3. Relación entre la dimensión Pausas Activas Compensatorias y la variable Eficiencia Laboral Docente	26
Figura 4. Relación entre la dimensión Pausas Activas de Relajación y la variable Eficiencia Laboral Docente.....	27

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera la instrucción virtual de pausa activa influye en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro. El estudio se realizó empleando la metodología cuantitativa; presentó un nivel descriptivo y de tipo correlacional. Se utilizó la técnica de la encuesta, con la elaboración de sendos cuestionarios estructurados en base a las variables estudiadas, sujeto a pruebas de validez a cargo de tres expertos, y obteniendo un grado de confiabilidad aceptable. Los cuestionarios fueron aplicados a 41 docentes, en un estudio censal. La variable pausas activas se dimensionó desde las pausas activas de inicio, compensatorias y de relajación en 8 indicadores en total. La variable Eficiencia laboral docente se dimensionó desde la profesionalidad, asertividad, competitividad y responsabilidad en 12 indicadores. Se partió de la hipótesis que, existe influencia directa entre las pausas activas y eficiencia laboral docente; logrando la existencia de una influencia media, positiva y directa ($rP=0,581^{**}$ y un $Sig.b= 0,000$) de la variable Pausas Activas con la Eficiencia Laboral Docentes. Además, la percepción de los docentes, considera en niveles medios a la variable Pausas Activas; cuando la variable Eficiencia Laboral Docente se encuentra en un nivel medio. Recomendando que los directivos de la U.E Gral. Eloy Alfaro y el área de Educación Física; deben implementar como política interna el desarrollo de las pausas activas de manera conjunta, y según programación en los diferentes niveles educativos, involucrando a todos los docentes, con fines de alentar sus beneficios terapéuticos frente a la monotonía y estrés que generan las labores cotidianas.

PALABRAS CLAVE: Instrucción virtual, Pausas Activas, Eficiencia Laboral Docente, U.E Gral. Eloy Alfaro de Durán

Abstract

The objective of the study was to determine in what way the virtual instruction of active pause influences the teacher's work efficiency in the Educational Unit Gral. Eloy Alfaro. The study was carried out using the quantitative methodology; presented a descriptive and correlational level. The survey technique was used, with the elaboration of two structured questionnaires based on the variables studied, subject to validity tests by three experts, and obtaining an acceptable degree of reliability. The questionnaires were applied to 41 teachers, in a census study. The active pauses variable was dimensioned from the active start, compensatory and relaxation pauses in 8 indicators in total. The variable Teacher labor efficiency was measured from professionalism, assertiveness, competitiveness and responsibility in 12 indicators. It was started from the hypothesis that there is a direct influence between active breaks and teacher work efficiency; achieving the existence of a medium, positive and direct influence ($rP = 0.581^{**}$ and a $Sig.b = 0.000$) of the Active Pauses variable with Teacher Work Efficiency. In addition, the teachers' perception considers the Active Pauses variable at medium levels; when the Teacher Work Efficiency variable is at an average level. Recommending that the directors of the U.E Gral. Eloy Alfaro and the area of Physical Education; They must implement as an internal policy the development of active breaks jointly, and according to programming at different educational levels, involving all teachers, in order to encourage their therapeutic benefits in the face of monotony and stress generated by daily tasks.

KEY WORDS: Virtual Instruction, Active Pauses, Teaching Work Efficiency, U.E Gral. Eloy Alfaro de Durán

I. INTRODUCCIÓN

La inactividad física incrementa significativamente las causas de sufrir enfermedades no transmisibles, y es generada en gran medida por el sedentarismo laboral, comprendido como la falta de actividad física regular, ocasionada por el desempeño de tareas relativas al trabajo. Por lo anterior, las pausas activas se han convertido en una de las principales herramientas de la seguridad y salud en el trabajo (Actualícese, 2019).

La actividad física de los colaboradores (de manera regulada) es un abordaje de investigación que ha crecido exponencialmente en nuestro país en las últimas décadas, sin embargo, en países como en Europa, Japón, países de norte América como Estado unidos; Los programas que procuran implican a los trabajadores en el aumento de los ejercicios físicos durante el periodo laboral están fijamente implantado en el medio empresarial y presentan resultados positivos (Restrepo, 2016).

En España, las pausas activas; todavía es un tema tabú. El pudor de hacer el ridículo, la sensación de no estar trabajando, de perder el tiempo, hace que muchos trabajadores sean reticentes a realizar pausas activas. La idea de realizar estos ejercicios puede ser mal visto en algunas empresas. O peor aún, que los empleados no se animen por vergüenza (Chuet, 2019).

Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se calcula que uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre fatiga y estrés, que son las causas más nocivas para el bienestar de los empleados y desencadenante de una alta rotación. Personal en organizaciones. La Organización Mundial de la Salud - WHO- asegura que la inactividad física aumenta drásticamente las causas de enfermedad provocada por un estilo de vida sedentario, entendido como la falta de actividad física regular por el desempeño de tareas relacionadas con el trabajo (Novoa, 2021).

En Ecuador, el Ministerio de Salud Pública; señala que la pausa laboral radica en una serie de ejercicios físicos ejecutados por los empleados dentro de la jornada de trabajo durante 15 minutos diarios, que permiten la disminución de la fatiga intelectual y el estrés; el Ministerio del Deporte está encargado de aplicar las Pausas Activas de forma físico recreativa dentro de los sitios de trabajo a los funcionarios públicos, con el objetivo de disminuir el sedentarismo y reducir el riesgo de enfermedades ocasionadas por el esfuerzo intelectual y la poca actividad corporal Ortiz, Mendoza, Palacios, & Martínez (2017).

En Perú, el actual contexto en el que vivimos ha provocado que la actividad física se reduzca de manera considerable y aumente la vida sedentaria entre las personas que trabajan desde casa. En este sentido, Lilibiana Gutiérrez, médico ocupacional de la Universidad Tecnológica del Perú (UTP), informa acerca de la importancia de las pausas activas para prevenir y evitar lesiones músculo esqueléticas El Regional Piura (2021).

A partir de lo señalado anteriormente, la formulación de la pregunta general, será la siguiente: ¿De qué manera la instrucción virtual de pausa activa influye en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021?, asimismo se plantearon las preguntas específicas: ¿Cómo influye las pausas activas de inicio en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021?, ¿Cómo influye las pausas activas de compensación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021?, y ¿Cómo influye las pausas activas de relajación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021?.

El proyecto a desarrollar se justifica desde el aporte sustentatorio de las diversas teorías que engloban las variables de Pausas Activas, desde los principios, políticas públicas o lineamientos normativos, en favor de los desempeños docentes, centrado en la eficiencia laboral en las Unidades Educativas, donde debe ser evidente equipos de trabajo idóneos, y un compromiso al logro de resultados institucionales.

El proyecto pretende dar a conocer la influencia entre la variable pausa activa y la eficiencia laboral; en este sentido, permitirá que los docentes, mediante la instrucción virtual a proponerse, puedan mejorar su desempeño en las actividades cotidianas, siendo eficientes en sus tareas y logro de objetivos y metas de cada departamento.

Metodológicamente, el proyecto se justifica por la elaboración de sendos instrumentos, para la evaluación de las variables en estudio, dichos cuestionarios parten de la sustentación teórica de las Operacionalización de las variables (dimensiones e indicadores); además se considerará técnicas de recojo de información, y análisis estadísticos correspondientes. El punto de vista social, se enfoca contribuir a la mejora de salud y la eficiencia laboral de los docentes, además del planteamiento de un programa de instrucción virtual, acorde al contexto actual.

El objetivo general de investigación se plantea: Determinar de qué manera la instrucción virtual de pausa activa influye en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021; los objetivos específicos: Determinar la influencia entre las pausas activas de inicio en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Determinar la influencia entre las pausas activas de compensación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Determinar la influencia entre las pausas activas de relajación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro.

La hipótesis general de la investigación, señala; Hi: Existe influencia directa de la instrucción virtual de pausa activa en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021; también las hipótesis específicas indican; H1: Existe influencia directa entre las pausas activas de inicio en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; H2: Existe influencia directa entre las pausas activas de compensación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; H3: Existe influencia directa entre las pausas activas de relajación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro.

II. MARCO TEÓRICO

En un trabajo previo a nivel internacional, Ibáñez (2019) es citado en su tesis “Descansos activos y clima laboral en el ámbito académico y administrativo en la Universidad Peruana Unión, 2018”. El diseño del estudio fue cuantitativo, improbable, descriptivo, correlativo, transversal; El estudio se utilizó para 200 personas que ya habían participado en el programa Pausa Activa de la Universidad Peruana Unión. Los descansos activos han demostrado ser muy importantes en la vida de un trabajador debido a los buenos resultados que brinda a la salud, incluida la reducción de enfermedades como el estrés y los problemas musculares. Las personas están muy ocupadas debido a la sobrecarga de trabajo, por eso exigen tanto para cumplir con sus obligaciones, que muchas veces no hacen. Esta condición es preocupante porque el cuerpo humano se desgasta con el tiempo y tarde o temprano afectará su salud física. Este estudio sostiene que después de realizar una investigación, no existe un vínculo entre las pausas activas y el ambiente laboral en los campos académicos y en la administración universitaria. Ayudará a los profesionales sanitarios a adquirir los conocimientos necesarios para tomar medidas de control y prevención de enfermedades profesionales a través de pausas activas, ya que han demostrado que esta actividad es muy beneficiosa para el bienestar de los empleados ya que reduce la fatiga mental y física. Se ha comprobado que el personal académico a veces toma descansos activos en el campo de trabajo y que existe un buen ambiente laboral.

Avendaño y Cárdenas (2016); en su investigación “Propuesta de formación sobre el uso de pausas laborales activas dirigida a docentes para fortalecer sus relaciones interpersonales durante la jornada académica”. El trabajo de grado se enmarca en la investigación mixta, debido a que se busca plantear una propuesta de formación dirigida a docentes. Dentro de la ruta metodológica se diseñaron entrevistas aplicadas a docentes. en esta investigación los autores han podido evidenciar como profesores que es posible realizar ejercicios físicos ya sea en grupo o de manera individual como sea los resultados son óptimos para fortalecer las relaciones interpersonales pero gran parte de las unidades educativas no tienen espacio para la transmisión. con la colaboración del rector del establecimiento educativa, incluye,

por supuesto, descansos activos en beneficio del bienestar del docente, pero esto también contribuiría a las relaciones interpersonales al mejorar el desarrollo emocional, socioemocional y profesional. mejorar la calidad de la enseñanza del profesor. Como resultado de este estudio, se demostró que las instituciones educativas y sus comunidades tienen un ambiente de trabajo generalmente deficiente, un estado emocional deficiente y una condición física deficiente. Finalmente, este proceso de investigación se atribuye al uso de descansos activos como método de refuerzo de las relaciones interpersonales en la institución educativa Liceo Isabel Sarmiento y que también podría llevarse a cabo en otras instituciones educativas.

Mallqui (2018) en su tesis “Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018”. Esta investigación fue de tipo no experimental con diseño, correlacional transversal. La muestra consta de 42 docentes y es de tipo no probabilístico. La técnica de la investigación que se realizó es la encuesta y como instrumento de recolección de información fue el cuestionario que se aplicó a los docentes. En sus conclusiones se determina que, existe relación significativa entre la Eficiencia laboral y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018. Se tiene Rho de Spearman = 0.499 y el valor de significado ($p= 0,001$) menor a 0.05). Se recomienda a los docentes de nivel secundario a tomar conciencia dentro de su labor pedagógica con eficiencia, utilizando las técnicas y estrategias adecuadas en su labor. Inculcar la participación activa en las diferentes actividades programadas por la Institución Educativa u otros manejando la empatía, tratando de entender la postura de los demás, con un liderazgo pedagógico mediante el diálogo. Investigar fuentes de información actualizadas para que muestren evidencias en su labor que realizan.

En su tesis Montesdeoca (2019), “Programa de gimnasia laboral para reducir la cervicalgia en el personal administrativo del Ministerio de Inclusión Económica y Social Dirección Distrital 02D01 Guaranda en el periodo 2018 – 2019”. La metodología usada fue un enfoque cuantitativo, el diseño de investigación experimental ya que se comprobó si el programa de gimnasia laboral influye en la

reducción de la cervicalgia en el personal administrativo y el tipo de estudio prospectivo ya que se toma en cuenta el tiempo de diseño del programa. En los resultados, después de adaptar la gimnasia laboral tres veces por semana de 10 y 15 minutos se pudo constatar que el 80 % de los empleados sufrían de cervicalgia moderado y fuerte, aplicando este método se amenoro esta enfermedad el 85 %. Este estudio concluyo que el incluir las pausas activas se obtuvieron resultados positivos tanto en el bienestar y en la productividad laboral. Para el grupo experimental una variación significativa entre la media previa a la aplicación del programa de gimnasia y posterior a la aplicación del mismo, con una p valor de $0.000 < \text{menor a } 0.05$, es decir más del 95% de significancia por lo que se acepta la hipótesis alternativa, en donde la gimnasia laboral redujo la cervicalgia.

Mosquera (2016), sostiene su tesis “Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de “ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua LTDA., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua” sustenta, esta investigación que tiene por finalidad hacer reflexionar a los colaboradores, administradores y directivos de dicha cooperativa el practicar y valorar el cuidado de la salud por medio de actividad física en el transcurso de la jornada laboral para prevenir problemas físicos y mentales por la cantidad exhausta de trabajo que conllevan a mantener enfermedades profesionales como el estrés, sedentarismo, fatiga, cansancio entre otras. Su enfoque es mixto, siendo una investigación descriptiva, retrospectiva, bibliográfica y de campo. La población estuvo conformada por 14 personas. Como resultado a esta investigación se comprobó que por falta de gimnasia laboral existían en los empleados una disminución en el rendimiento de los trabajadores y dificultades en su salud, por tal razón fue necesario crear planes de acción para que esta situación mejore. Este estudio concluyo que contribuyo a aportar al desconocimiento que los empleados y autoridades tenía con respecto a la gimnasia laboral y evidentemente en el aumento y en la solución del desempeño y desarrollo del día a día en el trabajo, alcanzando las metas y objetivos a cumplir del establecimiento, sin dejar de lado el cuidado físico y mental del trabajador.

Sigcho y Peñarreta (2017), sostiene su tesis “Análisis de la implementación de pausas activas para evitar el cansancio físico y mental del odontólogo, como una herramienta de la seguridad y salud ocupacional” ejecutaron una investigación con el objetivo de utilizar como una herramienta de seguridad y salud ocupacional para ayudar a profesionales en odontología. Mediante aplicación de un tipo de investigación de campo con encuestas a estudiantes de Clínica Integral de la Facultad de Odontología y una revisión bibliográfica de definiciones relacionadas con pausas activas y ergonomía. Este grupo odontológico laboran más de 8 horas seguidas brindada atención a la comunidad y se requirió implementar pausas activas para prevenir agotamiento laboral. Realizaron una encuesta donde hallaron que el 66% de los estudiantes mantenían malestar físico en todo el cuerpo y 61% tenían molestias musculares de espalda, la minoría de los estudiantes tenían conocimientos del beneficio de las pausas activas y de manera poco experimental realizaban pausas activas. Por lo tanto, se determinó que era aconsejable poner en efecto una rutina de gimnasia laboral para precaver lesiones y trastornos físicos de modo que se pueda eliminar la fatiga muscular y mental como el estrés y las alteraciones osteomusculares producido por las posiciones estáticas que requiere la profesión. Las pausas activas permitirán recobrar fuerzas para que los futuros profesionales se puedan desenvolver en su labor y a su vez brindarles una buena atención a sus clientes de forma satisfactoria. Claramente se pudo observar que a través de distintos métodos y ejercicios aportan un incremento en el desarrollo social, físico y mental que no solo deberían ser ejecutados por una institución sino por todas.

Para Drouet (2016) en su tesis “Desarrollo de un programa de gimnasia laboral para trabajadores en el proyecto de transferencia Daule-Vinces”. En este estudio se utilizó el cuestionario Kourinka Nordic como herramienta metodológica antes y después del desarrollo del programa de gimnasia comercial. Los resultados incluyeron descansos activos para disminuir padecimientos y responsabilizarse por el bienestar de sus obreros. Se encontró que después de una cuarta parte de la implementación del programa de gimnasia en el trabajo, fue posible reducir las molestias en el sistema musculoesquelético en un 31% a 13%. El propósito de este proyecto de gimnasio de trabajo es mantener la salud de los empleados

de diversas empresas con el fin de tener una mejor calidad de vida, mantener una buena salud física y mental y, en definitiva, un mejor desarrollo de la productividad en estas empresas. En el mundo en que vivimos, la existencia humana se está volviendo cada vez más estresante, lo que pone en peligro la salud física y mental del trabajador, por eso este proyecto se llevó a cabo para dar a conocer a las empresas y mejorar el desempeño de sus empleados.

En su tesis Ordoñez y Prado (2019), “La Gimnasia Laboral como medida de prevención ante el estrés y mecanismo habilitante del desempeño laboral”. La metodología de la investigación responde a un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo no-experimental. Se llevó a cabo la propuesta de tener un sitio de esparcimiento en donde los empleados pudieran tener unos minutos fuera de las presiones de su trabajo en el cual puedan desestresarse. Este espacio para el beneficio del empleado favorecería no solo su calidad de vida sino también en el desempeño laboral del mismo, todo por medio de juegos que les ayuden a recrearse y también con ejercicios correctivos. Se pudo determinar por medio de esta investigación que el estrés laboral es un problema socio-productivo este no solo afecta al trabajador sino también a su empleador, esta afección se puede dar a corto a mediano plazo dependiendo de la persona, sus consecuencias pueden ser perjudiciales para la salud. Uno de los métodos más conocidos para combatir este problema es la gimnasia laboral la cual a nivel mundial se ha implementado en diferentes empresas con resultados muy prometedores, consistiendo en una rutina de actividad física y recreación, proporcionando diversos beneficios combatiendo diversas enfermedades y afecciones que produce el estrés. Por lo tanto, concluyo esta investigación que no fue la excepción en utilizar las pausas activas como metodología para solucionar la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Vergara y Zurita (2016), sustentaron en su tesis “Aplicación de un programa de pausas activas con estiramiento estático pasivo, en los maquiladores de la empresa FAECAMSA de la ciudad de Guayaquil, durante el periodo de mayo a septiembre de 2016”. Se utilizó un diseño metodológico de tipo experimental, pre-experimental y enfoque cuantitativo, se utilizó el método de evaluación REBA y OCRA que permitió cuantificar los riesgos a los que están expuestos la muestra de 47

maquiladores. Se ejecutaron una investigación como pasantes en esta empresa fueron testigos del ardo labor que los trabajadores de dicha empresa realizaban, consiste en descabazar, pelar y desvenar el camaron endiferentes formas según como sea la comercialización, se requiere repetidos movimientos permaneciendo de pie toda la jornada laboral. Evidentemente se pudo comprobar la presencia de enfermedades ocupacionales que producía esta labor. Por medio de los métodos de REBA y OCRA realizaron una evaluación a 47 maquiladores, esta evaluación consiste en analizar los gestos laborales ya sean dinámicoo estaticos los resultados fue lo que provocó la aplicación de un programa de pausas activas con estiramiento estatico pasivo ya que sedetctaron enfermedades ocupacionales como músculo esqueleticos en su gran mayoría. En el lapso de 4 meses aplicando este programa los beneficios de las pausas activas empezaron a surgir de manera positiva, hubo satisfacción física, mental y psicosocial. Este estudio concluyo que se logró reducir con eficacia del 21% a 4% el acortamiento muscular de los trabajadores, estadísticamente la producción hubo una elevación comparada a los años anteriores, los trabajadores adquirieron una capacitación y concientización al cuidado de su salud y bienestar dentro y fuera del campo laboral.

Dentro de las teorías epistemológicas, se puede partir del aporte de León, Topa y Garcia (2019), el principio básico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, así como la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo. En este propósito entran todos los tipos de riesgo y afecta a todos en la misma medida. Sin embargo, la conciencia preventiva y la tolerancia del riesgo es muy diferente ante la exposición a un riesgo físico evidente de accidente, por ejemplo, una caída o atrapamiento, que ante un riesgo psicosocial (ej. estrés o violencia en el trabajo), aunque ambos pueden producir daños a la salud similarmente graves. Por lo que, no existe todavía suficiente sensibilidad por parte de la mayoría de los actores implicados en la prevención (empresarios, trabajadores, servicios de prevención, técnicos, etc.).

Por otro lado, se consigna la Teoría de las relaciones humanas por George Elton Mayo; según el autor en su teoría la idea era de cambiar el enfoque mecanicista a uno humanista por lo cual su estudio fue realizado en el sentido del comportamiento

humano por el lado ambiental y social. Realizando un análisis descubrió que los factores que influían en la productividad de los empleados eran sociales abocándose al estudio del comportamiento del grupo dándole importancia a los grupos informales que a los formales. Considero variables de la productividad en el trabajo como: la integración social, las relaciones interpersonales, el grupo de trabajo y la existencia de grupos informales.

Asimismo, la Teoría de sistemas Ludwig Von Bertalanffy; la teoría de la administración de sistemas propone que las empresas, como el cuerpo humano se componen de múltiples componentes que funcionan en armonía para que el sistema más grande pueda funcionar de manera óptima. El autor de esta teoría manifiesta que el éxito de una organización depende de varios elementos clave: sinergia, interdependencia e interrelaciones entre varios subsistemas.

Respecto a la variable Instrucción virtual de Pausas Activas, según Sanchez, Ochoa, Romero y Lara (2020), un programa de pausas activas ejecutado con una buena planeación y seguimiento trae beneficios importantes en la condición de la salud de los trabajadores. Aquel eleva el nivel productivo, al mismo tiempo que disminuye las lesiones causadas por las actividades laborales repetitivas, así como el índice de enfermedades laboral e incapacidades derivadas de la misma, siendo estos elementos valiosos para el rendimiento de las empresas.

La implementación de programas de pausas activa busca, no solo una simple alteración de la rutina de cada cual, sino despertar en los trabajadores la necesidad de cambiar su estilo de vida. Precisamente, este constituye un valor notable que le hace portador de un mensaje estimulador para emprender modificaciones del estilo de vida que favorezcan el mejoramiento sostenible de las condiciones físicas y espirituales de los trabajadores (Vargas & Pérez, 2017).

Las pausas activas son breves periodos de tiempo, durante la jornada laboral, en la que los trabajadores realizan una o varias actividades físicas con el objetivo de acabar con el sedentarismo y el presentismo en la jornada laboral. Las pausas activas contribuyen a reducir el sedentarismo derivado de ocupaciones

relacionadas con el uso de ordenadores o maquinaria en las que el trabajador permanece más de dos horas seguidas sentado (Universidad de Málaga, 2019).

Según González y otros (2011), las pausas activas son un hábito de ejercicios físicos ejecutados en un pequeño tiempo durante la jornada de trabajo, dirigida a que las personas mejoren su calidad de vida y el sedentarismo laboral, disminuyendo el riesgo de enfermedades relacionadas al trabajo, asimismo, las pausas activas funcionan como uno de los primordiales mecanismos de la Salud Ocupacional dado que, generan labores físicas dirigida a desarrollar movilidad articular, ejecutar estiramientos y rutinas que conlleven modificaciones de posturas y reducción de sobrecargas a nivel lumbar, por mantener posturas alargadas y realizar actividades repetitivas, durante el horario de trabajo.

Cárdenas (2015) también nos menciona “La importancia de las pausas activas es contribuir con la eliminación de enfermedades, estrés laboral y con la falta de motivación laboral, por ello que cada empleador junto con los administradores de riesgos laborales, están en la obligación de implementar políticas, dinámicas y mecanismo, con el único fin de optimizar la salud de sus trabajadores buscando la efectividad en los resultados que estos puede aportar a la empresa”. Se puede decir que las pausas activas tienen un gran desempeño dentro de las empresas, ya que son ellas las que va a ayudar a eliminar el cansancio laboral, estrés y las actitudes negativas de cada empleado, asimismo nos mencionan que cada empresa tiene las opciones de poder establecer un horario donde va a poder realizar estos ejercicios con ayudan de algún especialista de salud ocupacional.

Los objetivos principales de la Pausa Activa son: a) Prevenir alteraciones psicofísicas causadas por la fatiga física y mental. b) Potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral. c) Disminuir el estrés laboral y físico (generados por lesiones músculo esqueléticas). d) Aumentar la armonía laboral. e) Aliviar tensiones laborales producidas por posturas inadecuadas y rutina laboral. f) Aumentar el rendimiento en el puesto de trabajo (Secretaría de Salud de Honduras, 2016).

Los beneficios de realizar pausas activas, desde el aporte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) asegura que la inactividad física incrementa significativamente las causas de enfermedades causadas por el sedentarismo laboral, comprendido como la falta de actividad física regular ocasionada por el desempeño de tareas relativas al trabajo. Algunos de los beneficios de implementar pausas activas durante el trabajo en casa son: Evita el sedentarismo, Disminuye el estrés, Permite descansar los ojos, Favorece el cambio de posturas y rutina de trabajo, Libera estrés articular y muscular, Estimula y favorece la circulación sanguínea, Favorece la autoestima y capacidad de concentración en la jornada laboral, Disminuye el riesgo de enfermedades profesionales, Mejora el desempeño laboral y aumenta la productividad Novoa (2021).

En relación a los tipos de ejercicios, que se pueden realizar durante las pautas activas, se consideran:

Movilidad articular. Son movimientos que ayudan a que las articulaciones tengan una mejor lubricación y movilidad. Las zonas que se deben trabajar son cuello, hombros, brazos, muñecas, tronco, rodillas y tobillos.

Estiramientos. Son ejercicios de elongación de los músculos. Para realizarlos se debe estar parado con los pies ligeramente separados y las rodillas levemente flexionadas con el fin de proteger la espalda. Cada ejercicio debe durar de diez a quince segundos. Las zonas que se deben trabajar son cabeza, cuello, hombros, brazos, manos, muñecas, dedos, espalda, abdomen, cadera y miembros inferiores.

Ejercicios sencillos. También se pueden realizar series cortas de ejercicios como sentadillas, rodillas al pecho, puntillas, abducciones, flexo extensiones de codo, entre otros.

Respiraciones. Una vez finalizada la rutina, realizar respiraciones es esencial. Debemos inhalar lo más profundo que podamos y luego exhalar lentamente.

Ejercicios para evitar la fatiga visual. El uso de la computadora suele ser uno de los principales factores de fatiga visual; por lo que se recomienda, manteniendo

la cabeza recta, mover los ojos hacia arriba, abajo y a cada lado, mientras se exhala.

En relación a las dimensiones de una sesión de pausas activas, se contemplan tres acciones:

Pausas activas de Inicio

Es la que se realiza antes del comienzo de la jornada laboral, Además una actividad de calentándolas que da preferencia preparar las estructuras musculares que serán solicitadas durante las tareas, estiramiento y despertándolas para mejorar la disposición para el trabajo dentro de la empresa y actuando de forma preventiva y terapéutica. Monge (2020).

Pausas activas compensatorias

Es una actividad de estiramiento orientada a compensar las estructuras que pueden haber sido sobrecargadas durante las actividades laborales. Es realizada en intervalos de la jornada de trabajo, con una duración aproximadamente de diez minutos, interrumpiendo la monotonía operacional. Este tipo de actividad prevé disminuir las tensiones del ambiente de trabajo, los vicios posturales, proporcionar una compensación a los esfuerzos repetitivos y al equilibrio 16 funcional, así como a la recuperación activa de forma que se pueda aprovechar las pausas regulares durante la jornada de trabajo para ejercitar los músculos correspondientes y relajar los grupos musculares que están contraídos durante el trabajo. Monge (2020).

Pausas activas de relajamiento

La pausa activa de relajamiento es practicada luego de la jornada de trabajo, propiciando el relajamiento muscular y mental de los funcionarios. Es una actividad que provee el alivio de la sensación de cansancio y de la tensión muscular y también auxiliar en la actividad respiratoria. Es realizada al final de la jornada laboral con duración generalmente de diez minutos. Monge (2020).

En cuanto a la eficacia del trabajo docente variable; Comienza con la definición de eficiencia, que significa el grado de ejecución de un desarrollo que emplea pocos recursos o insumos para producir el máximo número de resultados. La eficiencia se refiere al uso de todos los materiales en el rendimiento de cualquier producción, incluido la duración y la eficacia personal. La eficiencia es una visión que se puede medir que se puede decidir determinando la conexión entre el rendimiento disponible y el rendimiento común. Reduce la pérdida de recursos como materiales de energía de tiempo y físicos, en el lapso que cumpla con triunfo el resultado esperado Mallqui (2018).

La eficiencia laboral, se fundamenta en medir los esfuerzos que se necesitan para lograr las metas que se desean. Hay que considerar que el costo, tiempo y manejo apropiado de elementos tanto materiales como humanos para satisfacer la calidad planteada, son elementos constitutivos a la eficiencia. (Ramírez, Viteri, García y Carrión, 2015)

Y la eficiencia laboral docente, guarda relación con cómo el docente enfrenta las diferentes realidades educativas de una manera más comprometida, referidas a las diferentes estrategias para el aprendizaje dirigidas a conseguir principios de equidad y justicia en el hecho educativo. Chirinos & Padrón (2010).

Dentro de las características de la eficiencia, se resalta: a) La eficiencia pretende usar la forma, maneras y técnicas mejor apropiadas y oportunamente previstas y estructuradas para garantizar un excelente uso de los insumos con que se dispone. b) La eficiencia se responsabiliza más por los medios que por los fines. c) La eficiencia, consigue ser medida por el número de bienes que se emplea en elaborar una utilidad. d) La eficiencia incrementa a la vez que disminuye el precio de los recursos utilizados. Se vincula con el uso de los bienes para conseguir un objetivo. Siancas (2019).

En relación a las dimensiones de la eficiencia docente, se consideran 4 aspectos:

1. Profesionalidad, definida como el ejercicio adecuado de la profesión de cada persona. Es decir, un profesional con buenos valores ejercerá con mucha entrega su trabajo, mostrando respeto y ayudando a otros en sus problemas, aun cuando vaya en contra de sus creencias ideológicas, pondrá en primer término la ética profesional.

2. Asertividad, conceptualiza como la característica personal, propia de una personalidad excitativa o activa, el que define sus propios derechos y no presenta temores en su comportamiento.

3. Competitividad, siendo un proceso de creación de ventajas competitivas, donde la capacidad de innovar para obtener saltos tecnológicos. Para ser competitivo el docente debe mostrar su habilidad que se medirán a través de parámetros de eficiencia y calidad educativa.

4. Responsabilidad, la responsabilidad docente en la enseñanza es inmensa, profesionales quienes crean las condiciones para que el país pueda contar en el futuro ciudadano competente, ética y socialmente conscientes, en sus manos está la inversión en capital humano tan necesaria para asegurar el bienestar colectivo

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo básico el estudio puesto que nos permitió comprender qué se observaba en el problema con ese contexto o, de ser cierto, la relación entre las variables y las categorías, y queríamos adquirir conocimientos específicos sobre lo examinado (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

También, se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que se emplearon procesos estándares para la valoración cuantificable de las variables Pausas activas y Eficiencia laboral docente; para medir a nivel categórico las dimensiones e indicadores de sendas variables, presentando las frecuencias y porcentajes, luego del tratamiento estadístico a realizar.

Desde la perspectiva de Mata (2019) el enfoque cuantitativo, presenta características que privilegian lo lógico empírico deductivo, mediante el uso de procesos rígidos, métodos y empleo de técnicas para el recojo de información, haciendo empleo de la estadística.

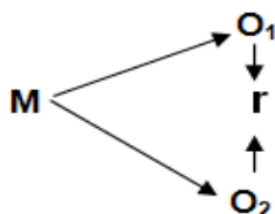
El nivel de investigación, se centró en lo descriptivo correlacional, para determinar la relación de las variables abordadas, en base a sus características y niveles correspondientes a las dimensiones. El propósito de la investigación descriptiva es definir las características, características y perfil de individuos y / o comunidades, procesos, metas o cualquier otro acontecimiento que haya sido estudiado (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, el diseño de la investigación es no experimental, partiendo del aporte de Pérez (2016), estos diseños se desarrollan a partir de situaciones ya existentes, abordando dichos fenómenos sin intervención que modifique o controle los

resultados. Por ende, el proyecto no manipulará el contexto estudiado en la Unidad Educativa, en función a ambas variables.

Finalmente, presentó un diseño correlacional, por los cual la investigadora evaluó las dos variables abordadas para determinar una asociación, empleando la correlación estadística, sin considerar variables externas que permitan arribar a conclusiones preponderantes Mejía (2019).

Se estableció con la siguiente fórmula:



Dónde:

M: Docentes de la Unidad Educativa

O1: Instrucción Virtual de Pausas activas (X)

O2: Eficiencia laboral Docente (Y)

r: Relación de las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

La investigación se desarrolló en función a dos variables cuantitativas, cuyos valores fueron representados mediante valores numéricos; y los resultados obtenidos consideraron sus frecuencias relativas de las variables y sus categorías.

Variable X: Pausas Activas

Definición conceptual

Según González y otros (2011) las pausas activas es una costumbre de actividad físicas realizadas en un corto tiempo a lo largo de la jornada de labor, orientadas a que los individuos mejoren en su vida el sedentarismo y bienestar laboral.

Definición operacional de la variable servicio civil

La variable pausas activas, operacionalmente se define mediante 3 dimensiones que son: pausas activas de inicio, de compensación y de relajación; que por medio de la escala de Likert serán medidas con 3 niveles que son: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3)

Variable Y: Eficiencia Laboral Docente

Definición conceptual

Se entiende de cómo un profesor encara los distintos sucesos educativos de una forma más involucrada de manera responsable, direccionándose a los distintos métodos para el conocimiento para alcanzar principios de igualdad y honestidad en lo educativo (Chirinos & Padrón, 2010).

Definición operacional de la variable Cultura organizacional

La variable eficiencia laboral docente, se define operacionalmente mediante 4 dimensiones que son: profesionalidad, asertividad, competitividad, y responsabilidad; las cuales serán medidas en escala de Likert con 3 niveles que son: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población de estudio es un grupo de casos, definido, limitado y accesible, que creara el referente para la selección de la muestra que efectúa una gama de métodos procedentes (Arias, Villasis, y Miranda, 2016).

Tabla 1.

Población de docentes de la U.E Gral. Eloy Alfaro de Durán

N	AREA EDUCATIVA POR ASIGNATURA	CANTIDAD
1	INGLES	4
2	MATEMATICAS	3
3	LENGUAJE Y LITERATURA	5
4	EDUCACION FISICA	3
5	EDUCACION CULTURAL ARTISTICA	3
6	CIENCIAS NATURALES	2
7	FÍSICA	2
8	BIOLOGÍA	2
9	QUÍMICA	3
10	CIENCIAS SOCIALES	3
11	EDUCACION PARA LA CIUDADANIA	1
12	HISTORIA	1
13	PSICOLOGIA	2
14	SOCIOLOGIA	2
15	FILOSOFIA	1
16	PROBLEMAS DEL MUNDO	1
17	EDUCACION FISICA	3
Total de docentes por áreas de asignatura		41

Fuente: Secretaria de la U.E Gral. Eloy Alfaro de Durán

Muestra

Por otro lado, la muestra es conceptualizada como una parte de la población o universo, del cual se extrae información, y es delimitada y definida de manera precisa con anterioridad y posee la característica de ser representativa Del Cid, Méndez, y Sandoval (2016).

En este caso, al contar con una población reducida en cantidad (finita y pequeña), la muestra es igual a la población en estudio, es decir; la muestra quedó

conformada por los 41 docentes del turno matutino. Por ende, el estudio fue censal; representando la totalidad de la población.

Criterios de inclusión y exclusión

Finalmente, en el estudio requirió considerar criterios que buscan especificar caracteres de la muestra o población al momento de ser elegidos o seleccionados para el recojo de información (Arias, Villasis, y Miranda, 2016). Se incluyó a los docentes del turno matutino, ya sea género masculino o femenino. Se excluyó al personal con licencia por incapacidad temporal (enfermedad, accidentes de trabajo, pre y posnatal, etc.) y población de riesgo ante el COVID-19.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica elegida para la realización de la investigación fue la encuesta, cuya conceptualización indica que, es una técnica para producir datos, a partir de la indagación de diversos temas relacionados a un grupo estudiado, además su criterio responde a procedimientos metodológicos y en congruencia con los objetivos planteados Katz, Seid, & Abiuso (2019).

- Encuesta: Consistió en la elaboración de sendos cuestionarios estructurados según los indicadores planteados para ambas variables, y fueron aplicados a los docentes del turno matutino U.E Gral. Eloy Alfaro de Durán – Ecuador; cuya finalidad fue adquirir información que sirva para la resolución del problema de investigación.

Instrumento

La herramienta de aplicación de encuestas se desarrolló con un cuestionario; para Meneses (2016) es un mecanismo que permite al indagador a tener una idea conjunta de interrogantes para reunir información construidas mediante un procesamiento cuantitativo y comprensivo de respuestas para describir la población

a la que pertenecen y / o contradecir estadísticamente determinadas relaciones entre ellas. tu interés.

- Cuestionario: Dichos cuestionarios contaron con ítems para ambas variables que fueron aplicados a los 41 docentes del turno matutino U.E Gral. Eloy Alfaro de Durán – Ecuador, para cumplir con los objetivos de investigación el cuestionario fue estructurado en escalas de Likert, con valoraciones que van de 1 a 5; los que expresan el nivel de aprobación desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo sobre las dimensiones evaluadas. Los resultados expresan los promedios obtenidos a partir de los puntajes de las preguntas según los baremos establecidos para cada dimensión.

Validez

Ambos instrumentos cuentan con los criterios de validación: La validez de contenido, establece que las variables que pretende medir tengan consistencia y coherencia técnica con las bases teóricas y los objetivos de la investigación, a través del juicio de expertos (3), además se asume con el criterio del sustento teórico para dimensionar las variables; ya que ambas variables, reflejaron conexión con diversos conceptos; y guardaron relación consistente con las dimensiones e indicadores, garantizando su validez.

Asimismo, el instrumento requirió contar con consistencia interna, mediante su análisis de confiabilidad. Para lo cual, se empleó el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, pertinente para el caso, a través de la aplicación de una fórmula estadística, se determinó la confiabilidad de los instrumentos. El índice para la variable Pausas Activas fue XXX; mientras que para la variable Eficiencia Laboral fue YYYY.

Según Hernández, Méndez y Mendoza (2017), la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado de su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

3.5. Procedimientos

De acuerdo a las variables en estudio, se debe elegir donde se debe recabar la información pertinente para poder dar respuesta a los objetivos de investigación; por lo cual, ambas variables tuvieron como fuente principal de recolección de información a los docentes de la U.E Gral Eloy Alfaro de Durán – Ecuador.

Por otro lado, para la aplicación de ambos cuestionarios, se requirió permiso de la rectora MSc. Elvia Margarita Ojeda Landirez; previa coordinación con los departamentos de la Unidad Educativa. Por lo cual, se dirigió una carta formal para su autorización, especificando que la información obtenida fue solamente para fines académicos. La aplicación del instrumento fue responsabilidad exclusiva de la investigadora.

Los cuestionarios siguieron una estructura según la escala Lickert, con base en indicadores para cada dimensión de ambas variables, y los resultados se plasmaron en categorías de bajo, medio y alto para cada variable y dimensiones correspondientes. Los resultados obtenidos sirvieron para el desarrollo de la discusión, contrastando teorías y resultados en otros contextos. De esta manera, permitieron la generación de conclusiones generales y específicas; y finalmente recomendaciones de investigación necesarios.

3.6. Métodos de análisis de datos

En el estudio siguió los siguientes pasos, respecto a los métodos de procesamiento y análisis de datos: Con la data recopilada para sendas variables, se construyó una base de datos empleando el software Microsoft Excel 2016; y para el procesamiento el Programa Estadístico SPSS V. 25. En correspondencia del tipo de estudio y los objetivos planteados, se emplearon estadísticos de correlación, considerando para el establecimiento de la correlación, el “r” de Pearson o el “rho” de Spearman. El análisis fue bivariado y de enfoque cuantitativo. Los resultados se aprecian acorde con los niveles de las dimensiones categóricas propuestas, representadas a través de tablas y gráficas, obtenidas

mediante el uso del software y programas empleados. De acuerdo al tipo de estudio correlacional, se cumplió con los procesos estadísticos correlacionales causales, para dar respuesta a los objetivos propuestos y contrastación de hipótesis pertinente.

3.7. Aspectos éticos

Esta encuesta se realizó con mucho respeto a cada individuo de la población encuestada de acuerdo con las normas de confidencialidad y la respuesta anónima de los participantes al cuestionario utilizado. Además, se reconoció las normas APAS reglamentarias para cada una de las fuentes de información reconocidas, total o parcialmente, en el marco teórico y la realidad problemática de la investigación realizada. Se expresaron los resultados en forma de tabla y, por lo tanto, cumplieron con el criterio de constancia.

IV. RESULTADOS

El estudio tomó en cuenta las variables Pausas Activas y Eficiencia Laboral docente desde la percepción de los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro en Durán. El estudio guardó la finalidad de determinar la influencia entre variables y sus dimensiones; para lo cual se utilizaron cuestionarios para una muestra determinada por 41 docentes. Los resultados se presentaron en tabulaciones cruzadas que muestran la relación entre las variables y tablas de correlación que muestran su significancia; su presentación se prepara de acuerdo con los objetivos establecidos.

Objetivo General: Determinar de qué manera la instrucción virtual de pausa activa influye en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021

Tabla 2.

Relación entre las variables Pausas Activas y Eficiencia Laboral Docente

Nivel de Pausas Activas	Nivel de Eficiencia laboral docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	9	21.95%	3	7.32%	0	0.00%	12	29.27%
Medio	2	4.88%	16	39.02%	4	9.76%	22	53.66%
Alto	0	0.00%	2	4.88%	5	12.20%	7	17.07%
Total	11	26.83%	21	51.22%	9	21.95%	41	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro.

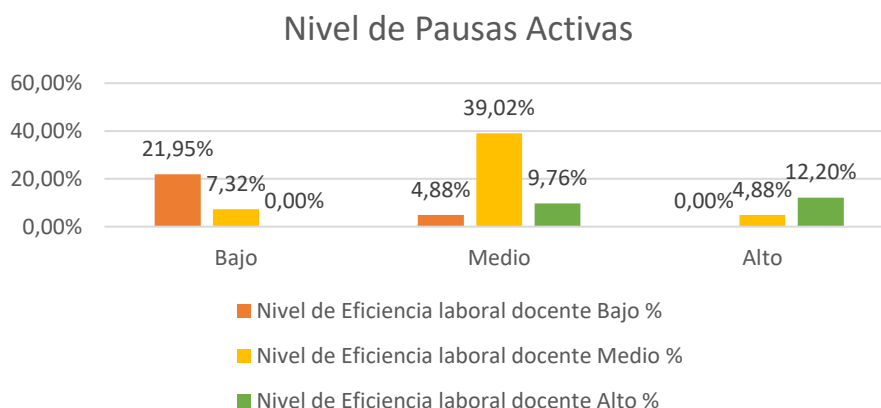


Figura 1. Relación entre las variables Pausas Activas y Eficiencia Laboral Docente

Interpretación y análisis:

Se aprecia que la percepción de los docentes, en un 53,66% considera en niveles medios a la variable Pausas Activas; cuando la variable Eficiencia Laboral Docente se encuentra en un 39,02% en nivel medio; en igual sentido cuando la variable Pausas Activas se ubica en niveles bajos con un 29,27%, la variable Eficiencia Laboral Docente en un 21,95% se encuentra en niveles bajos. Deduciéndose una posible influencia directa entre las variables.

Objetivo Específico 1: Determinar la influencia entre las pausas activas de inicio en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro.

Tabla 3. Relación entre la dimensión Pausas Activas de Inicio y la variable Eficiencia Laboral Docente

Nivel de Pausas Activas de Inicio	Nivel de Eficiencia laboral docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	10	24.39%	3	7.32%	0	0.00%	13	31.71%
Medio	1	2.44%	17	41.46%	3	7.32%	21	51.22%
Alto	0	0.00%	1	2.44%	6	14.63%	7	17.07%
Total	11	26.83%	21	51.22%	9	21.95%	41	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro.

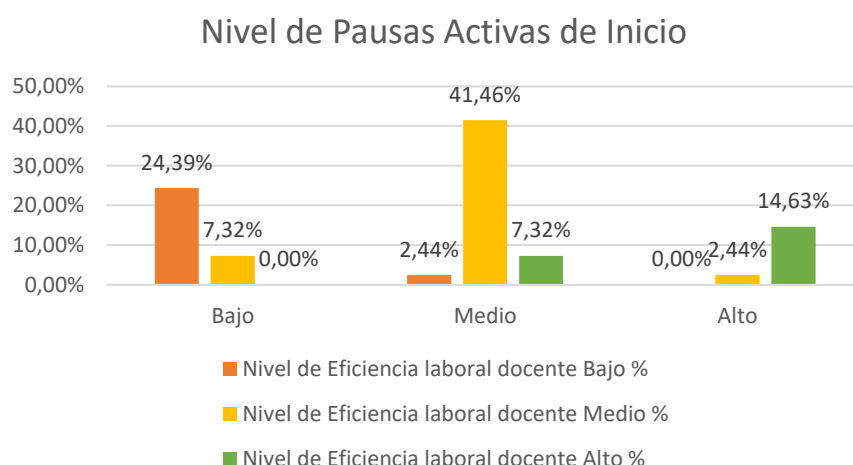


Figura 2. Relación entre la dimensión Pausas Activas de Inicio y la variable Eficiencia Laboral Docente

Interpretación y análisis:

Se aprecia que la percepción de los docentes, en un 51,22% considera en niveles medios a la dimensión Pausas Activas de Inicio; cuando la variable Eficiencia Laboral Docente se encuentra en un 41,46% en nivel medio; en igual sentido cuando la dimensión Pausas Activas de Inicio se ubica en niveles bajos con un 31,71%, la variable Eficiencia Laboral Docente en un 24,39% se encuentra en niveles bajos. Deduciéndose una posible influencia directa entre la dimensión y la variable.

Objetivo Específico 2: Determinar la influencia entre las pausas activas compensatorias en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro.

Tabla 4. Relación entre la dimensión Pausas Activas Compensatorias y la variable Eficiencia Laboral Docente

Nivel de Pautas de compensatorias	Nivel de Eficiencia laboral docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	8	19.51%	4	9.76%	0	0.00%	12	29.27%
Medio	3	7.32%	15	36.59%	5	12.20%	23	56.10%
Alto	0	0.00%	2	4.88%	4	9.76%	6	14.63%
Total	11	26.83%	21	51.22%	9	21.95%	41	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro

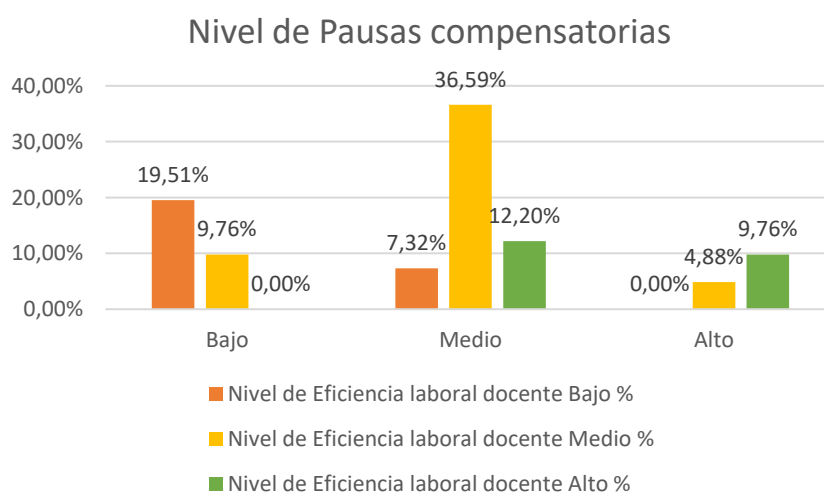


Figura 3. Relación entre la dimensión Pausas Activas Compensatorias y la variable Eficiencia Laboral Docente

Interpretación y análisis:

Se aprecia que la percepción de los docentes, en un 56,10% considera en niveles medios a la dimensión Pausas Activas Compensatorias; cuando la variable Eficiencia Laboral Docente se encuentra en un 36,59% en nivel medio; en igual sentido cuando la dimensión Pausas Activas Compensatorias se ubica en niveles bajos con un 29,27%, la variable Eficiencia Laboral Docente en un 19,51% se encuentra en niveles bajos. Deduciéndose una posible influencia directa entre la dimensión y la variable.

Objetivo Específico 3: Determinar la influencia entre las pausas activas de relajación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro.

Tabla 5. Relación entre la dimensión Pausas Activas de Relajación y la variable Eficiencia Laboral Docente

Nivel de Pausas Activas de relajación	Nivel de Eficiencia laboral docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	10	24.39%	1	2.44%	0	0.00%	11	26.83%
Medio	1	2.44%	18	43.90%	3	7.32%	22	53.66%
Alto	0	0.00%	2	4.88%	6	14.63%	8	19.51%
Total	11	26.83%	21	51.22%	9	21.95%	41	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro

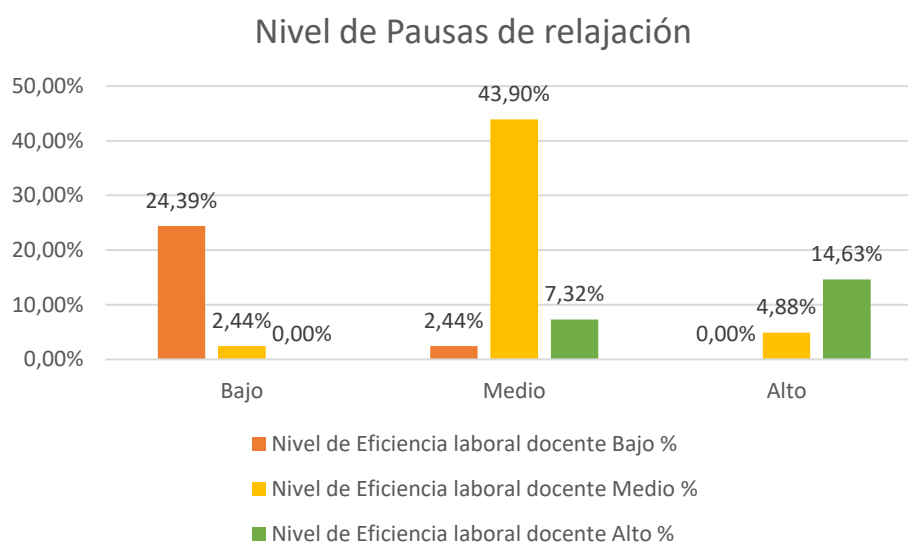


Figura 4. Relación entre la dimensión Pausas Activas de Relajación y la variable Eficiencia Laboral Docente

Interpretación y análisis:

Se aprecia que la percepción de los docentes, en un 53,66% considera en niveles medios a la dimensión Pausas Activas de Relajación; cuando la variable Eficiencia Laboral Docente se encuentra en un 43,90% en nivel medio; en igual sentido cuando la dimensión Pausas Activas de Relajación se ubica en niveles bajos con un 26,83%, la variable Eficiencia Laboral Docente en un 24,39% se encuentra en niveles bajos. Deduciéndose una posible influencia directa entre la dimensión y la variable.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El estudio para la aplicación de la correlación estadística requiere de pruebas previas como lo es, la prueba de normalidad, considerando la muestra de 41 docentes se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a o Shapyro Wills

Tabla 6. **Pruebas de normalidad**

	Shapyro Wills		
	Estadístico	gl	Sig.
Pausas Activas	,635	41	,000
Eficiencia Laboral Docente	,684	41	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

Al obtener un valor de Sig. menor a 5%; se considera datos normales, por lo cual se empleó la estadística paramétrica, y en este caso particular se empleó el coeficiente de Pearson.

Hipótesis General: Existe influencia directa de la instrucción virtual de pausa activa en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021

Tabla 7. Correlación de las variables Pausas Activas y Eficiencia Laboral Docente

		Correlaciones		
			Pausas Activas	Eficiencia laboral docente
Pearson	Pausas Activas	Correlación de Pearson	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro

Interpretación y análisis:

A partir de los resultados se aprecia la existencia de un nivel de correlación al 1%, es decir; es media, positiva y directa, determinado por el coeficiente de correlación de Pearson=0,581** y un Sig. Bilateral de 0,000; señalando la significatividad de la correlación. Se deduce de los valores del $r_P=0,581$, indican que un 58,1% del nivel de la Eficiencia Laboral Docente se debe a la influencia de la variable Pausas Activas; asimismo se puede inferir que ambas variables conllevan un 58,1% de elementos semejantes. De esta manera, se **ACEPTA** la Hipótesis General.

Hipótesis Específica 1: Existe influencia directa entre las pausas activas de inicio en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro

Tabla 8. Correlación de la dimensión Pausas Activas de Inicio y la variable Eficiencia Laboral Docente

		Correlaciones		
			Pausas Activas de Inicio	Eficiencia laboral docente
Pearson	Pausas Activas de Inicio	Correlación de Pearson	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro

Interpretación y análisis:

A partir de los resultados se aprecia la existencia de un nivel de correlación al 1%, es decir; es media, positiva y directa, determinado por el coeficiente de correlación de Pearson=0,607** y un Sig. Bilateral de 0,000; señalando la significatividad de la correlación. Se deduce de los valores del $rP=0,607$, indican que un 60,7% del nivel de la Eficiencia Laboral Docente se debe a la influencia de la dimensión Pausas Activas de Inicio; asimismo se puede inferir que la dimensión y la variable conllevan un 60,7% de elementos semejantes. De esta manera, se **ACEPTA** la Hipótesis Específica 1 positiva.

Hipótesis Específica 2: Existe influencia directa entre las pausas activas compensatorias en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro

Tabla 9. Correlación de la dimensión Pausas Activas Compensatorias y la variable Eficiencia Laboral Docente

		Correlaciones		
			Pausas Activas compensatorias	Eficiencia laboral docente
Pearson	Pausas Activas Compensatorias	Correlación de Pearson	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)		,006
		N	41	41

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro

Interpretación y análisis:

A partir de los resultados se aprecia la existencia de un nivel de correlación al 1%, es decir; es media, positiva y directa, determinado por el coeficiente de correlación de Pearson=0,568** y un Sig. Bilateral de 0,000; señalando la significatividad de la correlación. Se deduce de los valores del $rP=0,568$, indican que un 56,8% del nivel de la Eficiencia Laboral Docente se debe a la influencia de la dimensión Pausas Activas Compensatorias; asimismo se puede inferir que la dimensión y la variable conllevan un 56,8% de elementos semejantes. De esta manera, se **ACEPTA** la Hipótesis Específica 2 positiva.

Hipótesis Específica 3: Existe influencia directa entre las pausas activas de relajación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro.

Tabla 10. Correlación de la dimensión Pausas Activas de Relajación y la variable Eficiencia Laboral Docente

Correlaciones				
			Pausas Activas de relajación	Eficiencia laboral docente
		Correlación de Pearson	1,000	,539**
Pearson	Pausas Activas de relajación	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro

Interpretación y análisis:

A partir de los resultados se aprecia la existencia de un nivel de correlación al 1%, es decir; es media, positiva y directa, determinado por el coeficiente de correlación de Pearson=0,539** y un Sig. Bilateral de 0,000; señalando la significatividad de la correlación. Se deduce de los valores del $r_P=0,539$, indican que un 53,9% del nivel de la Eficiencia Laboral Docente se debe a la influencia de la dimensión Pausas Activas de Relajación; asimismo se puede inferir que la dimensión y la variable conllevan un 53,9% de elementos semejantes. De esta manera, se **ACEPTA** la Hipótesis Específica 3 positiva.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto al objetivo general, determinar de qué manera la instrucción virtual de pausa activa influye en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021; se parte por lo teorizado por Sanchez, Ochoa, Romero y Lara (2020), quienes señalan que, un programa de pausas activas ejecutado con una buena planeación y seguimiento trae beneficios importantes en la condición de la salud de los trabajadores. Aquel eleva el nivel productivo, al mismo tiempo que disminuye las lesiones causadas por las actividades laborales repetitivas, así como el índice de enfermedades laboral e incapacidades derivadas de la misma, siendo estos elementos valiosos para el rendimiento de las empresas. Por su parte, el aporte teórico de Mallqui (2018) nos señala que la eficiencia laboral docente; se conceptualiza como un nivel de rendimiento de un proceso el cual utiliza la menor cantidad de entradas o insumos para crear la mayor cantidad de productos o resultados. Además, puede determinarse determinando la relación entre el rendimiento útil y el total. Minimiza el desperdicio de recursos tales como materiales físicos, energía y tiempo, mientras que consigue con éxito la salida deseada.

En los resultados de la investigación se determinó que, desde la percepción de los docentes, en un 53,66% considera en niveles medios a la variable Pausas Activas; cuando la variable Eficiencia Laboral Docente se encuentra en un 39,02% en nivel medio. Asimismo, se aprecia la existencia de un nivel de correlación al 1%, es decir; es media, positiva y directa, determinado por el coeficiente de correlación de Pearson=0,581** y un Sig. Bilateral de 0,000; señalando la significatividad de la correlación.

Lo anterior es cotejable con los resultados obtenidos por Avendaño y Cárdenas (2016) quienes concluyen que una propuesta de formación sobre el uso de pausas laborales activas contribuye en las relaciones interpersonales, asimismo en la mejora del desarrollo emocional, socioafectivo y laboral, mejorando la calidad en los servicios brindados en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento y que se pudiera implementar también en otras Instituciones Educativas. En igual sentido, Ibáñez (2019) demostró que las pausas activas son muy importantes en la vida del trabajador por sus muchos beneficios que brinda en la salud, disminuyendo

enfermedades como el estrés y problemas musculares entre otros. En igual forma, Vergara y Zurita (2016), indican que la aplicación de un programa de pausas activas en el lapso de 4 meses de aplicación se evidencian beneficios positivos, reduciendo con eficacia del 21% a 4% el acortamiento muscular de los trabajadores, y la estadística de producción en una elevación comparada a los años anteriores.

En cuanto al objetivo específico 1, determinar la influencia entre las pausas activas de inicio en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; se parte del aporte teórico de Monge (2020) quien señala que las pausas activas de Inicio; son las que se realizan antes del comienzo de la jornada laboral, Además una actividad de estiramiento que da preferencia preparar las estructuras musculares que serán solicitadas durante las tareas, calentándolas y despertándolas para mejorar la disposición para el trabajo dentro de la empresa y actuando de forma preventiva y terapéutica.

Los resultados obtenidos desde la percepción de los docentes, se aprecia que en un 51,22% considera en niveles medios a la dimensión Pausas Activas de Inicio; cuando la variable Eficiencia Laboral Docente se encuentra en un 41,46% en nivel medio. A partir de los resultados se aprecia la existencia de un nivel de correlación al 1%, es decir; es media, positiva y directa, determinado por el coeficiente de correlación de Pearson=0,607** y un Sig. Bilateral de 0,000; señalando la significatividad de la correlación.

Estos resultados se comparan con los logrados por Mosquera (2016) quien sostiene que las pausas activas al inicio de la jornada laboral, aportan a un evidente aumento y en la solución del desempeño y desarrollo del día a día en el trabajo, alcanzando las metas y objetivos a cumplir del establecimiento, sin dejar de lado el cuidado físico y mental del trabajador.

Al respecto del objetivo específico 2, determinar la influencia entre las pausas activas compensatorias en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; se ha considerado el aporte de Monge (2020) quien indica que son actividades

de estiramiento orientadas a compensar las estructuras que pueden haber sido sobrecargadas durante las actividades laborales. Es realizada en intervalos de la jornada de trabajo, con una duración aproximadamente de diez minutos, interrumpiendo la monotonía operacional.

En los resultados del estudio, se aprecia que la percepción de los docentes, en un 56,10% considera en niveles medios a la dimensión Pausas Activas Compensatorias; cuando la variable Eficiencia Laboral Docente se encuentra en un 36,59% en nivel medio. Además, se aprecia la existencia de un nivel de correlación al 1%, es decir; es media, positiva y directa, determinado por el coeficiente de correlación de Pearson=0,568** y un Sig. Bilateral de 0,000; señalando la significatividad de la correlación.

Dichos resultados se cotejan con los encontrados en la investigación de Montesdeoca (2019), quien señala que al adaptar la gimnasia laboral tres veces por semana de 10 y 15 minutos se pudo constatar que el 80 % de los empleados obtuvieron resultados positivos tanto en el bienestar y en la productividad laboral. Para el grupo experimental una variación significativa entre la media previa a la aplicación del programa de gimnasia y posterior a la aplicación del mismo, con una p valor de $0.000 < \text{menor a } 0.05$, es decir más del 95% de significancia. Además, Sigcho y Peñarreta (2017), determinaron que las pausas activas permitirán recobrar fuerzas para que los futuros profesionales se puedan desenvolver en su labor y a su vez brindarles una buena atención a sus clientes de forma satisfactoria.

En relación al objetivo específico 3, determinar la influencia entre las pausas activas de relajación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; se ha teorizado a partir de Monge (2020) que dichas pausas son practicadas luego de la jornada de trabajo, propiciando el relajamiento muscular y mental de los funcionarios. Es una actividad que provee el alivio de la sensación de cansancio y de la tensión muscular y también auxiliar en la actividad respiratoria. Es realizada al final de la jornada laboral con duración generalmente de diez minutos.

En los resultados se logró apreciar que la percepción de los docentes, en un 53,66% considera en niveles medios a la dimensión Pausas Activas de Relajación; cuando la variable Eficiencia Laboral Docente se encuentra en un 43,90% en nivel medio. Asimismo, se aprecia la existencia de un nivel de correlación al 1%, es decir; es media, positiva y directa, determinado por el coeficiente de correlación de Pearson=0,539** y un Sig. Bilateral de 0,000; señalando la significatividad de la correlación.

Estos resultados se comparan con los alcanzados por Drouet (2016) quien al desarrollar un Programa de Gimnasia Laboral para los trabajadores evidencio que una vez llevado a cabo el programa de gimnasia laboral en un trimestre se pudo obtener beneficios para tener una mejor calidad de vida, mantener un buena salud física y mental, y finalmente un mejor desarrollo de productividad en dichas empresas. Finalmente, Ordoñez y Prado (2019) quienes señalan que la Gimnasia Laboral se ha implementado en diferentes empresas con resultados muy prometedores, consistiendo en una rutina de actividad física y recreación, proporcionando diversos beneficios combatiendo diversas enfermedades y afecciones que produce el estrés.

V. CONCLUSIONES

- Se concluye con la existencia de una influencia media, positiva y directa ($rP=0,581^{**}$ y un $Sig.b= 0,000$) de la variable Pausas Activas con la Eficiencia Laboral Docentes. Además, la percepción de los docentes, considera en niveles medios a la variable Pausas Activas; cuando la variable Eficiencia Laboral Docente se encuentra en un nivel medio
- Se concluye con la existencia de una influencia media, positiva y directa ($rP=0,607^{**}$ y un $Sig.b= 0,000$) de la dimensión Pausas Activas de inicio con la variable Eficiencia Laboral Docentes. Además, la percepción de los docentes, considera en niveles medios a la dimensión Pausas Activas de inicio; cuando la variable Eficiencia Laboral Docente se encuentra en un nivel medio
- Se concluye con la existencia de una influencia media, positiva y directa ($rP=0,568^{**}$ y un $Sig.b= 0,000$) de la dimensión Pausas Activas compensatorias con la variable Eficiencia Laboral Docentes. Además, la percepción de los docentes, considera en niveles medios a la dimensión Pausas Activas compensatorias; cuando la variable Eficiencia Laboral Docente se encuentra en un nivel medio.
- Se concluye con la existencia de una influencia media, positiva y directa ($rP=0,539^{**}$ y un $Sig.b= 0,000$) de la dimensión Pausas Activas de relajación con la variable Eficiencia Laboral Docentes. Además, la percepción de los docentes, considera en niveles medios a la dimensión Pausas Activas de relajación; cuando la variable Eficiencia Laboral Docente se encuentra en un nivel medio.

VI. RECOMENDACIONES

1. Frente a la relación de Pausas Activas y Eficiencia laboral docente verificada, se confirmaría los efectos positivos para la Unidad Educativa acorde a los hallazgos en la teoría, en este sentido, los directivos de la U.E Gral. Eloy Alfaro y el área de Educación Física; deben implementar como política interna el desarrollo de las pausas activas de manera conjunta, y según programación en los diferentes niveles educativos, involucrando a todos los docentes, con fines de alentar sus beneficios terapéuticos frente a la monotonía y estrés que generan las labores cotidianas.
2. Al encontrar influencia entre las Pausas Activas de Inicio y Eficiencia laboral docente comprobada por los resultados, revalida los efectos positivos para los docentes, en función a los aportes teóricos encontrados, en este sentido; el área de educación física de la U.E Gral. Eloy Alfaro, debe planificar que, al inicio de las jornadas laborales, los docentes puedan generar estímulos energéticos para enfocarse en rendir al máximo durante sus actividades y funciones a realizar.
3. Al verificarse mediante los resultados, la relación entre las Pausas activas compensatorias y Eficiencia laboral docente; confirma los efectos beneficiosos para los docentes, a partir de los hallazgos teóricos plasmados; en este sentido; cada jefe de área académica, deben establecer periodos coordinados para la realización de ejercicios durante un periodo de 10 minutos, que permitan la ruptura de la monotonía laboral, que sirva para reanudar con fuerzas las labores, mitigando el aburrimiento o cansancio generado por su función.
4. Frente a la relación de Pausas Activas de relajación y Eficiencia laboral docente verificada, se confirmaría los efectos positivos para el retorno a su vida familiar acorde a los hallazgos en la teoría, en este sentido, los directivos de la U.E Gral. Eloy Alfaro; deben asegurar que 5 minutos antes del término de jornada laboral, los servidores puedan realizar ejercicios de respiración que permitan relajarlos de una jornada monótona e intensa; pensando en su relajación para la jornada del día siguiente, ello reducirá el estrés que generan las labores cotidianas.

REFERENCIAS

- Actualícese. (19 de Mayo de 2019). *Salud en el trabajo: importancia de las pausas activas*. *Derecho laboral*. Obtenido de <https://actualicese.com/salud-en-el-trabajo-importancia-de-las-pausas-activas/>
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Avendaño, J., & Cardenas, J. (2016). *Propuesta de formación sobre el uso de pausas laborales activas dirigida a docentes para fortalecer sus relaciones interpersonales durante la jornada académica*. Universidad Libre de Colombia. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9604/TRABAJO%20DE%20GRADO%20ESPECIALIZACION%20EN%20DOCENCIA%20Y%20GERENCIA%20CON%20RAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cajavilca, M., Palomino, L., Pozo, A., & Rodríguez, J. (26 de Agosto de 2019). *Análisis de la Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de la Policía Nacional del Perú. Caso Comisarías PNP Canto Rey, La Huayrona y Zárate*. *ESAN Business. Maestría en Gestión Pública*. Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1674/2019_MAGP_16-1_05_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas. (2015). *La importancia de las pausas activas: Psicología*. México: Gránica.
- Chirinos, N., & Padrón, E. (2010). La eficiencia docente en la práctica educativa. *Revista de Ciencias Sociales*, 481-492.
- Chuet, J. (19 de Julio de 2019). *Pausas activas: la receta para combatir el sedentarismo laboral*. *La Vanguardia*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vivo/lifestyle/20190718/463202257343/pausas-laborales-activas-ejercicios-romper-sedentarismo-trabajo.html>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación, y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación Tecnológica*. Reglamento RENACYT. Obtenido de

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Drouet, W. (16 de Noviembre de 2016). *Desarrollo de un Programa de Gimnasia Laboral para los trabajadores del Proyecto Trasvase Daule-Vinces. Universidad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21431>

El Regional Piura. (04 de Julio de 2021). *Pausas activas: conoce sus beneficios y cómo realizarlas*. Obtenido de <https://www.elregionalpiura.com.pe/index.php/miscelaneas/191-salud/51039-pausas-activas-conoce-sus-beneficios-y-como-realizarlas>

González, E., Castro, E., Múnera, J., Valencia, N., & Valencia, N. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Educación Física Y Deporte*,, 399.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa y cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.

Ibáñez, Á. (Enero de 2019). *Pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018*. Obtenido de <https://docplayer.es/169701460-Universidad-peruana-union.html>

Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). *La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. Cuaderno de Cátedra N° 7. UBA*. Obtenido de <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>

León, J. A., Topa Cantisano, G., & Garcia Ael , C. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Alarcon (Madrid): SANZ Y TORRES S.L.

López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>.

Lukas, J. (7 de Junio de 2019). *Cuestionarios. Diseño, Elaboración, Validación y Explotación. Campus de Gipuzkoa. Universidad del País Vasco*. Obtenido de

<http://www.sc.ehu.es/plwllumuj/evalECTS/transparentziak/Cuestionario%20Granada.pdf>

- Mallqui, A. (2018). *Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018. Universidad César Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32630/mallqui_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mata, L. (21 de Mayo de 2019). *El enfoque cuantitativo de investigación. Investigalia*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>
- Mejía, T. (12 de Diciembre de 2019). *Investigación correlacional: características, tipos y ejemplos. Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Méndez, C. (2020). *Metodología de la Investigación. diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. Bogotá: AlphaEditorial.
- Miranda, S., & Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, XI(21), 41-59. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Monge, A. (16 de Noviembre de 2020). *La razón y los criterios para hacer pausa activas durante la jornada laboral. ULACIT*. Obtenido de <https://delfino.cr/2020/11/la-razon-y-los-criterios-para-hacer-pausa-activas-durante-la-jornada-laboral>
- Montesdeoca, S. (11 de Noviembre de 2019). *Programa de gimnasia laboral para reducir la cervicalgia en el personal administrativo del Ministerio de Inclusión Económica y Social Dirección Distrital 02D01 Guaranda en el periodo 2018 - 2019. Universidad Estatal de Bolívar*. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0t2uuuMExvIJ:dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/3192%3Fmode%3Dfull+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Mosquera, V. (2016). *Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de “ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua LTDA., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22910/1/TESIS%20FINAL.pdf>

- Novoa, M. (15 de Junio de 2021). *Bienestar Laboral: la importancia de tomar pausas activas*. *Actualidad RS*. Obtenido de <https://centrors.org/pausas-activas-porque-es-importante-realizarlas/>
- Ordoñez, M., & Prado, J. (13 de Agosto de 2019). *La Gimnasia Laboral como medida de prevención ante el estrés y mecanismo habilitante del desempeño laboral*. *Universidad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/44865>
- Ortiz, N., Mendoza, M., Palacios, E., & Martínez, J. (2017). Influencia de las Pausas Activas en el rendimiento laboral del personal de la Administración Central del Ecuador. *Revista de Divulgación*, 127-139.
- Pérez, K. (31 de Mayo de 2016). *Concepción o elección del diseño de investigación: Diseños no experimentales*. *Grupo EMAR*. Obtenido de <https://racionalidadltda.wordpress.com/2016/05/31/concepcion-o-eleccion-del-diseno-de-investigacion-disenos-no-experimentales/>
- Quezada, N. (2015). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada en la Investigación*. Lima: Editorial Macro.
- Ramírez, F., Viteri, J., García, E., & Carrión, V. (2015). Valor óptimo de eficiencia de la gestión. Caso proceso de calzado. *Ingeniería Industrial*, 163-174.
- Restrepo, C. (2016). Estructura de las Bases para la implementación y desarrollo del Programa de Pausas Activas (Gimnasia Laboral) en los Funcionarios de la U.D.C.A. *Revista digital: Actividad Física y Deporte.*, 43-57.
- Rodríguez, D. (29 de Junio de 2020). *La encuesta. Digital*. Obtenido de https://tomi.digital/es/39920/la-encuesta?utm_source=google&utm_medium=seo
- Sanchez, I., Ochoa, J., Romero, J., & Lara, J. (2020). *Actividad física para la salud programada de gimnasia laboral*. Bogotá: USANTOTOMAS.
- Secretaria de Salud de Honduras. (2016). *Guía de estilo de vida saludable en el trabajo*. Tegucigalpa: Gobierno de la República de Honduras.
- Siancas, N. (2019). *Compromiso del trabajador y la eficiencia laboral en un Centro de Salud, San Juan de Lurigancho, 2018*. *Universidad César Vallejo*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30263/Siancas_TN..pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sigcho, D., & Peñarreta, K. (2017). *Análisis de la implementación de pausas activas para evitar el cansancio físico y mental del odontólogo, como una herramienta de la seguridad y salud ocupacional*. Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/9599>
- Universidad de Málaga. (6 de Noviembre de 2019). *Pausas Activas*. Obtenido de <https://www.uma.es/uma-salud/info/121727/pausas-activas/#:~:text=Las%20pausas%20activas%20contribuyen%20a,la%20actividad%20en%20la%20empresa>.
- Vargas, M., & Pérez, M. (1 de Junio de 2017). *Las pausas activas y el desempeño laboral en la Cooperativa Visión de los Andes del cantón Salcedo*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25782>
- Vergara, D., & Zurita, J. (20 de Septiembre de 2016). *Aplicación de un programa de pausas activas con estiramiento estático pasivo, en los maquiladores de la empresa FAECAMSA de la ciudad de Guayaquil, durante el periodo de mayo a septiembre de 2016*. Universidad Católica de Santiago Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/6981>

ANEXOS

Anexo 3. Matriz de consistencia

FORM. PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera la instrucción virtual de pausa activa influye en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cómo influye las pausas activas de inicio en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021?,</p> <p>¿Cómo influye las pausas activas de compensación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021?</p> <p>¿Cómo influye las pausas activas de relajación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe influencia directa de la instrucción virtual de pausa activa en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H1: Existe influencia directa entre las pausas activas de inicio en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro;</p> <p>H2: Existe influencia directa entre las pausas activas de compensación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro;</p> <p>H3: Existe influencia directa entre las pausas activas de relajación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera la instrucción virtual de pausa activa influye en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro; Piura 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la influencia entre las pausas activas de inicio en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro;</p> <p>Determinar la influencia entre las pausas activas de compensación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro;</p> <p>Determinar la influencia entre las pausas activas de relajación en la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro.</p>

Anexo 4. Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Técnicas e instrumentos
Pausas activas	Según González y otros (2011), las pausas activas son un hábito de ejercicios físicos ejecutados en un pequeño tiempo durante la jornada de trabajo, dirigida a que las personas mejoren su calidad de vida y el sedentarismo laboral	La variable pausas activas, se define operacionalmente mediante 3 dimensiones que son: pausas activas de inicio, de compensación y de relajación; las cuales serán medidas en escala de Likert con 3 niveles que son: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3) a través de la aplicación de un cuestionario a los docentes	Pausas de inicio	Reducir la tensión Jornada Laboral Ergonomía	Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3)	Encuesta / Cuestionario
			Pausas de compensación	Sobrecarga Laboral Reducir la tensión Ergonomía		
			Pausas de relajación	Reducir la tensión Ergonomía		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Técnicas e instrumentos
Eficiencia laboral	Se entiende de cómo el docente enfrenta las diferentes realidades educativas de una manera más comprometida, referidas a las diferentes estrategias para el aprendizaje dirigidas a conseguir principios de equidad y justicia en el hecho educativo (Chirinos & Padrón, 2010).	La variable eficiencia laboral docente, se define operacionalmente mediante 4 dimensiones que son: profesionalidad, asertividad, competitividad, y responsabilidad; las cuales serán medidas en escala de Likert con 3 niveles que son: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3), a través de la aplicación de un cuestionario a los docentes	Profesionalidad	Dialoga permanentemente	Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3)	Encuesta / Cuestionario
				Coordina las actividades de la U.E.		
				Respeto las opiniones		
			Asertividad	Se expresa abiertamente		
				Fomenta la paz y el buen trato		
				Expresa pensamientos positivos		
			Competitividad	Desempeña un trabajo con eficiencia		
				Se preocupa por adquirir nuevos conocimientos		
				Muestra experiencia		
			Responsabilidad	Cumple con las obligaciones		
Demuestra compromiso						
Ejerce y respeta su derecho y deberes						

Anexo 5. Cuestionarios



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Buenos días apreciados (as) docentes, estoy realizando un trabajo de investigación con el objetivo de determinar la influencia de las pausas activas y la eficiencia laboral. Los datos obtenidos serán codificados para mantener su anonimato, por tanto, le pedimos que responda con la mayor veracidad y sinceridad.

Cada una de las proposiciones tiene tres opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor para usted, ponga una **(x)** en la respuesta que crea conveniente:

a. Nunca b. A veces c. Siempre

Ítem	Nunca	A veces	Siempre
1.-¿En su centro de labores realizan actividades de relajación y recreación?			
2.-¿En su centro de labores realizan actividades de pausas activas en algún momento del día?			
3.-¿Ha sentido molestias físicas en zonas como las extremidades, cuello, espalda, manos, debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de sus actividades?			
4.-¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación al inicio de su jornada laboral?			
5.- ¿Durante el desempeño de sus labores, realiza descansos o jornadas de relajación muscular de por lo menos 5 minutos?			
6.-¿Cree usted que los movimientos articulares ayudan a mejorar la salud, eliminando el cansancio físico y mental?			
7.-¿Cree usted que mantener una buena postura ayuda a sobrellevar el exceso de carga laboral?			
8.-¿Le agrada realizar actividades recreativas para distraerse por un momento de su labor?			
9.-¿Cree usted que los movimientos articulares ayudan a mejorar la sobrecarga de trabajo?			
10.-¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares			

y movimientos de relajación durante su jornada laboral?			
11.-¿Despeja su mente y se relaja mientras realiza ejercicios de pausas activas?			
12.-1¿Cuándo usted recupera sus energías mejora su estado de ánimo?			
13.-¿Al realizar ejercicios de pausas activas motiva e incentiva las relaciones interpersonales con sus compañeros?			
14.-¿Después de realizar una sesión de pausas activas se siente entusiasmado y relajado?			
15.-¿Realiza ejercicios de estiramiento, ejercicios de respiración, flexiones musculares y movimientos de relajación al final de su jornada laboral?			



**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Buenos días apreciados (as) docentes, estoy realizando un trabajo de investigación con el objetivo de determinar la influencia de las pausas activas y la eficiencia laboral. Los datos obtenidos serán codificados para mantener su anonimato, por tanto, le pedimos que responda con la mayor veracidad y sinceridad. Cada una de las proposiciones tiene tres opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor para usted, ponga una (x) en la respuesta que crea conveniente:

a. Nunca b. A veces c. Siempre

Ítem	Nunca	A veces	Siempre
1. Realiza programas establecido para cada actividad pedagógica e institucional.			
2. Utiliza las herramientas correctas y adecuadas en su labor docente.			
3. Cree que el personal directivo, sus colegas tiene especial cuidado con los bienes económicos y materiales de la I.E			
4. En las reuniones participas activamente, tratando de entender las posturas de los demás.			
5. Cree que los directivos y docente fomentan la paz y el buen trato.			
6. Ejerce liderazgo pedagógico.			
7. Propone cambios para mejorar la calidad educativa.			
8. Facilita información adecuada y oportuna.			
9. Maximiza los recursos necesarios para alcanzar un objetivo.			
10. Demuestra constante preocupación por actualizarse pedagógicamente.			
11. Cuanta con bibliografía actualizada.			
12. Muestra seguridad en la labor que realiza.			
13. Asume con pulcritud su deber.			
14. Realiza los materiales educativos a tiempo.			
15. Actúa con emprendimiento, haciendo uso de diversos conocimientos.			

Anexo 6. Constancia de Validación



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Eloy Eduardo Morán Sernaqué; con DNI N° 0926319948.; registrado con código N° SUNEDU 052-100428 de profesión Sub Inspector general y Docente; Magister en Administración de la Educación; desempeñándome actualmente como Sub Inspector General; en la Institución fiscal "Vicente Rocafuerte"; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 17 de julio del 2021.

Apellidos y Nombres: Morán Sernaqué Eloy Eduardo

DNI : 0936319948

Especialidad : Maestro en Administración Educativa

E-mail : eloy_mor88@hotmail.com

MSc. Eloy Eduardo Morán Sernaqué



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: INSTRUCCIÓN VIRTUAL DE PAUSA ACTIVA Y LA EFICIENCIA LABORAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA GRAL. ELOY ALFARO EN DURÁN. PIURA 2021.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVAC.
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
																											✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables	0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
																											✓
3. Actualidad	Acuerdo al enfoque teórico abordado en la investigación	0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
																											✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems	0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
																											✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.	0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
																											✓

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Jeniffer Carolina Hernández Morales; con DNI N° 0922830070.; registrado con código N° SUNEDU 052-100419 de profesión Docente; Magister en Administración de la Educación; desempeñándome actualmente como Docente y Coordinadora General; en la Institución "Unidad Educativa San Francisco de Asís"; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 17 de julio del 2021.

Apellidos y Nombres: Hernández Morales Jeniffer Carolina

DNI : 0922830070

Especialidad : Maestro en Administración Educativa

E-mail : carol_hernandezm@outlook.com



MSc. Jeniffer Carolina Hernández Morales

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: INSTRUCCIÓN VIRTUAL DE PAUSA ACTIVA Y LA EFICIENCIA LABORAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA GRAL. ELOY ALFARO EN DURÁN. PIURA 2021.

Indicaciones	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVAC.
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																											
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque técnico abordado en la investigación																										✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										✓

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo Katya Verónica Valverde Gutiérrez; con DNI N.º 02784390.; registrado con código N° SUNEDU 7315372 y Código Virtual 0000215247 de profesión especialista -Docente; Magister en Administración de la Educación; desempeñándome actualmente como Especialista en educación ; en la Unidad de gestión Local de Tambogrande; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 25 de julio del 2021.

Apellidos y Nombres: Katya Verónica Valverde Gutiérrez

DNI : 02784390

Especialidad : Maestra en administración de la educación

E-mail : katyavg12@gmail.com

Mg. Administración de la Educación



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: INSTRUCCIÓN VIRTUAL DE PAUSA ACTIVA Y LA EFICIENCIA LABORAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA GRAL. ELOY ALFARO EN DURÁN. PIURA 2021.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVAC.
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										

Anexo 7. Carta de Presentación

SOLICITO: Permiso para realizar tesis de investigación.

MSc. Elvia Margarita Ojeda Landínez

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA Gral. ELY ALFARO DELGADO DE DURAN.

YO, MARTINEZ FAJARDO RUTH KATHERIN, identificada con C.I. 0928909092, con domicilio Duran Primavera 2 Mz 3 Sector 2-C Villa 15. Ante usted respetuosamente me presento y expongo.

Que estando por culminar los estudios de maestría en Administración en la Educación, en la Universidad César Vallejo, solicito a usted permiso para realizar la tesis de investigación sobre: "Instrucción virtual de pausa activa y la eficiencia laboral docente de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro en Durán. Piura 2021", para optar el grado de maestra.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Piura, 22 de julio del 2021.



Lcda. MARTINEZ FAJARDO RUTH KATHERIN



RECIBIDO
JULIO 22/2021
Elvia Ojeda

SOLICITO: Autorización para la aplicar instrumento de encuesta.

MSc. Elvia Margarita Ojeda Landirez

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA Gral. ELOY ALFARO DELGADO DE DURAN.

Yo, Ruth Katherin Martinez Fajardo, con C.I.: 0928909092, docente de la Institución que Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que estando realizando mi tesis para obtener el grado de Maestría en Administración de la educación, solicito a Ud. me autorice a aplicar el instrumento (Encuesta), correspondiente a mi trabajo de investigación que lleva por título: "INSTRUCCIÓN VIRTUAL DE PAUSA ACTIVA Y LA EFICIENCIA LABORAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA GRAL. ELOY ALFARO EN DURÁN, PIURA 2021", bajo la asesoría del Dr. Martin Wilson Lozano Rivera, dicho instrumento se aplicará a los docentes de la jornada matutina, y se hará llegar por medio virtual a través del grupo de WhatsApp, para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio para medir las variables de mi investigación.

Por tanto, teniendo la necesidad de contar primero con su autorización recorro a su despacho como rectora y le solicito me conceda mi pedido, ya que es indispensable para continuar mi trabajo de investigación y así cumplir mi meta deseada.

Agradeciéndole de antemano me suscribo a Ud. Deseándole éxitos en su vida personal y laboral.

Duran, 22 de julio del 2021



Lcda. RUTH KATHERIN MARTINEZ FAJARDO

C.I.: 0928909092



092890920
30/07/2021
Elvia Ojeda