

## Análisis de la actividad física en el desempeño laboral de ejecutivos organizacionales

### Analysis of physical activity in the job performance of organizational executives

\*José Ramón Sanabria Navarro, \*\*Yahilina Silveira Pérez, \*Manuel de Jesús Cortina Núñez

\*Universidad de Córdoba (Colombia), \*\*Universidad de Sucre (Colombia)

**Resumen.** El objetivo de esta investigación es analizar la incidencia de la actividad física en el desempeño laboral de ejecutivos organizacionales de Quito, Ecuador. Se realizó una revisión sistemática emergente de la literatura de gestión para verificar la relación entre actividad física y desempeño laboral. La metodología estuvo compuesta de seis etapas donde se realizó entre otras cosas un análisis bibliométrico de las categorías conceptuales de la investigación con la utilización del software Vosviewer, posteriormente se realizó el diagnóstico de la investigación donde se utilizó el software estadístico SPSS 28.0 y por último el establecimiento del modelo de actividad física para el desempeño laboral de ejecutivos organizacionales de Quito, Ecuador donde se utilizaron ecuaciones estructurales y el software SPSS AMOS. Finalmente se comprueba la hipótesis de la investigación ya que la actividad física incide positivamente en el desempeño laboral de los miembros de la muestra. Como conclusión general se tiene que la actividad física incide en el desempeño laboral de los ejecutivos de empresas quiteñas. En el caso específico de los ejecutivos contradiciendo de esta forma los preceptos teóricos que plantean que no se guarda relación entre estos componentes. La actividad física es una de las vías elemental para el desarrollo ejecutivo de la región.

**Palabras clave:** Actividad física, desempeño laboral, ejecutivos organizacionales.

**Abstract.** The objective of this research is to analyze the incidence of physical activity on the work performance of organizational executives in Quito, Ecuador. An emerging systematic review of management literature was conducted to verify the relationship between physical activity and job performance. The methodology was composed of six stages where, among other things, a bibliometric analysis of the conceptual categories of the research was carried out with the use of the Vosviewer software, later the diagnosis of the research was carried out where the statistical software SPSS 28.0 was used and finally the establishment of the physical activity model for the job performance of organizational executives in Quito, Ecuador where structural equations and SPSS AMOS software were used. Finally, the research hypothesis is verified since physical activity has a positive effect on the work performance of the members of the sample. As a general conclusion, physical activity has an impact on the job performance of executives from Quito companies. In the specific case of the executives, thus contradicting the theoretical precepts that state that there is no relationship between these components. Physical activity is one of the elemental ways for the executive development of the region.

**Keywords:** Physical activity, job performance, organizational executives.

---

Fecha recepción: 20-08-22. Fecha de aceptación: 07-12-22

Yahilina Silveira Pérez

yahilina@gmail.com

### Introducción

La actividad física en el lugar de trabajo puede tener un impacto positivo en varios resultados de bienestar y el desempeño laboral; sin embargo, desarrollar e implementar programas de ejercicio que sean sencillos, eficientes en tiempo y ampliamente aplicables sigue siendo un desafío notable para las organizaciones (Todorovic et al., 2020). La actividad física determina la ocupación de los trabajadores en el lugar de trabajo, un comportamiento de salud importante que contribuye al desempeño laboral y que la clasifica en tipo, frecuencia, intensidad y duración (Yu et al., 2022).

Las intervenciones de la actividad física en el lugar de trabajo tienen como objetivo mejorar la salud y el bienestar de los empleados (Hulls et al., 2022). Se establecen relaciones positivas entre la actividad física, la capacidad laboral, el ausentismo y el presentismo de los empleados (Hunter et al., 2021). El empleo es uno de los determinantes más críticos de la salud y los comportamientos saludables para los adultos (Nizalova & Norton, 2021). La importancia de los factores del estilo de vida para la capacidad de trabajo es de vital importancia en el desempeño laboral (Ezzatvar et al., 2021).

Una intervención multidisciplinaria combinada para la promoción de la salud en el lugar de trabajo, ha analizado

el desempeño laboral de todos los trabajadores (Rapisarda et al., 2021). El efecto del programa de ejercicios apoyado por aplicaciones móviles sobre el dolor, la calidad de vida y el rendimiento laboral en trabajadores de oficina sanos es una de las alternativas más contemporáneas (Bingöl et al., 2021).

Los efectos de dos tipos de estaciones de trabajo de oficina dinámicas utilizadas a dos intensidades sobre el rendimiento cognitivo y el trabajo de oficina en tareas de diversa complejidad (Schellewald et al., 2021). Han potenciado reuniones activas en bicicleta estáticas para promover la salud en el trabajo sin perjudicar el desempeño (Hervieux et al., 2021). Lo que garantiza una evaluación para la aptitud en el trabajo (Jang, 2021), garantiza la salud mental y potencia la actividad física (Onagbiye et al., 2021).

El tiempo de actividad física es ampliamente reconocido por ser relevante para el bienestar de los empleados y los costos de atención médica organizacional, la literatura de gestión plantea que incide en el desempeño laboral (Calderwood et al., 2021). Existen muchas barreras para participar en programas de actividad física laborales: como la falta de tiempo, con tasas de participación típicamente bajas. Proporcionar el ejercicio en el tiempo de trabajo podría superar estos problemas, pero se desconocen las opiniones de los empleadores (Ryde et al., 2020).



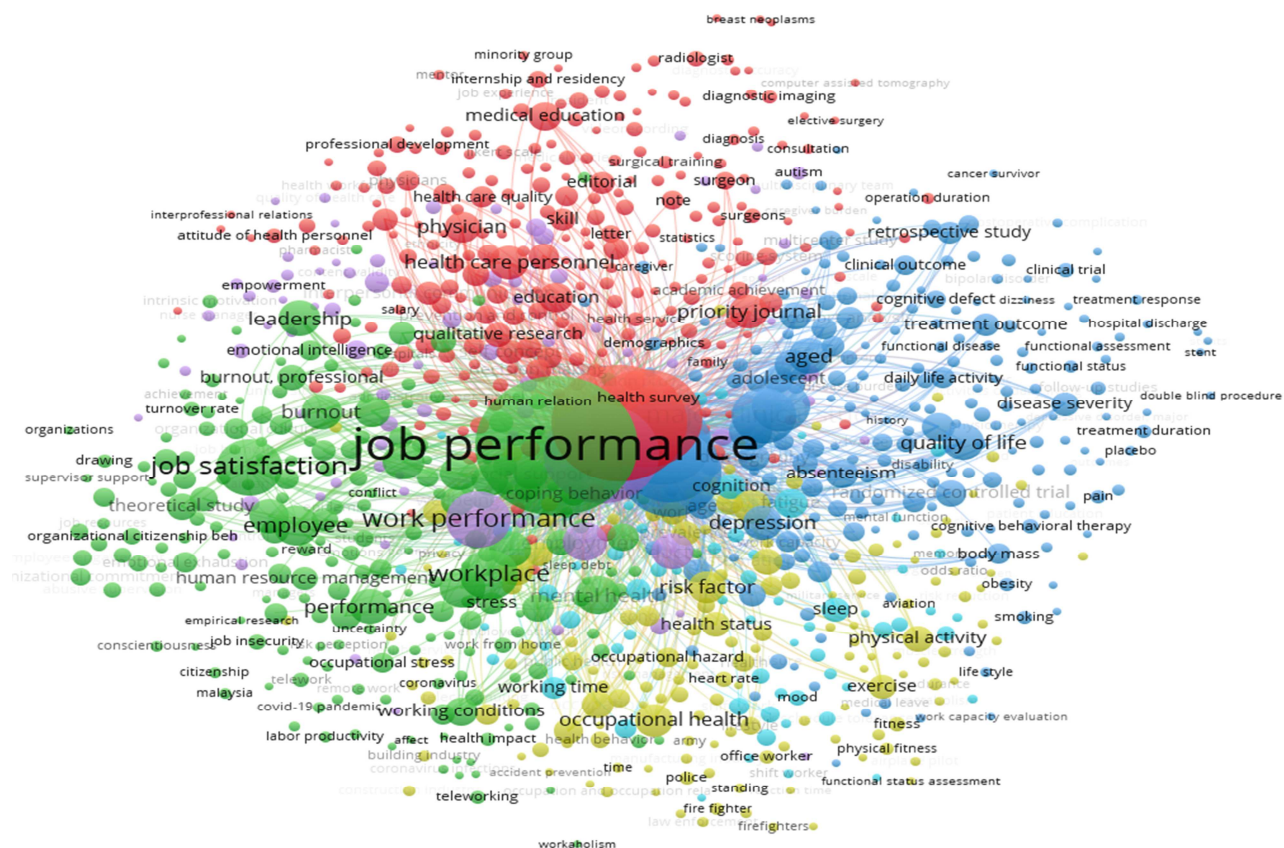


Figura 2. Desempeño laboral/ Clúster: Satisfacción laboral, stress laboral, tiempo de trabajo, condiciones laborales, liderazgo, cualificación profesional. Fuente: Software bibliométrico Vosviewer.

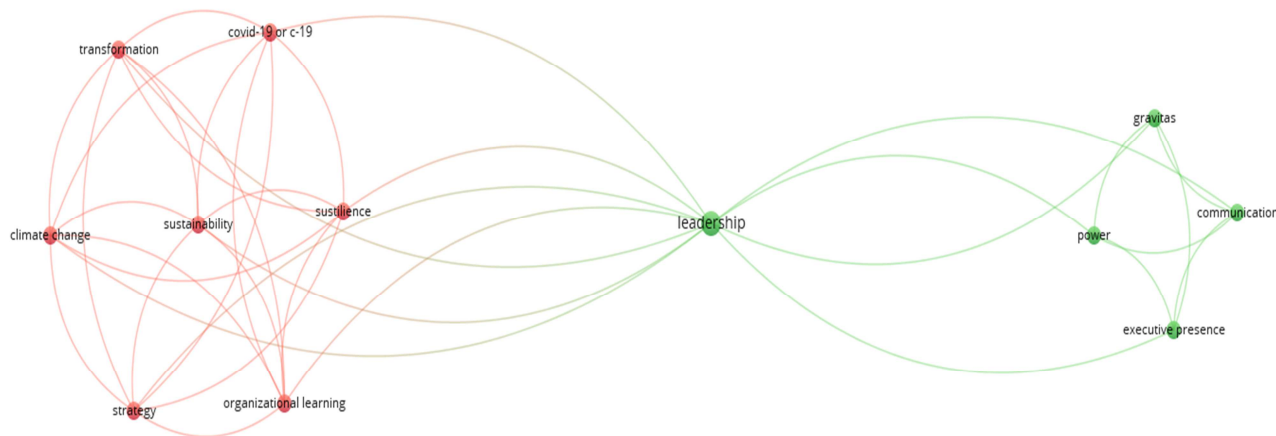


Figura 3. Ejecutivos organizacionales/ Clúster: Liderazgo, aprendizaje organizacional, sustentabilidad, clima laboral, estrategia, transformación, comunicación y presencia ejecutiva. Fuente: Software bibliométrico Vosviewer.

Por todo lo anteriormente expresado se hace necesario definir la pregunta de investigación ¿Cuál es el estado actual de la incidencia de la actividad física en el desempeño laboral de ejecutivos organizacionales de Quito, Ecuador? Objetivo general: Analizar la incidencia de la actividad física en el desempeño laboral de ejecutivos organizacionales de Quito, Ecuador. Hipótesis (H1): La actividad física incide positivamente en el desempeño laboral de los ejecutivos organizacionales de Quito, Ecuador.

El artículo está estructurado por la descripción metodológica del mismo, la cual consiste en la presentación de las etapas que conformaron el estudio, la validación del instrumento aplicado, caracterización de la muestra y fiabilidad de la escala. En los resultados se muestra la estadística descriptiva, tabulación cruzada, regresión lineal y ecuaciones estructurales, finalizando con la discusión y conclusiones.

### Metodología

Esta investigación consta de seis etapas. Se realizó una

revisión sistemática emergente de la literatura de gestión para verificar la relación entre actividad física y desempeño laboral (Etapa 1). Posteriormente realizamos una revisión interdisciplinaria de tres disciplinas clave (actividad física, desempeño laboral y ejecutivos organizacionales), para esto se utilizó el software Vosviewer y se establecieron las principales relaciones de las categorías conceptuales que sirvieron además para establecer las variables, dimensiones e indicadores de la investigación y confeccionar el instrumento de investigación (Etapa 2).

El diagnóstico de la investigación se realizó a través de un cuestionario estructurado a ejecutivos de organizacio-

nales de Quito, Ecuador (Etapa 3). Se utilizó una selección intencional de casos (Ríos et al., 2015), basada en los criterios del investigador, por los conocimientos que se tienen del tema, del comportamiento del universo, por esto se va a seleccionar de manera deliberada y voluntaria. La población es de 280 ejecutivos del sistema farmacéutico de Quito, Ecuador. La muestra está compuesta por 115 sujetos, para un 42% de la población, lo cual es aceptado (Hernández et al., 2014), refiriéndose que la muestra debe ser mayor al 40% de la población. El desglose de cantidad de ejecutivos por empresas farmacéuticas queda de la siguiente forma: ABFARM (19), ECONOFARM (20), FARCOMED (18), FARMAGESTION (19), LO-GIHEALT (20) y PROVEFARMA (19).

En cuanto a la fiabilidad de la escala podemos decir que se valida en un 100% teniendo en cuenta los valores de fiabilidad aportados por el análisis en el software estadístico SPSS 28.0, así mismo no se excluye ningún valor y se tomaron en cuenta los 115 sujetos miembros de la muestra. La escala de evaluación que utilizaremos es de 1 – 5, donde 1 es muy mal, 2 es mal, 3 regular, 4 es bien y 5 es muy bien. (Tabla 1).

Tabla 1.

Fiabilidad de la escala			
	Escala	N	%
Casos	Válido	115	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	115	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. Fuente. SPSS 28.0.

En cuanto a la estadística de fiabilidad, teniendo en

Tabla 4.

Procedimiento de la investigación.

Contenido	Paso 1. Selección del marco muestral →	Paso 2. Validación del instrumento
Desarrollo	Selección de la muestra	Tabulación de los resultados
	Construcción del cuestionario	Análisis de resultados
Métodos	Teórico: Análisis de contenido	Empíricos, Análisis – Síntesis
	Recopilación y análisis de la bibliografía	Triangulación de información.
Técnicas	Histórico lógico: Establecimiento de las teorías objeto de estudio	Estadístico: Estadística descriptiva, Análisis Factorial y Regresión Lineal
	Criterios de los especialistas	Trabajo de Campo Cuestionarios

El instrumento de recolección de información se divide en 5 dimensiones (Datos generales, factores médicos, psicológicos, físicos y laborales) y 55 indicadores que se descomponen dentro de los factores (Tabla 5). Estos indicadores se corresponden tanto con los resultados del análisis bibliométrico como adaptaciones de los investigadores al cuestionario internacional de actividad física (IPAQ) (Pires et al., 2014; Hallal et al., 2010).

Tabla 5.

Cuestionario estructurado

DATOS GENERALES

Edad \_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_ Peso \_\_\_\_ Talla \_\_\_\_ Perímetro de cintura \_\_\_\_

Nivel ejecutivo \_\_\_\_ Antigüedad en la empresa \_\_\_\_

Experiencia en la práctica de actividad física \_\_\_\_

Nivel de actividad física \_\_\_\_

Tiempo que pasa sentado o recostado en un día típico \_\_\_\_

DESEMPEÑO EJECUTIVO

Indicadores

Indicadores	Escala
Liderazgo organizacional	1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____
Competitividad organizacional	1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____
Trabajo en equipo	1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____
Relaciones interpersonales	1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____
Toma de decisiones	1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____
Iniciativas organizacionales	1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____
Responsabilidad organizacional	1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____
Autocontrol de los ejecutivos	1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____
Estrés laboral	1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____

cuenta los indicadores seleccionados tenemos un Alfa de Cronbach de 0,765 lo que es positivo por ascender por encima de 0.5 según la literatura científica (Hinton et al. 2014). De acuerdo con el planteamiento anterior podemos referir que la estadística de fiabilidad que se presenta es confiable (Tabla 2).

Tabla 2.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	21

Fuente. SPSS 28.0.

Teniendo en cuenta los resultados anteriores se hace necesario realizar la prueba de KMO y Bartlett para saber la validez del análisis factorial (Sanabria Navarro, et al. 2020). En el caso de la presente investigación tenemos una adecuación de muestreo de 0,754, lo que es válido así mismo, en cuanto a la aproximación del chi-cuadrado arroja valores factibles al igual que la significación. En sentido general son adecuados los valores de muestreo de la investigación (Tabla 3).

Tabla 3.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,754
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado 292,188
	gl 36
	Sig. <,001

Fuente. SPSS 28.0.

El procedimiento de análisis parte de dividir la etapa 2 en dos pasos, selección del marco muestral y validación del instrumento (Tabla 4).

ACTIVIDAD FÍSICA EN EL TRABAJO	
¿Cuántos días realiza actividad física intensa en el trabajo?	1__ 2__ 3__ 4__ 5__
¿Cuántos días realiza actividad física moderada en el trabajo?	1__ 2__ 3__ 4__ 5__
¿Cuánto tiempo en minutos realiza actividad física intensa en el trabajo?	10__ 15__ 30__ 45__ +45__
¿Cuánto tiempo en minutos realiza actividad física moderada en el trabajo?	10__ 15__ 30__ 45__ +45__
ACTIVIDAD FÍSICA COMO DESPLAZAMIENTO	
¿Cuántos días camina al menos 30 minutos diarios?	1__ 2__ 3__ 4__ 5__
¿Cuántos días monta bicicleta al menos 30 minutos diarios?	1__ 2__ 3__ 4__ 5__
¿Cuánto tiempo en minutos se desplaza caminando diariamente?	10__ 15__ 30__ 45__ +45__
¿Cuánto tiempo en minutos se desplaza en bicicleta diariamente?	10__ 15__ 30__ 45__ +45__
TIEMPO LIBRE	
¿Cuántos días practica usted actividad física intensa en una semana?	1__ 2__ 3__ 4__ 5__
¿Cuántos días practica usted actividad física moderada en una semana?	1__ 2__ 3__ 4__ 5__
¿Cuánto tiempo en minutos practica usted actividad física intensas?	10__ 15__ 30__ 45__ +45__
¿Cuánto tiempo en minutos practica usted actividad física moderada?	10__ 15__ 30__ 45__ +45__

Posteriormente a la aplicación del cuestionario se realiza el análisis de los resultados empleando el software SPSS 28.0 (Etapa 5) y se genera el modelo de actividad física para el desempeño laboral en ejecutivos organizacionales de Quito utilizando ecuaciones estructurales con el software SPSS AMOS 26.0 (Etapa 6).

## Resultados

### Estadística descriptiva

En el caso de esta investigación la edad es importante para saber el nivel de experiencia o antigüedad que poseen los miembros de la muestra de esta investigación. Teniendo en cuenta el indicador objeto de estudio puede decirse que el 46% de los ejecutivos se encuentran entre los 20 y 30 años, el 30% entre los 41 y 50 años, el 14% entre los 31 y 40 años, el 7% entre los 51 y 60 años y un 1.7% con más de 60 años. El 51% de los ejecutivos son femeninas y el 49% masculinos. En cuanto al peso, el 46% de los ejecutivos están entre los 55 – 65 kg, el 22% están entre los 66 – 75 kg, el 13% entre los 76 – 85 kg y el 11% está en más de 95 kg y el 7% está entre los 86 – 95 kg.

Por otra parte, el 37% poseen una talla entre 1.5 – 1.6 cm, el 31% entre 1.71 – 1.8 cm, el 27% entre los 1.61 – 1.7cm y el 4% entre 1.81 – 1.9 cm. No se presentaron valores por encima de 1.9 cm. La circunferencia abdominal que se utiliza para diagnosticar y monitorear la acumulación de líquido en el abdomen, en su mayor parte causada por insuficiencia hepática o cardíaca o cualquier cáncer que se haya diseminado a través del abdomen (Obesidad). Teniendo en cuenta lo anterior podemos decir que el 48% de los ejecutivos están entre los 61 – 80 cm, el 28% entre los 81 – 100 cm, el 11% entre los 20 – 40 cm, el 8% más de 100 cm y un 4% entre los 41 – 60 cm.

El 65% de los ejecutivos estudiados pasan más de 60 minutos sentados ininterrumpidamente, el 11% alrededor de 45 minutos, el 10% 30 minutos, el 8% 60 minutos y solo un 4% 15 minutos. Un 46% de los miembros de la muestra son ejecutivos empleados, el 32% son ejecutivos de áreas, el 11% ejecutivos de entidad nacional, el 8% ejecutivos de entidades locales y un 3% ejecutivos de entidades locales. El 70% de los ejecutivos está entre los 5 – 10 años de antigüedad en las empresas, el 14% entre los 11 – 15 años, el 7% entre los 21 – 25 años, el 5% entre los 16 – 20 años, y un 3% posee más de 25 años de antigüedad.

Partiendo de lo anteriormente planteado podemos referir que el 70% de los ejecutivos realizan actividad física sistemática desde menos de 5 años, el 13% lo hace desde hace 6 – 10 años, el 12% desde hace + 25 años y un 4% desde hace 21 – 25 años. En sentido general este indicador

no alcanza los niveles deseados teniendo en cuenta que el 70% hace actividad física desde hace pocos años. El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. Teniendo en cuenta la opinión de los miembros de la muestra podemos decir que el 52% la valoró de bien, el 22% de muy bien, el 20% de regular y el 3% de muy mal y mal.

Sin embargo, la competitividad hace la diferencia entre el éxito o fracaso de una organización. Se refiere a la forma en que se administran los recursos de una empresa para garantizar una posición por arriba de cualquier otra compañía con el propósito de generar rentabilidad y permanencia en el mercado. Ser competitivo significa ser altamente productivo. Por tanto, los sujetos de la muestra evaluaron a sus ejecutivos de bien con un 46%, un 26% muy bien, un 23% regular un 3% muy mal y un 2% mal.

El trabajo en equipo surge de la necesidad de mejorar rendimientos, actitudes y la lealtad del grupo de trabajo y ocurre cuando un grupo de personas tratan de cooperar, utilizando sus habilidades individuales y aportando retroalimentación constructiva, más allá de cualquier conflicto que a nivel personal pudiera haber entre los individuos. El trabajo en equipo fomenta un sentido de lealtad, seguridad y autoestima que satisface las necesidades individuales de los integrantes, valorando su pertenencia, esforzándose por mantener relaciones positivas dentro y fuera del equipo. En ese sentido, el 50% de los ejecutivos valoró de bien el trabajo en equipo, 26% de muy bien, 20% de regular, 3% de muy mal y un 0,9% de mal.

Otro indicador importante es la toma de decisiones de los ejecutivos valorada por los mismos de bien con un 46%, un 26% de muy bien, un 23% de regular, un 3% de mal y un 0.09% de muy mal. No obstante, las relaciones humanas o interpersonales la cuales son aquellas que se establecen y sostienen con otras personas en procura de satisfacer las necesidades; intercambiar sentimientos, conocimientos y experiencias entre los individuos en un momento particular; contando con pilares tan fundamentales como la motivación a la interacción, la comunicación efectiva y, por supuesto, el respeto como piedra angular de toda interacción humana. Fueron valoradas en un 30% mal, seguido de regular con un 25%, muy mal 21%, 12%

de bien y un 11% de muy bien.

También los ejecutivos consideraron que el en cuanto a iniciativas 29% las evaluó de mal, el 24% de muy mal, el 19% de regular, el 15% de muy bien y el 13% de bien. Con una responsabilidad similar 32% de los encuestados evaluaron de mal este indicador con un 32%, el 28 arrojó valores de mal, el 18% de bien, el 15% de regular y un 7% de muy bien.

El indicador autocontrol, constituye la del ejecutivo ante cualquier situación o pensamiento, de mantener las emociones y las respuestas fisiológicas que en algunas ocasiones se producen en situaciones sociales (sudar, ansiedad, etc.) dentro de unos límites adaptativos. Es una habilidad que favorece a todas las personas en sus relaciones sociales, laborales y familiares. Asimismo, supone que, en caso de que la alteración emocional se incremente, se disponga de herramientas y habilidades que permitan reducirla y eliminarla eficazmente, y de esta forma generar el máximo grado posible de tranquilidad y calma interior.

Eso no significa bloquear nuestros pensamientos y sentimientos o aguantar tensiones internas y emociones desagradables (como la ansiedad). Por control emocional se entiende la capacidad, innata o adquirida, de conseguir un control voluntario sobre las emociones y saber gestionarlas en nuestro día a día. Los sujetos encuestados evaluaron el indicador de muy mal con un 43%, seguido de mal con un 19%, bien con 18%, muy bien con 12% y regular con un 8%. Con un alto estrés laboral y una media de mal con un 33% por parte de los encuestados seguida de muy bien 20%, muy mal 19%, bien 16% y regular 12%. Los ejecutivos consideraron que la muestra valoró su estado físico de mal en una frecuencia de un 34%, muy mal 24%, regular 18%, muy bien 12% y bien 11%.

En el análisis del ejercicio físico, y considerando que este ayuda a las personas a mantener un peso saludable y reducir el riesgo de algunas enfermedades los ejecutivos consideraron que el 55% de realización de actividad física de un día a la semana. Hacer ejercicio regularmente puede ayudar a prevenir el aumento de peso, la diabetes tipo 2, las enfermedades cardíacas y la presión arterial alta, enfermedades a las que pueden estar expuestos muchos ejecutivos teniendo en cuenta el tiempo que pasan sentado y el estrés que pueden generar los cargos ejecutivos. Partiendo de lo anterior los encuestados 23% dos días a la semana, 11% tres días y un 5% solamente de 4 y 5 días a la semana.

También plantearon que realizan actividad física en el trabajo 10 minutos y más de 30 minutos con un 32%, contradictorio estos valores ya que van de extremo a extremo, así mismo el 15% la realiza durante 30 minutos, el 11% lo hace durante 15 minutos y un 9% durante 20 minutos el día laboral completo. Con una intensidad de un día 40%, dos días 26%, tres días 19%, cuatro días 7% y cinco días 8%, en un tiempo de 10 minutos diarios 33%, más de 30 minutos el 21%, seguido de 30 minutos el 20% y el 13% está entre los 15 y 20 minutos. caminan 10 mi-

nutos diarios al menos 5 días a la semana 42%, un día a la semana 18%, tres días 17%, cuatro días 13% y dos días un 10%.

Resultó válido también analizar que el tiempo de caminata diario de los ejecutivos miembros de la muestra, en un 22% caminan es de 30 minutos diarios, el 21 lo hacen durante 10 y 20 minutos, el 19% más de 30 minutos y el 17% 15 minutos. montan bicicleta un día 76%, dos días un 13%, 3 y 4 días un 4% y cinco días un 3%.

La práctica de deporte activa el sistema inmunológico y los ejercicios de fuerza y elasticidad, corrigen posturas que ayudan a fortalecer los músculos y los huesos. Teniendo en cuenta esta importancia los sujetos encuestados refieren que practican deportes un día a la semana 52%, dos días 20%, tres días 15%, cinco días 7% y cuatro días 6%. realizan prácticas deportivas intensas por 10 minutos 38%, por más de 30 minutos 32%, por 30 minutos 14%, por 15 minutos 10% y por 20 minutos un 6%.

La actividad física moderada, que se utiliza generalmente para aquellas personas que se están iniciando en la práctica de este tipo de actividades no alcanza los valores deseados. Los miembros de la muestra plantean que lo hacen un día 48%, dos días 23%, tres días 16%, cuatro días 7% y cinco días 5%. Con un tiempo ínfimo más de 30 minutos 31%, 10 minutos 28%, 15 y 30 minutos 15% y 20 minutos 11%.

### Tabulación cruzada

En la tabulación cruzada se evidencia que las personas que mayor actividad física realizan son precisamente las que mejor desempeño laboral tienen, así como nivel jerárquico en la empresa. Eso permite comprobar en un análisis preliminar la hipótesis H1. No obstante, se realizará un análisis de ecuaciones estructurales para corroborar de forma más robusta la hipótesis planteada (Tabla 6).

Tabla 6.  
Tabulación cruzada

Indicadores	Experiencia en la práctica de actividad física	Desv.		
		Media	estándar	N
Desempeño Laboral	- de 5 años	3,17	,435	81
	6 - 10 años	3,19	,448	15
	21 - 25 años	3,27	,788	5
	+ 25 años	3,16	,526	14
	Total	3,18	,459	115
Nivel jerárquico	- de 5 años	1,68	,946	81
	6 - 10 años	2,67	1,543	15
	21 - 25 años	2,20	1,789	5
	+ 25 años	3,14	1,748	14
	Total	2,01	1,294	115

Fuente. SPSS.28.0

### Regresión Lineal

Los modelos lineales automáticos que se generan a través de la regresión lineal. Permiten el establecer la relación entre variables e indicadores y su porcentaje de precisión. Para lo anterior se utiliza el software estadístico SPSS 28.0 el cual utilizando una metodología de paso adelante de forma activa definen los ajustes del modelo.

Teniendo en cuenta lo anterior podemos definir que el desempeño laboral es directamente proporcional al liderazgo, competitividad, trabajo en equipo, relaciones interpersonales de los ejecutivos con los empleados, toma de decisiones, iniciativas, responsabilidad, autocontrol y el estrés laboral de los ejecutivos con una precisión del modelo de 90,7% (Figura 4).

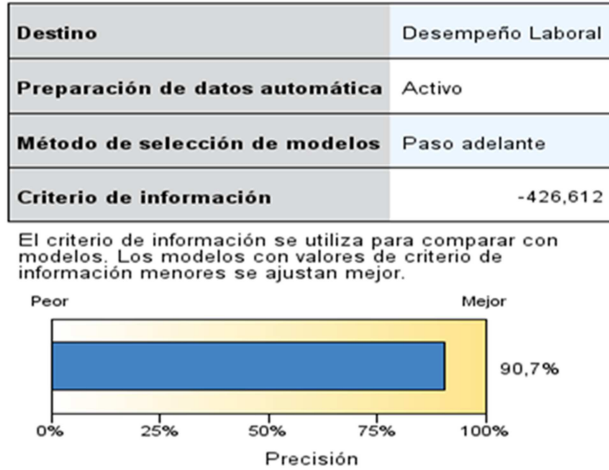


Figura 4. Desempeño laboral. Fuente: SPSS 28.0.

Así mismo se puede referir que el nivel de actividad física utilizando la metodología anterior del software SPSS 28.0 es directamente proporcional al estado físico de los ejecutivos, a la realización de actividades físicas intensas en el trabajo, al tiempo que suele dedicar a esas actividades físicas en el trabajo, a la intensidad y tiempo de la actividad física moderada en su trabajo, al tiempo de caminata consecutiva en sus desplazamientos, a montar bicicleta, a la práctica de actividad física en su tiempo libre. La precisión de lo anterior es de 97,2% (Figura 5)

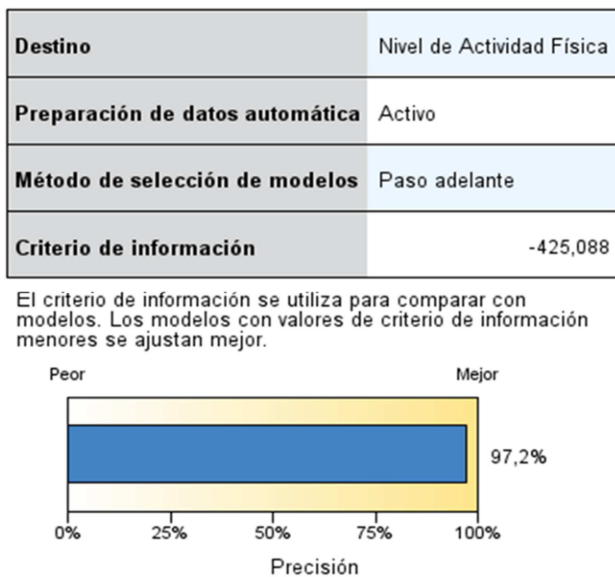


Figura 5. Nivel de actividad física. Fuente: SPSS 28.0.

Utilizando el software SPSS AMOS 26.0, fue posible establecer submodelos de ecuaciones estructurales que muestra la relación de las variables observables con las

variables latentes (Ruiz et al. 2010 y Escobedo Portillo et al. 2016). En el modelo dentro de Actividad física, las variables desempeño ejecutivo, actividad física en el trabajo y tiempo de actividad física intensa, no tienen una estructura significativa, lo mismo sucede con la antigüedad en los datos generales. En resumen, el cálculo de grados de libertad (Modelo por defecto), Tiene grados de libertad (90 - 36) igual a 54 y se logró con el mínimo Chi-cuadrado = 168,766, Grados de libertad = 54 y Nivel de probabilidad = ,000. Todos los valores indican el cumplimiento de la hipótesis H1 (Figura 6).

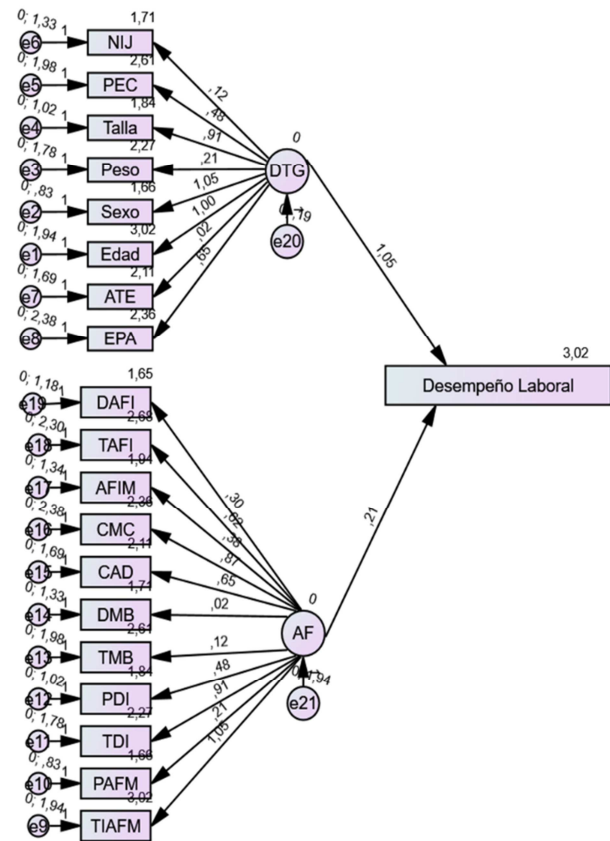


Figura 6. Modelado de ecuaciones estructurales. Fuente: SPSS AMOS 26.0.

### Discusión

En contradicción con otros estudios que analizan el desempeño laboral de los profesionales del deporte (Eirín Nemiña, et al. 2021) esta investigación ha demostrado que actividad física tiene cierta incidencia en el desempeño. Y al mismo tiempo corrobora estudios precedentes que demuestran la importancia de esta práctica también para la salud de los trabajadores y su rendimiento (Oliveira, et al. 2022). Los ejecutivos empresariales han identificado la necesidad de adoptar nuevas medidas para mejorar su desempeño laboral, en este sentido se pone de manifiesto la relación directa con la actividad física coincidiendo con los criterios aportados por Todorovic et al. (2020). Se necesitan cambios en los métodos y estilos de trabajos ejecutivos, potenciando espacios de actividad física, tiempo para la realización de ejercicios, oficinas dinámicas y

reuniones activas que coincidentemente se concuerda con los aportes de Schellewald et al. (2021) y Hervieux et al., (2021).

Pero el proceso de desempeño laboral no puede ser fortuito, sino que la educación tiene la responsabilidad central de identificar y fomentar a los que pueden ser ejecutivos y mantenerse por más tiempo logrando una estabilidad laboral elemento que aporta Rapisarda et al. (2021) y con el cual los resultados de la investigación son coincidentes. Otro de los elementos que aporta la investigación es la necesidad de que los ejecutivos sean fuertes mental y físicamente, componente que aporta la actividad física. Este planteamiento es respaldado por Hunter et al. (2021).

Dentro de los resultados obtenidos tenemos que el desempeño laboral es directamente proporcional al liderazgo, competitividad, trabajo en equipo, relaciones interpersonales de los ejecutivos con los empleados, toma de decisiones, iniciativas, responsabilidad, autocontrol y el estrés laboral de los ejecutivos. Elementos que potencian Song y Baicker (2019) y donde la actividad física juega un papel fundamental, planteamiento que coincide con Ginoux et al. (2019).

Así mismo se puede referir que el nivel de actividad física es directamente proporcional al estado físico de los ejecutivos, a la realización de actividades físicas intensas en el trabajo, al tiempo que suele dedicar a esas actividades físicas en el trabajo, a la intensidad y tiempo de la actividad física moderada en su trabajo, al tiempo de caminata consecutiva en sus desplazamientos, a montar bicicleta, a la práctica de actividad física en su tiempo libre.

Lo anterior se identifica con los referentes de Ryde et al., (2020), Vuković et al., (2020) y Dupont et al., (2019). Sin embargo, existen muchas barreras empresariales todavía en muchas organizaciones para implementar esta relación que se establece en el modelo propuesto entre actividad física y desempeño laboral donde Ryde et al., (2020), también lo respalda. La relación entre actividad física, desempeño laboral y ejecutivos organizacionales se establece en la investigación en varios momentos: en la bibliometría, en el diagnóstico y en el modelo propuesto cumpliendo de esta forma con el objetivo e hipótesis de la investigación. Así mismo se resuelve la pregunta de investigación y se logra una metodología que permite el cumplimiento de lo anterior.

Los procedimientos, instrumentos y análisis de este artículo científico pueden servir de experiencia para la implementación en otros sectores empresariales, países, correlaciones entre territorios y como una forma de contribuir al mejoramiento de los resultados organizacionales desde la actividad física. Por tal motivo como futura línea de investigación se considera replicar la misma a Colombia.

## Conclusión

En sentido general, podría plantearse que la actividad

física incide en el desempeño laboral de los ejecutivos de empresas quiteñas. En el caso específico de los ejecutivos contradiciendo de esta forma los preceptos teóricos que plantean que no se guarda relación entre estos componentes. La actividad física es una de las vías elemental para el desarrollo ejecutivo de la región.

Existe una necesidad de asimilar en las empresas la importancia de la práctica de actividad física y su relación con el desempeño laboral; a favor de ejecutivos y trabajadores de mayor valor agregado y que desarrollan servicios de alta calificación.

Los ejecutivos empresariales, requieren de una estructura ágil, flexible y competitiva para lograr altos niveles de calidad, eficiencia y competitividad en el desarrollo de la actividad física potenciando espacios, técnicas y herramientas más avanzadas que deben ser adecuadas a las características de los entornos laborales.

La actividad física con fines empresariales ha logrado convertirse en un elemento primordial en el desempeño laboral pues mantiene una tradición de calidad basado en la defensa de los valores y la cultura desde la concepción de para qué existe la empresa, qué hace y cómo lo hace.

La mejora continua de los procesos del desempeño laboral y actividades físicas de los ejecutivos empresariales, les conducen por un camino de excelencia que incrementa la experiencia de los trabajadores, incorpora valores como el trabajo en equipo y les desarrolla una mentalidad estratégica que no tenían antes.

Se comprueba la hipótesis de investigación relacionada con que la actividad física incide positivamente en el desempeño laboral de los ejecutivos organizacionales. El objetivo de la investigación se cumple ya que, se analizó la incidencia de la actividad física en el desempeño laboral de ejecutivos organizacionales con resultados positivos.

El modelo generado demuestra la agrupación de las variables y sus potencialidades para seguir mejorando el impacto de estos resultados. Así mismo se establece una relación gerencial con la actividad física y el desempeño laboral que marca un camino hacia el futuro de la gerencia organizacional.

## Referencias

- Abdin, S., Welch, R. K., Byron-Daniel, J., & Meyrick, J. (2018). The effectiveness of physical activity interventions in improving well-being across office-based workplace settings: A systematic review. *Public Health*, 160, 70-76. doi:10.1016/j.puhe.2018.03.029.
- Bingöl, I. C., Yilmaz Menek, M., Bingöl, Y. C., & Tarakci, D. (2021). The effect of mobile application supported exercise program on pain, quality of life and work performance in healthy office workers. *Archives of Health Science and Research*, 8(1), 26-32. doi:10.5152/ArcHealthSciRes.2021.20032.
- Calderwood, C., ten Brummelhuis, L. L., Patel, A. S., Watkins, T., Gabriel, A. S., & Rosen, C. C. (2021). Employee physical activity: A multidisciplinary integrative review. *Journal of Management*, 47(1), 144-170. doi:10.1177/0149206320940413.
- Domínguez-Lara, S. A., & Merino-Soto, C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach?. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y*



- Juventud*, 13(2), 1326-1328.
- Dupont, F., Léger, P. -, Begon, M., Lecot, F., Sénécal, S., Labonté-Lemoyne, E., & Mathieu, M. -. (2019). Health and productivity at work: Which active workstation for which benefits: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(5), 281-294. doi:10.1136/oemed-2018-105397.
- Eirín Nemiña, R., Sanmiguel-Rodríguez, A., & Rodríguez Rodríguez, J. (2021). Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego (The reasons for changing jobs among Physical Education teachers in the Galician context). *Retos*, 41, 153-161. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i41.81815>
- Ezzatvar, Y., Calatayud, J., Andersen, L. L., Escriche-Escuder, A., Aguilar, M., & Casaña, J. (2021). The importance of lifestyle factors for work ability among physical therapists: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13) doi:10.3390/ijerph18136714.
- Ginoux, C., Isoard-Gauthier, S., & Sarrazin, P. (2019). "Workplace physical activity program" (WOPAP) study protocol: A four-arm randomized controlled trial on preventing burnout and promoting vigor. *BMC Public Health*, 19(1) doi:10.1186/s12889-019-6598-3.
- Hallal, P., Gómez, L. F., Parra, D., Lobelo, F., Mosquera, J., Florindo, A., ... & Sarmiento, O. (2010). Lecciones aprendidas después de 10 Años del uso de IPAQ en Brasil y Colombia. *J Phys Act Health*, 7(Suppl 2), 259-264. DOI:10.1123/jpah.7.s2.s259
- Haufe, S., Kerling, A., Protte, G., Bayerle, P., Stenner, H. T., Rolff, S., . . . Tegtbur, U. (2019). Telemonitoring-supported exercise training, metabolic syndrome severity, and work ability in company employees: A randomised controlled trial. *The Lancet Public Health*, 4(7), e343-e352. doi:10.1016/S2468-2667(19)30075-1.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V. México D.F. ISBN: 978-1-4562-2396-0.
- Hervieux, V., Tremblay, A., & Biron, C. (2021). Active meetings on stationary bicycle: An intervention to promote health at work without impairing performance. *Applied Ergonomics*, 90 doi:10.1016/j.apergo.2020.103269.
- Hinton, P., McMurray, I., & Brownlow, C. (2014). *SPSS explained*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315797298>
- Holtermann, A., Mathiassen, S. E., & Straker, L. (2019). Promoting health and physical capacity during productive work: The goldilocks principle. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 45(1), 90-97. doi:10.5271/sjweh.3754.
- Hulls, P. M., Richmond, R. C., Martin, R. M., Chavez-Ugalde, Y., & de Vocht, F. (2022). Workplace interventions that aim to improve employee health and well-being in male-dominated industries: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 79(2), 77-87. doi:10.1136/oemed-2020-107314.
- Hunter, J. R., Meiring, R. M., Cripps, A., Suppiah, H. T., Vicendese, D., Kingsley, M. I., & Gordon, B. A. (2021). Relationships between physical activity, work ability, absenteeism and presenteeism in Australian and New Zealand adults during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23) doi:10.3390/ijerph182312563.
- Jang, T. -. (2021). Work-fitness evaluation for shift work disorder. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1-13. doi:10.3390/ijerph18031294.
- Nizalova, O., & Norton, E. C. (2021). Long-term effects of job loss on male health: BMI and health behaviors. *Economics and Human Biology*, 43 doi:10.1016/j.ehb.2021.101038.
- Oliveira, V. dos S. de, Vieira-Souza, L. M., Getirana-Mota, M., Dos Santos, J. L., Aidar, F. J., Lima Júnior, C. M. A., Reis, G. C., & Silva, F. J. A. da. (2022). Gimnasia laboral: promoción de la salud y rendimiento para el trabajo en trabajadores industriales (Labor gymnastics: promotion of health and performance for work in industrial workers). *Retos*, 44, 1180-1185. <https://doi.org/10.47197/retos.v44i0.90711>
- Onagbiye, S. O., McHiza, Z. J. -, Ahanonu, E. L., Bassett, S. H., & Travill, A. (2021). Mental health and physical activity: A covid-19 viewpoint. *Open Sports Sciences Journal*, 14(1), 30-33. doi:10.2174/1875399X02114010030.
- Pires, A. A. P., Pires Junior, R., & Oliveira, R. F. D. (2014). Concordância entre os formatos impresso e eletrônico do IPAQ-L. *Revista Brasileira de Medicina do Esporte*, 20, 474-479. <https://doi.org/10.1590/1517-86922014200602134>
- Rapisarda, V., Cannizzaro, E., Barchitta, M., Vitale, E., Cinà, D., Minciullo, F., . . . Ledda, C. (2021). A combined multidisciplinary intervention for health promotion in the workplace: A pilot study. *Journal of Clinical Medicine*, 10(7) doi:10.3390/jcm10071512.
- Ríos, M., López, A., & López, C. (2015). Ética y calidad laboral: Impacto en el desempeño empresarial un estudio empírico. *Proquest. Natal*. Vol. 31, Iss. 3, : 308-320.
- Ryde, G. C., Atkinson, P., Stead, M., Gorely, T., & Evans, J. M. M. (2020). Physical activity in paid work time for desk-based employees: A qualitative study of employers' and employees' perspectives. *BMC Public Health*, 20(1) doi:10.1186/s12889-020-08580-1.
- Sanabria Navarro, J. R., Silveira Pérez, Y., Guillén Pereira, L., & Rosero Duque, M. F. (2020). Gestión de la confianza en Gimnasios deportivos (Trust management in Sports Gyms). *Retos*, 37, 100-107. <https://doi.org/10.47197/retos.v37i37.71000>
- Schellewald, V., Kleinert, J., & Ellegast, R. (2021). Effects of two types of dynamic office workstations (DOWs) used at two intensities on cognitive performance and office work in tasks with various complexity. *Ergonomics*, 64(6), 806-818. doi:10.1080/00140139.2020.1862308.
- Silveira Pérez, Y., Sanabria Navarro, J. R., Guillén Pereira, L., Mediavilla Ruiz, H. R., Mediavilla Ruiz, C. P., & Armas Castañeda, N. P. (2022). Economía circular: un reto para las instituciones deportivas latinoamericanas (Circular economy: a challenge for Latin American sports institutions). *Retos*, 44, 309-318. <https://doi.org/10.47197/retos.v44i0.90901>
- Song, Z., & Baicker, K. (2019). Effect of a workplace wellness program on employee health and economic outcomes: A randomized clinical trial. *JAMA - Journal of the American Medical Association*, 321(15), 1491-1501. doi:10.1001/jama.2019.3307.
- Todorovic, N., Stajer, V., Harrison, B., Korovljevic, D., Maksimovic, N., & Ostojic, S. M. (2020). Advancing health-enhancing physical activity at workplace: Sport4Health 2020 scientific forum. *BMC Proceedings*, 14 doi:10.1186/s12919-020-00196-y.
- Vuković, M., Kukić, F., Čvorović, A., Janković, D., Prčić, I., & Dopsaj, M. (2020). Relations between frequency and volume of leisure-time physical activity and body composition in police officers. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 91(1), 47-54. doi:10.1080/02701367.2019.1646391.
- Yu, X., Hao, L., Crainiceanu, C., & Leroux, A. (2022). Occupational determinants of physical activity at work: Evidence from wearable accelerometer in 2005-2006 NHANES. *SSM - Population Health*, 17 doi:10.1016/j.ssmph.2021.100989.
- Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 34-45.
- Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., Estebané Ortega, V., & Martínez Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22