



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

PROYECTO DE TITULACIÓN

EMPLEO DE PAUSAS ACTIVAS COMO PLAN PARA PREVENIR LA FATIGA Y  
MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE GOBERNANZA DE  
LA SALUD DE LA COORDINACIÓN ZONAL 6

Docente:

Dr. Alejandro Andrés Peralta Chiriboga

Autor:

Geovanny Jorge Urgilez Malo

2023

**Resumen:** Este proyecto se centró en cómo prevenir la fatiga laboral y mejorar el rendimiento en el trabajo por medio del uso de pausas activas, definiendo la fatiga laboral como agotamiento físico y mental causado por una exposición prolongada a la actividad laboral sin tiempo de descanso y recuperación. Este cansancio tiene un impacto en el bienestar y desempeño del personal administrativo, lo que puede conducir a una pérdida de efectividad y estándares en la provisión de los servicios administrativos de salud. **Objetivo:** El estudio tiene como objetivo evaluar si la implementación de estas pausas puede mejorar el bienestar de los empleados, reducir la fatiga y aumentar la eficiencia en su desempeño laboral. **Metodología:** Se planteó una metodología con enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo), en el enfoque cualitativo se efectuaron entrevistas a profundidad con un guion semiestructurado, que recoge información al respecto de la percepción de las barreras, las mejores prácticas y recomendaciones en las pausas activas por parte de los funcionarios. En el enfoque cuantitativo se realizó un estudio observacional-transversal, con el que se monitorearon los niveles de fatiga, bienestar y desempeño laboral a través de una encuesta; también se analizó la adopción de pausas activas y la influencia en el rendimiento laboral. **Resultados:** Según los resultados obtenidos se observó que los niveles de fatiga (67%) y bienestar (76%) y desempeños (71%) de los funcionarios son buenos, el 90% de los empleados ha participado en las pausas activas, en las entrevistas se pudo evidenciar que la principal barrera en la implementación es la carga laboral y que las mejores prácticas empleadas son el establecer una rutina, contar con un líder y efectuar sanciones al no realizar las pausas. **Conclusión:** Los resultados correlacionan la participación en pausas activas y la disminución de los niveles de fatiga, así como una mejora del bienestar general y el desempeño laboral. Se finaliza hipotetizando, que la adopción de pausas activas en el lugar de trabajo pudo haber tenido un impacto positivo en la prevención de fatiga y en el mantenimiento de un buen desempeño laboral en los empleados de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6.

**Palabras Claves:** Pausas activas, fatiga laboral, bienestar laboral, desempeño laboral.

**Summary:** This project focused on the use of active breaks as a plan to avoid work fatigue and increase work performance, defining work fatigue as physical and mental exhaustion caused by prolonged exposure to work activity without time for rest and recovery. This fatigue has an impact on the well-being and performance of administrative staff, which can lead to a loss of effectiveness and standards in the provision of administrative health services. **Objective:** The study aims to evaluate whether the implementation of these breaks can improve employee well-being, reduce fatigue and increase efficiency in their work performance. **Methodology:** A mixed approach (qualitative-quantitative) was proposed. In the qualitative approach, in-depth interviews were carried out with a semi-structured script, which collects information regarding the perception of barriers, best practices and recommendations in active breaks by officials. In the quantitative approach, an observational-cross-sectional study was carried out, in which the levels of fatigue, well-being and work performance were monitored through a survey; also analyzed the adoption of active breaks and their influence on work performance. **Results:** According to the results obtained, it was observed that the levels of fatigue (67%) and well-being (76%) and performance (71%) of the officials are good, 90% of the employees have participated in active breaks, in the interviews it was evident that the main barrier in its implementation is the workload and that the best practices used are establishing a routine, having a leader and carrying out sanctions for not taking breaks. **Conclusion:** The results correlate participation in active breaks and a decrease in fatigue levels, as well as an improvement in general well-being and work performance. We conclude by hypothesizing that the adoption of active breaks in the workplace could have had a positive impact on the prevention of fatigue and the maintenance of good work performance in the Health Governance staff of the sixth Zonal Coordination.

**Keywords:** Active breaks, work fatigue, work well-being, work performance.

# Índice General

<b>1</b>	<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
1.1	Introducción.....	1
1.1.1	Descripción del problema:.....	1
1.1.2	Definición del problema:.....	3
1.1.3	Pregunta de investigación.....	4
1.1.4	Identificación del objeto de estudio.....	4
1.1.5	Planteamiento del problema.....	4
1.1.6	Delimitación del tema de investigación:.....	5
1.1.7	Justificación.....	6
<b>2</b>	<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>8</b>
2.1	Objetivos.....	8
2.1.1	Objetivo General.....	8
2.1.2	Objetivos Específicos.....	8
2.1.3	Hipótesis.....	9
<b>3</b>	<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>9</b>
3.1	Marco Teórico.....	9
3.1.1	Marco histórico contextual:.....	9
3.1.2	Marco Referencial.....	11
3.1.3	Marco Legal.....	15
3.1.4	Marco Conceptual.....	17
<b>4</b>	<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>19</b>
4.1	Aplicación Metodológica.....	19
4.1.1	Tipo de estudio.....	19
4.1.2	Matriz del Marco Lógico.....	19
4.1.3	Población, muestra y muestreo.....	21
4.1.4	Variables.....	22
4.1.5	Instrumento de Investigación.....	23
4.1.6	Obtención y Análisis de la información.....	25
<b>5</b>	<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>25</b>
5.1	Resultados y Discusión.....	25
5.1.1	Resultados.....	25
5.1.2	Discusión de Resultados.....	32
<b>6</b>	<b>CAPÍTULO VI.....</b>	<b>36</b>
6.1	Propuesta de Mejora.....	36
<b>7</b>	<b>CAPÍTULO VII.....</b>	<b>44</b>
7.1	Conclusiones y Recomendaciones.....	44
7.1.1	Conclusiones.....	44
7.1.2	Recomendaciones.....	46
<b>8</b>	<b>CAPÍTULO VIII.....</b>	<b>47</b>
8.1	Bibliografía y anexos.....	47
8.1.1	Bibliografía.....	47
8.1.2	Anexos.....	53

# Índice de Tablas

<b>Tabla 1. Matriz del Marco Lógico.....</b>	<b>20</b>
<b>Tabla 2. Descripción de las variables sociodemográficas y relacionadas al empleo de la muestra .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 3. Descripción de las variables, fatiga laboral, desempeño laboral y bienestar general en la muestra .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 4. Evaluación de las pausas activas por parte del personal de Gobernanza de Salud de la Coordinación Zonal 6.....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 5. Análisis bivariado de los niveles de fatiga laboral, bienestar general y desempeño laboral, con relación a la participación de las sesiones de pausas activas. ....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 6. Análisis bivariado de los niveles de fatiga laboral, bienestar general y desempeño laboral, con respecto a la frecuencia de asistencia a las sesiones de pausas activas. ....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 7. Análisis bivariado de los niveles de fatiga laboral, bienestar general y desempeño laboral, con relación a la percepción de sí el bienestar general y en el bienestar en el trabajo, han sido influenciados por las pausas activas.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 8. Plan de Actividades 2023-2024 .....</b>	<b>43</b>

# 1 CAPÍTULO I

## 1.1 Introducción

### 1.1.1 Descripción del problema:

En diferentes aspectos de la vida, las personas experimentan una variedad de precursores de estrés, entre uno de eso tenemos, el desarrollo del trabajo. Actualmente, se debe a las modificaciones que se presentan en el ámbito laboral, como la presencia de las nuevas tecnologías, que tienden a cambiar la naturaleza del trabajo, obligando a nuevos desafíos y aumento de la carga laboral. Estos retos son lo que deben enfrentar diariamente personal para estar a la altura de los requisitos de su lugar de trabajo. (Gutiérrez Cabello et al., 2018)

Producto de esta tenemos la fatiga laboral, que se presenta debido a las altas demandas en el trabajo que superan en muchas ocasiones sus conocimientos o habilidades, ocasionando frustración del empleado, por ello “implica un alto costo social, personal, y económico considerable.” (Castro, T., & Teresa, D., 2021) Que en muchas ocasiones no solo repercute en el ámbito profesional, sino que también se extienden con frecuencia a la vida personal y aún más a la familiar del empleado. (Gutiérrez Cabello et al., 2018)

El cansancio laboral se produce cuando la capacidad física de una persona disminuye tras realizar un trabajo atenuante por un tiempo prolongado; puede ir de leve a crónico y dar lugar a cambios físicos y/o mentales. El cansancio es un indicador de alerta de que algo debe abordarse, ya sea personalmente o en el lugar de trabajo o la organización.

El papel del personal administrativo de salud es crucial para el correcto funcionamiento de cualquier institución de salud. Sin embargo, este grupo de profesionales con frecuencia se enfrenta a largas jornadas de trabajo y una gran carga

de responsabilidad, lo que puede llevar a la fatiga y a un bajo rendimiento en sus labores.

Estudios recientes han demostrado la fuerte relación entre la fatiga y el mal desempeño laboral. Según Smith y Johnson, (2022), la fatiga crónica puede reducir significativamente la concentración, la capacidad de toma de decisiones y la productividad en el trabajo. Además, una publicación de García et al., (2021) manifiesta que la fatiga laboral puede incrementar la probabilidad de accidentes y lesiones ocupacionales.

Los empleados expresan con frecuencia su preocupación por el estrés laboral. Las estimaciones de prevalencia oscilan entre el 40% y el 50%. La fatiga se está reconociendo rápidamente como un posible contribuyente a los accidentes y patologías laborales, y algunas investigaciones incluso lo citan como factor predictivo de ausentismo laboral. (Bayas Romero, Y. E., & Palacios, K., 2019).

Se ha identificado que los profesionales de la salud tienen una alta prevalencia de fatiga laboral, por exceso de trabajo en la mayoría de los casos, y se estima que quienes la padecen tienen un riesgo 2,1 veces mayor de desarrollar una lesión laboral y, en algunos casos, ausentarse del trabajo (Bayas Romero, Y. E., & Palacios, K., 2019).

La fatiga en el trabajo y el bajo rendimiento son problemas comunes para muchos empleados, ocasionado por la falta de un descanso adecuado y la realización de actividades recurrentes que consumen mucho tiempo en el trabajo, repercutiendo tanto en su salud mental como física. Por ello, la importancia que durante la jornada laboral se efectuó breves descansos estas son denominadas "pausas activas".

Las pausas activas, que se definen como breves interrupciones al trabajo para realizar actividades de estiramiento, movilidad o relajación, se han identificado como un método eficaz para reducir la fatiga y mejorar el bienestar de los trabajadores. Las

pausas activas, según Chang et al., (2020), pueden minimizar el agotamiento físico y mental, aumentar la energía y mejorar la atención de los empleados.

### **1.1.2 Definición del problema:**

Los temas abordados en este estudio son el cansancio laboral y el bajo rendimiento laboral en la Unidad de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6. El cansancio laboral es un estado de desgaste físico y mental producido por la extensa exposición a actividades laborales, sin un tiempo adecuado de descanso y recuperación. Este cansancio influye en el bienestar y el rendimiento del personal administrativo, esto podría conducir a una disminución de la productividad y eficacia de los servicios administrativos de salud.

El trabajo deficiente se manifiesta en la incapacidad de los profesionales de la administración para completar adecuadamente sus responsabilidades debido al cansancio acumulado y a la falta de atención. Esto puede provocar errores en la gestión de los procesos, dificultades en los recursos humanos de la empresa y una toma de decisiones insuficiente, todo lo cual influye negativamente en el funcionamiento óptimo del personal sanitario.

El cansancio laboral entre los profesionales administrativos de la salud es un problema que afecta no sólo la calidad del servicio prestado, sino también su salud personal y mental. La ausencia de un plan preventivo específico para tratar el cansancio y promover el bienestar en el trabajo podría contribuir a generar un ambiente laboral desagradable e incrementar el absentismo y la rotación del personal.

Por ello, se investigó y evaluó el uso de pausas activas para prevenir la fatiga y el trabajo deficiente en los empleados de la Unidad de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6. El objetivo era desarrollar soluciones eficaces para mejorar el bienestar laboral y la eficiencia de la gestión administrativa, garantizando así mejorar la calidad de vida en los trabajadores y el buen funcionamiento institucional



### **1.1.3 Pregunta de investigación**

En el personal de la Unidad Zonal de Gobernanza de la Salud ¿Cuál es el efecto que tiene la introducción de pausas activas para mejorar el desempeño laboral y favorecer en la reducción de la fatiga?

### **1.1.4 Identificación del objeto de estudio**

En la presente investigación el objeto de estudio es el “empleo de pausas activas como plan para prevenir la fatiga y mejorar el rendimiento en el personal de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6”. Este se enfoca en analizar la aplicación y efectividad de pausas activas como una intervención específica para abordar el problema de la fatiga laboral y el trabajo deficiente. El objetivo es comprender cómo afecta la introducción de pausas activas al bienestar, la eficacia y la calidad del trabajo del personal administrativo.

El estudio analizó las opiniones, la disposición y el nivel de cansancio del personal administrativo tras implantar pausas activas. Se evaluó el rendimiento laboral y se reconocerán las mejoras en la calidad del trabajo y la satisfacción laboral como resultado a la estrategia de pausas activas implementado.

El objeto de estudio se centra en un grupo específico de trabajadores (21 funcionarios), que desempeña funciones administrativas en la unidad de gobernanza de la salud. Este grupo es relevante por su papel esencial en el funcionamiento de la Zonal 6 de Salud.

### **1.1.5 Planteamiento del problema**

El personal administrativo sanitario es fundamental para el funcionamiento de los centros de salud. Sin embargo, estos trabajadores corren un riesgo considerable de

cansancio y bajo rendimiento debido a las largas jornadas laborales y a la pesada carga de responsabilidades. Los empleados y la calidad de los servicios sanitarios pueden verse afectados por esta situación.

El cansancio laboral puede manifestarse de diversas formas, como disminución de la concentración, la motivación, los errores y la productividad. Estos síntomas pueden repercutir en el bienestar del personal y en la atención al paciente.

En este contexto, es necesario investigar métodos útiles para evitar la fatiga y el trabajo deficiente del personal administrativo de salud. El empleo de pausas activas en el trabajo es una opción que ha ganado interés en investigaciones recientes. Estas pausas incluyen ejercicios mentales o físicos breves que alivian el estrés y mejoran la concentración.

A pesar de las investigaciones actuales sobre las ventajas de las pausas activas, su uso en el lugar de trabajo no es frecuente. En varias empresas y profesiones se desconocen las mejores prácticas y formas eficaces de establecer pausas activas.

La intención del estudio fue identificar si la aplicación de pausas puede promover la reducción del cansancio, el bienestar de los empleados, y aumentar la eficacia del rendimiento laboral.

#### **1.1.6 Delimitación del tema de investigación:**

La investigación se delimitará en los siguientes aspectos:

**Ámbito geográfico:** La investigación se realizó en la Unidad Zonal de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6, en Cuenca-Ecuador. No se extenderá a otras coordinaciones zonales o instituciones de salud.

**Población objetivo:** La población objetivo la integrará el personal administrativo de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6, en los que se cuentan con los perfiles profesionales como médicos, contadores públicos auditores, licenciadas en enfermería, y psicólogos. Estos desempeñan funciones de auditorías de facturación de servicios médicos, gestión de pacientes, seguimiento de atención al usuario y el seguimiento a la aplicación de políticas de salud.

Esta población se decidió porque está expuesta a jornadas extensas de trabajo, exigencia en cumplir metas, factores externos de estrés emocional y psicológico, entre otros. Este proceso cuenta con un grupo de personas que ya viene efectuado pausas activas. El estudio no incluirá al personal de los demás procesos.

**Duración del proyecto:** Será de tres meses, de julio a septiembre del 2023.

**Evaluación de pausas activas:** El estudio analizará únicamente el impacto de las pausas activas en el rendimiento laboral y la fatiga. No se tendrán en cuenta otras terapias o técnicas de bienestar en el lugar de trabajo.

**Recursos disponibles:** La investigación se ajustará a los recursos disponibles, incluidos el tiempo, personal y presupuesto, garantizando una ejecución efectiva dentro de los límites establecidos.

**Cobertura de resultados:** Los resultados obtenidos serán aplicables únicamente a la población y contexto específico de la Unidad Zonal de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6 y pueden no ser generalizables a otras instituciones o sectores.

### 1.1.7 Justificación

El empleo de pausas activas a manera de plan preventivo de la fatiga y el trabajo deficiente en el personal administrativo de salud es vital por los impactos negativos de la fatiga laboral en la calidad de los servicios de salud.

Según investigaciones realizadas por Méndez et al., (2017), la fatiga laboral puede conducir a una disminución en la atención y concentración de los empleados administrativos de salud, lo que aumenta la probabilidad de cometer errores, retrasos en la gestión y una atención menos eficiente a los pacientes. Estos efectos adversos pueden derivar en consecuencias graves para la salud y bienestar de los pacientes, así como en una disminución de la satisfacción y confianza en las instituciones de salud.

El descanso y las actividades físicas o mentales breves se utilizan para coadyuvar en la reducción del estrés acumulado, aumentar el flujo sanguíneo, promover la atención y la concentración durante en el trabajo. Según Ruiz y Gómez, (2019), las pausas regulares pueden contribuir en los empleados no solo reduciendo el cansancio físico y mental, sino también mejorando el estado de ánimo y fomentando un mayor bienestar general. Al ejecutar pausas activas, el cuerpo producirá endorfinas, que colaboran en la reducción del cansancio y el estrés laboral (Gutiérrez Cabello et al., 2018).

El motivo de este estudio es que la citada unidad ya cuenta con un plan de pausas activas desde hace dos años, en el que únicamente el personal del área de auditoría médica realiza una pausa de 3 a 5 minutos en la que se realizan ejercicios respiratorios y musculares, pausas visuales y charlas ligeras; de esta forma, se pudo evaluar si la implantación de las pausas activas produce un efecto favorable en la salud, reduciendo la fatiga y mejorando a los trabajadores.

Desde la introducción de las pausas, la unidad ha experimentado una disminución del desgaste, ya que ha mejorado el ambiente de trabajo y la productividad de su personal, convirtiéndose en el único proceso nacional con auditorías al día, cumpliendo los plazos estipulados en las normativas vigentes.

Dado que hay un pequeño grupo en el proceso que no hace pausas, la Coordinación Zonal de Salud 6 necesita establecer la eficacia de las pausas activas para combatir el cansancio y lograr un rendimiento laboral óptimo.

## **2 CAPÍTULO II**

### **2.1 Objetivos**

#### **2.1.1 Objetivo General**

Evaluar el impacto de la implementación de pausas activas para la prevención de fatiga y mejorar el rendimiento laboral en el personal de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6.

#### **2.1.2 Objetivos Específicos**

- Determinar los niveles de bienestar, fatiga y desempeño laboral del personal de Gobernanza de la Salud Coordinación Zonal 6.
- Medir el impacto en la aplicación de pausas activas para mejorar el bienestar y el rendimiento laboral del personal de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6.
- Identificar posibles barreras o desafíos, así como, determinar las mejores prácticas y recomendaciones para la implementación óptima de pausas activas en Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6.
- Evaluar los beneficios potenciales de la instauración de pausas activas en la prevención de la fatiga del personal de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6.

- Generar una propuesta de intervención para fortalecer el cumplimiento de pausas activas ya implementadas en Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6.

### **2.1.3 Hipótesis**

- Se pretende encontrar niveles excesivos de agotamiento, así como bajos niveles de bienestar y rendimiento laboral entre los profesionales de Gobernanza de la Salud.
- El personal valorará positivamente el uso de pausas activas, indicando que ayudan a reducir el cansancio, aumentan el bienestar y el rendimiento laboral.
- El personal identificará barreras como falta de tiempo, sobrecargar laboral y tiempo en que deben ejecutarse. Las mejores prácticas serán generar un horario para los ejercicios y la recomendación que indicará el beneficio de la salud física y mental de cada empleado.
- Con relación a los beneficios potenciales, los funcionarios referirán que la intervención con pausas es beneficiosa y deben reforzarse con apoyo de las autoridades.

## **3 CAPÍTULO III**

### **3.1 Marco Teórico**

#### **3.1.1 Marco histórico contextual:**

El empleo de pausas activas a manera de plan para prevenir la fatiga y el trabajo deficiente en el personal administrativo de salud tienen sus raíces en el reconocimiento histórico de la importancia del bienestar laboral y la salud ocupacional. A lo largo de la historia, diversas investigaciones y prácticas han abordado la necesidad de mejorar el desempeño y salvaguardar la salud de los empleados en el contexto laboral. (Jaspe, 2018)

En la década de 1940, el médico estadounidense Hans Kraus fue uno de los pioneros en fomentar la actividad física en el trabajo para prevenir problemas en la salud vinculados con la inactividad y el sedentarismo. Sus estudios sobre la debilidad muscular y la fatiga llevaron a las pausas activas para aliviar el estrés físico y mental a la hora de trabajar.

Desde entonces, diversas investigaciones científicas han respaldado las ventajas de las pausas activas en el trabajo. En 1996, el estudio realizado por los investigadores R. A. Lavender y T. J. Burstyn, publicado en el “Journal of Occupational and Environmental Medicine”, destacó la efectividad de las pausas activas en mejorar el rendimiento de los trabajadores que realizan tareas repetitivas y reducir la fatiga. (Mendoza, R., & Sebastián, J. 2022).

En el contexto de Ecuador, la “Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo”, aprobada en 2004, evidencia un hito significativo. Esta legislación proporcionó la base legislativa para la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables, incluida la aplicación de métodos de prevención de la fatiga y bienestar de los trabajadores.

En años más recientes, la incorporación de pausas activas en instituciones de salud y empresas ha crecido, con el propósito de promover el bienestar y resolver el problema de la fatiga laboral. Estos programas han mostrado resultados positivos en términos de reducción de la fatiga, disminución del ausentismo laboral y mejora en la productividad.

### **3.1.2 Marco Referencial**

#### **Pausas activas y su importancia en la salud laboral**

Según el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia., (s.f.) define a las pausas activas como sesiones de actividad física ejecutadas en el trabajo, durante al menos 10 minutos, en el que se efectúa adaptación física. Estas son una estrategia importante para mejorar la salud laboral previniendo la fatiga y el trabajo deficiente.

Según Jaspe., (2018), la instauración de pausas activas ayuda en la reducción del estrés y la fatiga, que a su vez incrementa la concentración y la productividad, y prevé lesiones músculo esqueléticas relacionadas con el trabajo sedentario. Además, las pausas activas pueden tener beneficios para la salud en general.

Las pausas activas favorecen la creatividad, potencia la capacidad de autocontrol, mejora la memoria, la coordinación, contribuye a la capacidad de concentración y aumenta la resistencia a la fatiga corporal. (Crehana.,2022). También pueden reducir el estrés y la ansiedad, y fortalecer el compañerismo y el trabajo en equipo. Es importante destacar que las pausas activas no son lo mismo que el tiempo de descanso o el tiempo libre.

De acuerdo a la revista Vida Saludable, las pausas activas pueden incluir ejercicios de estiramiento, caminar, hacer yoga o cualquier otra actividad física que ayude a reducir la fatiga y mejorar la concentración.

#### **Efectos de la fatiga y el trabajo deficiente en el personal administrativo de salud**

La fatiga laboral es un problema frecuente en el personal administrativo de salud, con diversos factores desencadenantes, como la falta de sueño, la mala



alimentación, el estrés y el sedentarismo, lo que resulta en perjudiciales para la salud y el rendimiento laboral.

Acorde Gutiérrez Cabello et al., (2018), menciona que la fatiga laboral puede afectar negativamente la salud física y mental del personal, aumentando el riesgo de lesiones músculo esqueléticas, trastornos del sueño, ansiedad y depresión. Además, la fatiga puede afectar el rendimiento laboral, disminuyendo la productividad y aumentando el riesgo de errores y accidentes laborales. (Jaspe., 2018)

La Universidad Complutense de Madrid, considera que la fatiga laboral también puede afectar negativamente en la calidad de vida de los empleados, afectando su vida social y familiar. Esta puede causar irritabilidad, falta de concentración, y disminución de la motivación y el interés en el trabajo. (Universidad Complutense de Madrid., 2013, p.5)

Es importante destacar que la fatiga laboral no solo afecta al trabajador, sino también en el entorno laboral y la organización de la institución. Según Eduardo., (s. f.), la fatiga laboral puede aumentar el ausentismo laboral, disminuir la calidad del trabajo y aumentar el costo de los seguros de salud.

### **Las ventajas de las pausas activas para prevenir el cansancio y el bajo rendimiento laboral**

La implementación de pausas activas a manera de plan preventivo puede tener varios beneficios para los trabajadores, entre estos tenemos:

- ✓ *Reducción de dolencias físicas:* previene lesiones músculo esqueléticas relacionadas con el trabajo sedentario.
- ✓ *Reducción del estrés:* permitiendo mejorar la salud mental en los empleados.

- ✓ *Mejora en el desempeño laboral:* Mejorar la concentración y la productividad, reduciendo el riesgo de errores y accidentes laborales.
  
- ✓ *Mejora de la salud en general:* Las pausas activas pueden mejorar la salud general de varias maneras, por ejemplo, incrementando la creatividad, la memoria, la coordinación, la concentración y la resistencia al cansancio físico. (Crehana.,2022)

Además, las pausas activas pueden tener beneficios para la organización y el entorno laboral.

### **Factores que influyen en el éxito de establecer pausas activas en el trabajo**

La implementación exitosa en el trabajo de pausas activas puede depender de varios factores. A continuación, se presentan algunos factores que influyen, entre estos podemos rescatar los siguientes:

1. *Apoyo de la dirección:* es vital para la implementación exitosa de pausas activas, considerando que el director debe garantizar el bienestar y la salud de sus empleados, proporcionando los recursos necesarios para implementar las pausas activas, (Gutiérrez Cabello, et al., 2018).
  
2. *Participación de los trabajadores:* Según Leonardo., (2023), la participación en el planeamiento e implementación de las pausas activas puede mejorar la participación y motivación de los empleados.
  
3. *Diseño de las pausas activas:* El diseño de estas puede influir en su efectividad y aceptación por los empleados. Por ello las pausas activas deben ser diseñadas acorde a las necesidades y preferencias de los trabajadores, y deben ser variadas y divertidas para mantener el interés y la motivación.

4. *Comunicación efectiva:* Es un factor importante para la implementación exitosa de pausas activas. Según Personio, (s.f.) hay que comunicar a los empleados los objetivos y las ventajas de las pausas activas, así como información sobre cómo participar en ellas.
5. *Evaluación y mejora continua:* La evaluación y mejora continua son esenciales para la implementación exitosa de pausas activas. En la Revista UDCA, establece la importancia de evaluar regularmente la efectividad de las pausas activas y realizar ajustes según sea necesario para mejorar su efectividad y aceptación por parte de los trabajadores.

### **Experiencias y resultados de estudios previos**

Smith et al., (2017) examinaron la utilización de pausas laborales en una muestra de trabajadores administrativos de hospitales, posterior adopción de pausas activas, los resultados demostraron una reducción considerable de los niveles de cansancio y una mejora del rendimiento laboral. Además, los participantes informaron de mayor sensación de bienestar y satisfacción laboral, lo que indica que las pausas activas pueden influir en el bienestar general del personal sanitario administrativo.

Johnson et al., (2019) realizaron una evaluación sistemática de los estudios que investigaban la influencia de las pausas activas en empleados de diversos sectores. Las pausas activas resultaron eficaces para reducir el cansancio y aumentar el rendimiento en la mayoría de los ensayos estudiados. Sin embargo, los autores destacaron que factores como la duración y la frecuencia de las pausas, así como la participación activa y el apoyo organizativo, pueden influir en el éxito de las pausas activas.

Por otro lado, un estudio longitudinal realizado por Brown et al., (2018) examinó el efecto de las pausas activas a lo largo del tiempo en un grupo de empleados administrativos de una empresa de servicios de salud. Los resultados indicaron que la implementación regular de pausas activas durante seis meses redujo la fatiga y mejoró el desempeño laboral. Este hallazgo sugiere que el efecto beneficioso de las pausas activas puede mantenerse a largo plazo con una implementación constante.

### **3.1.3 Marco Legal**

#### **Marco legal y políticas institucionales relacionadas con el bienestar y salud en el trabajo**

El bienestar y la salud en el trabajo son aspectos fundamentales para garantizar un ambiente laboral seguro y propicio para el desarrollo de los empleados. En el contexto del Ecuador, existen diversos marcos legales y políticas institucionales que buscan proteger y promover la salud y el bienestar de los empleados en diferentes sectores, incluido el personal administrativo de salud. A continuación, se examinan algunos de los principales aspectos del marco legal y las políticas institucionales relacionadas con el bienestar y salud en el trabajo en el Ecuador.

#### **Marco legal ecuator:**

La Constitución de la República Ecuador., (2008), establece “que el trabajo es un derecho y un deber social, y el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Art. 33)

Además de la Constitución, el Código de Trabajo es la principal pieza de legislación laboral en Ecuador. El Código de Trabajo establece una amplia normativa para la protección de los trabajadores, incluido el personal administrativo sanitario. Este código regula, entre otras cosas, la duración de la jornada laboral, las horas extraordinarias, las condiciones de trabajo y las vacaciones. También impone a las

compañías a brindar lugares de trabajo seguros y saludables, así como a adoptar medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades laborales. (Código del Trabajo., 2005)

El responsable de la seguridad social en Ecuador es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en el cual los empleados recibirán tratamiento médico y beneficios en caso de enfermedad o accidente de trabajo. Además, promueve la prevención y promoción de la salud en el lugar de trabajo.

### **Políticas Institucionales:**

El encargado de formular y ejecutar políticas laborales en el Ecuador es Ministerio de Trabajo. A través de su Dirección Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementa programas para promover la salud y seguridad de los trabajadores en todos los sectores, incluido el sector de la salud.

Una de las políticas institucionales que busca prevenir riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo en el país es "el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020-2024". Este plan establece estrategias para promover la cultura de prevención en el ámbito laboral y fomentar la colaboración activa de los empleadores y trabajadores para proteger su salud y seguridad.

El Ministerio de Salud Pública (MSP) cuenta con un papel importante en el fortalecimiento de la salud ocupacional. El MSP desarrolla políticas y programas para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y garantizar su bienestar físico y mental.

### **Marco Legal Internacional:**

*Organización Internacional del Trabajo (OIT):*

Convenio sobre el medio ambiente de trabajo, 1981 (N.º 155): Este convenio obliga a los países miembros a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, que incluya medidas para evitar el cansancio y mejorar la salud de los trabajadores.

*Declaración de Luxemburgo de la Unión Europea (UE) sobre Salud en el Trabajo (2005):*

La Unión Europea en esta declaración, reconoce la necesidad de impulsar el bienestar y la salud en el trabajo y alienta a los Estados miembros a tomar medidas para fomentar hábitos saludables, como las pausas activas.

*Estrategia Global de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para la Salud en el Trabajo (1995):*

La OMS establece en esta estrategia que, mediante la promoción de la salud, la importancia de introducir actividades de bienestar como las pausas activas en el trabajo.

*Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas:*

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 3 (“Salud y Bienestar”) hace énfasis con promover la salud en todas las edades, incluyendo la salud en el trabajo. (Agenda para el desarrollo sostenible., s. f.)

### **3.1.4 Marco Conceptual**

**1. Pausas Activas:** Se las define como breves recesos que se efectúa en la jornada laboral con el fin de realizar ejercicios físicos o estiramientos con el propósito de elevar la circulación sanguínea, mitigar la tensión muscular y disminuir el estrés acumulado durante la actividad laboral. Estas pausas se hacen activas y participativas,

implicando al personal en movimientos que favorecen el bienestar físico y mental. (Mendoza & Sebastián., 2022)

**2. Fatiga Laboral:** Es un estado de cansancio físico y mental que surge como resultado de una exposición prolongada a la actividad laboral sin suficientes períodos de descanso y recuperación. Esta fatiga puede manifestarse a través de síntomas como agotamiento, falta de concentración, disminución del rendimiento y mayor propensión a cometer errores. (Bracho-Paz & Quintero-Medina., 2020)

**3. Trabajo Deficiente:** El trabajo deficiente se refiere a la disminución en la calidad y eficiencia del desempeño laboral debido a factores como la fatiga, falta de concentración y agotamiento. Los trabajadores que experimentan fatiga laboral pueden mostrar dificultades para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva, lo que puede tener un impacto negativo en su productividad y en la calidad del trabajo realizado.

**4. Bienestar Laboral:** Se refiere a la felicidad y el equilibrio físico, psicológico y emocional de los empleados en la vida laboral y personal. (Alméstár Chávez & Yucra Soncco., 2022)

**5. Estrategias de Prevención:** Son acciones y medidas que se implementan para evitar o reducir los riesgos y problemas asociados con determinadas situaciones o condiciones. En el contexto laboral, las estrategias de prevención se enfocan en identificar y abordar factores que puedan afectar en el rendimiento y salud de los trabajadores, como la fatiga y el trabajo deficiente.

**6. Salud Ocupacional:** Es la promoción y el mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, el control de riesgos y la adaptación del trabajo a las personas y de las personas a sus puestos de trabajo. (Vive., 2021)  
Definiciones establecidas por la OMS y OIT.

**7. Personal Administrativo de Salud:** El personal administrativo de salud lo forman aquellos trabajadores que se encargan de funciones de apoyo y gestión en salud, como administración, contabilidad, recursos humanos, entre otros. Aunque no están directamente involucrados en la atención médica, su labor es fundamental para la operabilidad adecuada de los servicios de salud.

## **4 CAPÍTULO IV**

### **4.1 Aplicación Metodológica**

#### **4.1.1 Tipo de estudio**

Para cumplir con los objetivos, se realizó un estudio de métodos mixto (cualitativo-cuantitativo), a todos los funcionarios de la unidad zonal de Gobernanza de la Salud, en un periodo de 3 meses.

En el enfoque cualitativo: se realizaron entrevistas a profundidad con un guion semiestructurado, que recoge información al respecto de la percepción de las barreras, las mejores prácticas y recomendaciones en las pausas activas por parte de los funcionarios.

En el enfoque cuantitativo se realizó un estudio observacional-transversal, con el que se monitorearon los niveles de fatiga, bienestar y desempeño laboral a través de una encuesta; también se analizó la adopción de pausas activas y la influencia en el rendimiento laboral.

#### **4.1.2 Matriz del Marco Lógico**

Para diseñar la intervención en salud pública se utilizó la metodología marco lógico, que proporciona una visión completa y estructurada de los objetivos del



proyecto, indicadores que medirán el progreso y el éxito, medios de verificación para recopilar datos y supuestos que pueden influir en la implementación y los resultados del proyecto. Facilita la planificación y gestión efectiva del proyecto, así como la identificación de áreas donde pueden surgir desafíos o incertidumbres.

**Tabla 1. Matriz del Marco Lógico**

Componentes	Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<b>Fin</b>	Mejorar la calidad de vida del personal administrativo de salud.	Reducción en la fatiga laboral.	Informes de seguimiento y evaluación.	Económico Político.
		Aumento en la satisfacción laboral.	Encuestas de autoevaluación y de satisfacción.	Político Cultural
		Mejora en el rendimiento laboral.	Datos de productividad laboral.	Social.
<b>Propósito</b>	Promover pausas activas como una estrategia efectiva para prevenir la fatiga y mejorar el rendimiento laboral en gobernanza de la salud de la Coordinación zonal 6.	Nro. de pausas activas realizadas / Nro. de pausas activas planificadas	Registro de control de pausas activas.	Salud Cultural Ambiental Institucional
<b>Componentes</b>	Diseño del Programa de Pausas Activas.	Nro. de empleados que participan en pausas activas. / Nro. de empleados que dejaron de asistir.	Registros de asistencia a las sesiones.	Tiempo Ambiental
	Capacitación del Personal en Pausas Activas.	Nro. de capacitaciones efectuadas / Nro. de capacitaciones planificadas	Registro de capacitación y asistencia.	Económico Cultural Institucional
	Monitoreo y Evaluación de Pausas Activas.	Nro. de empleados participan en las pausas activas.	Registro de encuestas.	Cultural Social Institucional
<b>Actividades</b>	Realizar una evaluación de las necesidades y recursos para fortalecimiento de pausas activas.	Recopilación y análisis de datos sobre necesidades.	Registro de encuestas y entrevistas.	Social Institucional
	Desarrollar e integrar un programa de pausas activas adaptado al entorno laboral.	Un plan de ejercicios y actividades acorde a las necesidades.	Folletos, videos, talleres.	
	Capacitar a empleados y empleadores sobre pausas activas.	Capacitaciones enfocadas en las pausas activas	Registro de capacitaciones y asistencia	Social
	Establecer un sistema de seguimiento y evaluación. Realizar encuestas periódicas para recopilar retroalimentación.	Frecuencia de participación de los empleados / Percepción de empleados de la efectividad y satisfacción de las pausas activas.	Registro de asistencia. Encuestas trimestrales de efectividad y satisfacción de las pausas activas	Cultural Social Institucional

Fuente: Elaboración propia

Nota: La tabla 1 detalla el fin, propósito, componentes y actividades del marco lógico, necesarios para cumplir los objetivos.

### 4.1.3 Población, muestra y muestreo

Población: en este trabajo, la población estuvo constituida por 21 funcionarios públicos que laboran en el proceso administrativo de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6.

*Criterios de inclusión:*

- Personal que desee participar voluntariamente.
- Personal que labore físicamente en la institución.
- Personal con contrato ocasional y nombramiento.
- Personal que trabaje más de 3 meses.
- Personal de ambos géneros.

*Criterios de exclusión:*

- Personal que no desee participar.
- Personal con licencias en general.
- Personal que tengan menos 3 meses en el puesto.
- Personal que realice teletrabajo.

**Muestra:** la muestra estará constituida por la totalidad de servidores administrativos en el área evaluada.

En el estudio cualitativo se entrevistó a 3 funcionarios, la muestra fue de conveniencia, se eligió personas con distintos perfiles dentro del área administrativa. El perfil 1.<sup>a</sup> Médico General, perfil 2.<sup>o</sup> Contador Público Auditor, y perfil 3.<sup>o</sup> Ingeniero Comercial.

#### 4.1.4 Variables

En el presente trabajo se considerarán las siguientes variables:

- *Variable independiente:* Implementación de pausas activas a través de las siguientes variables.
  - ¿Has participado en las sesiones de pausas activas implementadas en la Coordinación Zonal 6 Salud?
  - Si has participado, ¿con qué frecuencia asistes a estas sesiones?
  - ¿Sientes que las pausas activas han influido en tu bienestar general?
  - ¿Consideras que las pausas activas han mejorado tu bienestar en el trabajo?
  - ¿Qué opinión tienes sobre la instauración de pausas activas en el entorno laboral?
  
- *Variable Dependiente:*
  - Desempeño laboral: Se refiere a la calidad y eficiencia en la realización de las tareas y responsabilidades.
  - Fatiga laboral: Fatiga mental, Fatiga Física, Fatiga emocional, y síntomas generales de fatiga.
  - Bienestar: Estado general de bienestar físico, mental y emocional del personal.
  
- *Variables sociodemográficas y relacionadas al empleo:* edad, sexo, tiempo de empleo.

En anexo 1 se puede evidenciar la operacionalización de variables.

#### 4.1.5 Instrumento de Investigación

##### Cuestionarios

Para el presente estudio se construyó un cuestionario específico para medir fatiga laboral, bienestar general, y el desempeño laboral. En el presente cuestionarios se incluían variables sociodemográficas tales como edad, género, y tiempo en el trabajo, de igual forma, se realizaron una serie de preguntas para evaluar la implementación de pausas activas, este cuestionario incluyo los siguientes instrumentos estandarizados:

##### *Cuestionario de Escala de Fatiga Laboral de Chalder:*

La Escala de Fatiga de Chalder (Chalder, T.et, al.,1993) es una herramienta ampliamente utilizada para evaluar la fatiga percibida en diferentes ámbitos laborales y de salud. Ha demostrado una buena validez y confiabilidad en diversas poblaciones. La escala se validó en estudios previos y demostró ser un instrumento válido para evaluar la fatiga en diferentes grupos de población. El baremo empleado para medir fue si presenta entre los rangos de 7-14 puntos presenta un nivel bajo, si está entre 15-21 el nivel de fatiga es regular, y sí, está entre 22-28 se presenta un nivel alto de fatiga.

##### *Cuestionario de Escala de Bienestar General de Short Warwick-Edimburgo:*

La Escala de Bienestar General de Short Warwick-Edimburgo es otra herramienta ampliamente utilizada para medir el bienestar general en diferentes contextos. Al igual que en el caso anterior, esta escala ha demostrado validez y confiabilidad en diferentes poblaciones. En esta herramienta se empleó los siguientes

rangos de 5-17 nivel alto, de 18-29 nivel regular y e 30-40 nivel bajo de bienestar general. (Tennant, R., et, al., 2007).

#### *Cuestionario de Desempeño Laboral:*

El cuestionario de desempeño laboral que se propuso se basa en ítems como eficiencia, la concentración, la calidad del trabajo y la toma de decisiones relacionadas con diferentes aspectos del desempeño laboral. Esta sección la aplica el jefe de área. Para su evaluación se consideró los siguientes rangos de 10-20 un desempeño insuficiente, entre 21-35 es regular y de 36-50 es un buen desempeño.

#### *Implementación de Pausas Activas:*

Para medir la implementación se incluyó una serie de preguntas en los cuestionarios, que permitieron evaluar la participación de pausas activas efectuadas, la frecuencia de realización, así como la percepción de sí se ha mejorado el bienestar general y laboral con la implementación de las pausas. Y por último se indicó si creen que es bueno o malo la implementación de las mismas en el trabajo.

En el anexo 4 podrá encontrar los cuestionarios aplicados.

### **Entrevistas**

Se realizó un guion semiestructurado para la realización de la entrevista, posterior se efectuó una selección de 3 personas de una muestra a conveniencia, esta entrevista consta de 3 secciones:

- Barreras y Desafíos,
- Mejores prácticas, y
- Recomendaciones.

Con esta información, se pretende lograr obtener material para contestar a los objetivos específicos y con ello de igual manera elaborar el plan de intervención.

#### **4.1.6 Obtención y Análisis de la información**

1. *Cuestionarios:* Se aplicó el cuestionario al personal mediante Google forms, el que mediante un link se socializó para que sea llenado, el cuestionario fue llenado por la totalidad del personal, este se lo aplico el 24 de agosto, durante el horario de oficina.

*Tabulación, procesamiento y análisis de los datos recopilados:*

Se llevo a cabo un análisis univariado de todas las variables de estudio, posterior se efectuó un a análisis bivariado de las variables dependientes con las variables independientes del estudio, finalmente se aplicó la prueba exacta de Fisher dada que la muestra es pequeña, para ver si existía asociaciones estadísticas entre las principales variables dependientes e independientes, para los análisis estadísticos se utilizaron las herramientas informáticas de Microsoft Excel y SPSS Statistics 29.0.0.

2. *Entrevistas a profundidad:* las entrevistas se realizaron entre el 25 al 26 de agosto con una duración de 45 minutos en cada entrevista, estas no fueron grabadas, sino más bien la persona entrevistadora recogió las principales respuestas de las personas entrevistadas, para posteriormente efectuar un consolidado, esquematizar y organizar según el guion planteado.

## **5 CAPÍTULO V**

### **5.1 Resultados y Discusión**

#### **5.1.1 Resultados**

Se da a conocer los resultados del estudio, se inicia con los datos sociodemográficos y laborales, y después se indicarán los resultados que contestan los objetivos.

**Tabla 2. Descripción de las variables sociodemográficas y relacionadas al empleo de la muestra**

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
<b>Edad</b>	Media (DS)	38	(6)
<b>Género</b>	Femenino	16	76%
	Masculino	5	24%
<b>Tiempo de empleo</b>	Media (DS)	6	(3)

Fuente: Elaboración propia

En relación a la tabla 2 se observa el detalle de las variables sociodemográficas y relacionadas al empleo de la muestra, qué acorde a las características sociodemográficas se demostró que la edad promedio en el proceso es de 38 años (DS 6), con predominio del sexo femenino de un 76% (16), en relación con los hombres representan el 24% (5), de igual manera, el tiempo de empleo del personal es de 6 años (DS 3).

**Tabla 3. Descripción de las variables, fatiga laboral, desempeño laboral y bienestar general en la muestra**

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
<b>Fatiga Laboral</b>	Bajo	14	67%
	Regular	6	29%
	Alto	1	5%
	<b>Total</b>	21	100%
<b>Desempeño Laboral</b>	Bueno	15	71%
	Regular	6	29%
	Insuficiente	0	0%
	<b>Total</b>	21	100%
<b>Bienestar General</b>	Alto	16	76%
	Regular	4	19%
	Bajo	1	5%
	<b>Total</b>	21	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se evidencian las variables fatiga laboral, desempeño laboral y bienestar general, en el que el 67 % (14) presenta un nivel de fatiga laboral bajo; con respecto al desempeño laboral, el 71 % (15) es bueno, y el 76 % (16) de los trabajadores manifiestan tener buen bienestar.

**Tabla 4. Evaluación de las pausas activas por parte del personal de Gobernanza de Salud de la Coordinación Zonal 6**

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
<b>¿Has participado en las sesiones de pausas activas implementadas?</b>	Si	19	90%
	No	2	10%
	<b>Total</b>	21	100%
<b>Si has participado, ¿con qué frecuencia asistes a estas sesiones?</b>	Diariamente	14	67%
	Varias veces a la semana	1	5%
	Ocasionalmente	4	19%
	No asisto	2	10%
	<b>Total</b>	21	100%
<b>Las pausas activas han influido en tu bienestar general</b>	Si	19	90%
	No	2	10%
	<b>Total</b>	21	100%
<b>Las pausas activas han mejorado tu bienestar en el trabajo</b>	Si	19	90%
	No	2	10%
	<b>Total</b>	21	100%
<b>Qué opinión tienes sobre la instauración de pausas activas en el entorno laboral</b>	Bueno	21	100%
	Malo	0	0%
	<b>Total</b>	21	100%

Fuente: Elaboración propia



En relación a la tabla 4, con respecto a la evaluación de las pausas activas por parte del personal de Gobernanza de Salud de la Coordinación Zonal 6, se visualiza que del total de trabajadores (21), se evidencia que el 90% (19) han participado de las pausas activas, de estos el 67% (14) la realizan diariamente y solo 19% (4) lo efectúan ocasionalmente. El 90% (19) creen que las pausas activas han influido tanto en el bienestar general, así como en el del trabajo, y el 100% (21) afirman que las pausas son buenas en el trabajo.

**Tabla 5. Análisis bivariado de los niveles de fatiga laboral, bienestar general y desempeño laboral, con relación a la participación de las sesiones de pausas activas.**

Variable	Nivel de Fatiga Laboral					p-valor	Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton			
	Categoría	Bajo	Regular	Alto	Total					
	Si	N	13	5	1	19	0,759	0,567		
		%	68,40%	26,30%	5,30%	100%				
	No	N	1	1	0	2				
		%	50%	50%	0%	100%				
	Total	N	14	6	1	21				
		%	66,70%	28,60%	4,80%	100%				
¿Has participado en las sesiones de pausas activas implementadas?	Nivel de Bienestar General					0,493	0,429			
	Si	Categoría	Bajo	Regular	Alto			Total		
		N	1	3	15			19		
	No	%	5,30%	15,80%	78,90%			100%		
		N	0	1	1			2		
	Total	%	0%	50%	50%			100%		
		N	1	4	16			21		
	Nivel de Desempeño Laboral							0,481	0,500	
	Si	Categoría	Insuficiente	Regular	Buena					Total
		N	0	5	14					19
	No	%	0%	26,30%	73,70%					100,00%
		N	0	1	1					2
Total	%	0%	50%	50%	100,00%					
	N	0	6	15	21					
Nivel de Desempeño Laboral					0,481	0,500				
%	0%	28,60%	71,40%	100,00%						

Fuente: Elaboración propia

Al respecto de la tabla 5, en la que se analizó el nivel de fatiga laboral, bienestar general y desempeño laboral, con relación a la participación de las sesiones de pausas activas, en la que se puede evidenciar que empleando el chi-cuadrado y prueba exacta de Fisher no existe asociación significativa, ya que los valores de p son mayores a 0,05. Pero se puede visualizar que las personas que participan en las pausas el 68,40 % (13) presentan un nivel bajo de fatiga, igual que el 78,90 % (15) empleados presentan un nivel alto de bienestar, seguido de los funcionarios con niveles regulares de fatiga (26,30 %), bienestar general (15,80 %) y desempeño laboral (26,30 %).

**Tabla 6. Análisis bivariado de los niveles de fatiga laboral, bienestar general y desempeño laboral, con respecto a la frecuencia de asistencia a las sesiones de pausas activas.**

Variable	Categoría	Nivel de Fatiga Laboral								p-valor	Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	
		Bajo		Regular		Alto		Total				
		N	%	N	%	N	%	N	%			
Si has participado, ¿con qué frecuencia asistes a estas sesiones?	Diariamente	11	78,60%	3	50%	0	0%	14	66,70%	0,291	0,217	
	Varias veces a la semana	1	7,10%	0	0%	0	0%	1	4,80%			
	Ocasionalmente	1	7,10%	2	33,30%	1	100%	4	19,00%			
	No asisto	1	7,10%	1	16,70%	0	0%	2	9,50%			
	Total	14	100%	6	100%	1	100%	21	100%			
	<b>Nivel de Bienestar General</b>											
			Bajo		Regular		Alto		Total		0,373	0,293
			N	%	N	%	N	%	N	%		
	Diariamente		0	0%	2	50%	12	75%	14	66,70%		
	Varias veces a la semana		0	0%	0	0%	1	6,30%	1	4,80%		
	Ocasionalmente		1	100%	1	25%	2	12,50%	4	19%		
	No asisto		0	0%	1	25%	1	6,30%	2	9,50%		
	Total		1	100%	4	100%	16	100%	21	100%		
	<b>Nivel de Desempeño Laboral</b>											
			Insuficiente		Regular		Bueno		Total		0,831	1
			N	%	N	%	N	%	N	%		
	Diariamente		0	0%	4	66,70%	10	66,70%	14	66,70%		
	Varias veces a la semana		0	0%	0	0%	1	6,70%	1	4,80%		
	Ocasionalmente		0	0%	1	16,70%	3	20%	4	19%		
	No asisto		0	0%	1	16,70%	1	6,70%	2	9,50%		
	Total		0	0%	6	100%	15	100%	21	100%		

Fuente: Elaboración propia

La tabla 6 demuestra la ausencia de una asociación significativa entre los niveles de fatiga laboral, bienestar general y rendimiento laboral y la frecuencia con la que se asiste a las pausas activas, medida con la prueba exacta de Fisher y la prueba de chi-cuadrado, ( $p$ -valor  $> 0,05$ ); pero el personal que asiste diariamente a las pausas activas tiene un 78,60% (11) un bajo nivel de fatiga, un 75% (12) un alto nivel de bienestar general y un 66,70% (10).

**Tabla 7. Análisis bivariado de los niveles de fatiga laboral, bienestar general y desempeño laboral, con relación a la percepción de sí el bienestar general y en el bienestar en el trabajo, han sido influenciados por las pausas activas.**

Variable	Las pausas activas han influido en tu bienestar general y en el bienestar en el trabajo	
	p-valor	Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton
Nivel de Fatiga	0,063	0,167
Nivel Bienestar	0,493	0,429
Nivel Desempeño	0,481	0,500

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, se analizó con la prueba exacta de Fisher y la prueba chi-cuadrado la fatiga, bienestar general y desempeño laboral, relativo a la percepción de sí han influido en el bienestar general y en el bienestar laboral las pausas activas, en el que se puede evidenciar que no existe asociación significativa importante ( $p$ -valor  $> 0.05$ ).

## Entrevistas

De la muestra de conveniencia de 3 personas seleccionadas se pudo obtener el siguiente resultado:

### *Barreras y Desafíos*

De las personas entrevistadas nos supieron manifestar que la principal barrera era la cantidad de trabajo que desarrollan, por lo que tiene limitado el tiempo para el desarrollo de las pausas, ya que el tiempo que se tiene para el cumplimiento es corto, así mismo, otra barrera es la falta de apoyo por las autoridades en la institución que no brinde los espacios adecuados para cumplimiento de las pausas, ni tienen personal que se encarga de verificar el cumplimiento, convirtiéndose en un gran desafío para los empleados ejecutar las prácticas de pausas.

### *Mejores Prácticas*

Con respecto a esta temática, nos indican que para cumplirse se estableció un cronograma de ejercicios, y de personas a cargo de la realización, se cuenta con un horario fijo (10h40 AM), siempre hay un líder que recuerda a todos los que hacen la pausa, el funcionario que no acude paga una multa de 0.50 ctv.

En cuanto al desarrollo de los ejercicios, se inicia con respiraciones previas, y al culminar los ejercicios, posterior se efectúa en forma ordenada, los diferentes ejercicios inician de forma cefalocaudal, se trata en lo posible de realizar la mayoría de los ejercicios que permitan ejercitar la mayor parte del cuerpo, previa a la culminación de los ejercicios se solicita al personal si desean efectuar algún ejercicio más.

Se tarda en hacer pausas visuales, las que ayudan mucho, considerando que el personal permanece más de 8 horas frente a un computador, y al final de la pausa se efectúan charlas con diferentes temáticas, ya sean laborales, políticas o de eventos suscitados en el diario vivir, que han ayudado mucho, ya que los funcionarios logran desfogar ciertas molestias o cargas que permiten que al regresar a las labores sean más tranquilos y con mayor energía.

Algo importante es que una de las mejores estrategias usadas para garantizar el cumplimiento es multar económicamente a quien no acude a las pausas, lo que ha permitido generar una rutina en el personal y ahora la mayoría hace las pausas sin importar la carga y el tiempo.

### *Recomendaciones*

- ✓ Sería importante que las autoridades repliquen el beneficio de las pausas activas a todo el personal de manera constante y generen incentivos para el cumplimiento.
- ✓ Invitar a profesionales expertos en pausas activas para retroalimentar a los funcionarios y puedan aprender nuevos ejercicios y rutinas que permitan mejorar la calidad de la pausa activa.
- ✓ Proponer pausas activas en forma global a todo el personal, estableciendo un horario fijo que todos puedan acudir y descargar su fatiga o estrés que presentan.
- ✓ Generar espacios adecuados para la ejecución de pausas activas.

### **5.1.2 Discusión de Resultados**

En él presenta trabajo demuestra en cuanto a las variables sociodemográficas de los profesionales que laboran en la Unidad de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6, la edad promedio en el proceso es de 38 años. Corroborando con la evidencia científica, que ha demostrado que el bienestar puede estar influenciado por la edad. Los trabajadores más jóvenes tienden a tener una mayor capacidad física, pero también pueden experimentar más estrés debido a las responsabilidades familiares y las expectativas laborales. (Cheng & Chen, 2014)

En relación con el sexo, el género femenino representa el 76 % (16) de la muestra, comparado con solo el 24 % (5) hombres, es importante, ya que la literatura sugiere que las mujeres son más conscientes de la importancia del bienestar en el

trabajo y pueden estar más dispuestas a participar en actividades como las pausas activas. (Artazcoz et al., 2007)

De los 21 participantes, el 67% (14) señalan que tienen un nivel de fatiga bajo; y, además, el 71% (15) evidencia que el rendimiento laboral es satisfactorio. Que en comparación al estudio de Castro & Teresa., (2021) titulado "Pausas activas para la disminución del estrés laboral", con una muestra de 24 trabajadores, nos indica que, del total de la muestra, el 50% afirman que sufren de estrés laboral, y de estos el 66% indicaron que cuando se encuentran fatigados no cumplen con las metas y objetivos.

En un estudio de Rojas y Mercedes., (2022), titulado "El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores administrativos de una gerencia de salud de Lambayeque", con 233 trabajadores, se identificó que el 44,6% tenía estrés laboral regular, y el 45,9% un alto nivel de desempeño laboral; y que todo ello se debía a una alta carga de trabajo, inadecuadas relaciones interpersonales y a la carencia de desarrollo profesional.

Descubrió una alta correlación negativa (-0,835 con p-valor de 0,000) con respecto al rendimiento de los trabajadores administrativos con el estrés laboral, lo que sugiere una relación inversa y significativa entre el estrés y el rendimiento en el trabajo. Esto sugiere que la presencia de estrés influirá en la evolución de las actividades laborales. (Rojas & Mercedes., 2022)

En cuanto al bienestar general, se indica que el 76% (16) de los funcionarios tenían un buen bienestar general, lo cual contradice lo encontrado en la investigación de Paucar y Erlinda., (2022) titulada "Bienestar laboral y síndrome de burnout en el personal de un centro de salud público de la región Lima, 2022." Se descubrió en una muestra de 50 empleados que el 88% de los profesionales de la salud presentaba síndrome de burnout, en tanto que el 80% tenía un bienestar laboral promedio, se estableció que no existe asociación significativa entre el síndrome de burnout y el bienestar laboral (Rho de Spearman de 0,215).

El 90% (19) participaron en las pausas activas, de estos 67 % (14) la realizan diariamente y solo el 19 % (4) lo efectúan ocasionalmente. De acuerdo con Gutiérrez, et, al., (2018), la autora defiende que el realizar pausas activas, es plan de descanso, ya que no solo se deben realizar pausas estáticas, sino también pausas activas que mejoren la concentración en el trabajo. Su investigación se centra en determinar cómo la práctica de entrenamientos de tiempo limitado beneficia el bienestar físico, mental y psicológico de los trabajadores.

El 90% (19) cree que las pausas activas han influido tanto en el bienestar general como en el rendimiento laboral. Es alentador ver que el 90% de los empleados han participado en las pausas activas, y que la mayoría cree que han influido positivamente en su bienestar y desempeño laboral. Esto está en línea con investigaciones previas que demuestran que las pausas activas consiguen reducir el estrés, mejorar la concentración y aumentar la satisfacción laboral. (LaMontagne et al., 2014)

El 100% (21) de los funcionarios de la Gobernanza considera útil la implementación en el trabajo de pausas activas. Según el estudio de Castro y Teresa., (2021), el mayor porcentaje (54%) de los encuestados requiere un plan de pausas activas, lo que confirma que, para reducir el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la presión, la fatiga y la tensión muscular, es imprescindible promover estas estrategias ya que permiten liberar energía y recuperar fuerzas.

Se empleo la prueba exacta de Fisher y la de chi-cuadrado para el análisis bivariado de las variables dependientes con las variables independientes del estudio, cuyos resultados fueron valores superiores a 0,05, lo que indica que no existen asociaciones estadísticas entre las variables principales por el tamaño pequeño de la muestra.

El 68,40% (13) de los que hacen pausas tienen un bajo agotamiento, mientras que el 78,90% (15) de los trabajadores tienen buen nivel de bienestar (Tabla 5). Del mismo modo, el 78,60% (11) de los trabajadores que realizan pausas activas diarias declaran un cansancio mínimo, el 75% (12) un excelente bienestar general y el 66,70% (10) un buen rendimiento laboral (Tabla 6).

Así mismo, se evidenció en las entrevistas efectuadas, el personal nos supo dar a conocer, con respecto a las principales barreras para la ejecución de las pausas, entre estas tenemos primero la carga laboral, y la otra es la falta de apoyo de las autoridades, son las causas primordiales que impiden la aplicación de pausas.

Díaz et al., (2020) en su proyecto titulado "Pausas activas en empresas públicas y privadas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano", señaló que uno de los principales retos para mantener la adherencia a las pausas, así como su constancia en ellas, se debe a la excusa de "demasiado trabajo". Según Castro y Teresa, (2021), más de la mitad de los encuestados declararon estrés laboral, porque trabajaron bajo presión y vieron violados sus derechos.

Con respecto a las mejores prácticas, nos supieron indicar que establecer un horario, un líder que recuerde la ejecución de pausas, de igual manera contar con un cronograma de ejercicios, de igual permitir que el personal pueda recomendar ejercicios durante la realización de ejercicios, y la mejor practica empleada para garantizar una adherencia de cada funcionario en la realización de las pausas fue establecer sanciones económicas, lo que permitió garantizar el cumplimiento.

Al respecto de lo antes descrito, Diaz et al., (2020) manifiesta que la naturaleza de las pausas y cambios de actividad en el trabajo, estarán sujetos a las demandas específicas de cada tarea, así mismo, dedujo que tanto los empresarios como trabajadores al no existe sanción alguna u obligación de aplicación por ello, no cuentan con programas de pausa activas, y en el otro contexto de contar con un plan de



pausas, se visualizó que los empleados no tomaban en serio las mismas y más bien empleaban esos espacios para fumar o generar conflictos a los demás compañeros.

## **6 CAPÍTULO VI**

### **6.1 Propuesta de Mejora**

**Tema:**

**Propuesta de mejora para el plan de pausas activas del personal de gobernanza de la salud.**

#### **Introducción**

Desde el año 2013, el Gobierno Nacional de Ecuador viene implementando una estrategia de promoción de la salud ocupacional para garantizar un trabajo estable y digno. Este programa se denomina "Agita tu Mundo" y su objetivo es concienciar sobre la importancia de la actividad física y proporcionar herramientas y recursos para que las personas puedan incorporarla a su vida cotidiana. (Estrategia Agita tu Mundo - Ministerio de Salud Pública, s.f.)

Este programa tiene 7 ejes, que se detallan a continuación: 1. Alimentación saludable 2. Actividad física 3. Prevención de consumos nocivos 4. Movilidad Sostenible 5. Salud Mental 6. Salud sexual y salud reproductiva, y 7. Buenas Prácticas Ambientales." (Estrategia Agita tu Mundo - Ministerio de Salud Pública, s.f.) Con ello se promueve la ejecución de descanso en el trabajo por medio de las actividades físicas, la práctica de deportes y actividades recreativas, así como la adopción de hábitos saludables en la alimentación.

#### **Justificación**

El bienestar y la salud de los trabajadores es fundamental para el funcionamiento eficiente del sistema de salud. El estrés laboral y la fatiga pueden afectar negativamente su desempeño y su salud en general. Igualmente, considerando los resultados de este estudio donde se concluye que puede existir una relación entre la mejora del bienestar laboral, reducción de la fatiga y buen desempeño, consecuente a la instauración de las pausas activas.

En este contexto, proponemos mejorar el actual plan de pausas activas mediante la incorporación de la estrategia “Agita tu Mundo” del MSP. Esta estrategia se enfoca en promover la salud y la actividad física en el lugar de trabajo, ya que puede ser adaptada para satisfacer las necesidades específicas del personal administrativo de salud.

Para la presente propuesta nos enfocaremos en el eje de actividad física, ya que encontramos 5 estrategias que permitirán realizar actividad física en el espacio de trabajo, que pueden ayudar mucho para el mejoramiento de las pausas activas, estas estrategias son: 1. Pausas activas, 2. Actívate, 3. Gradivoros, 4. Bioterapia, y 5 Campeonatos internos de deportes. En estas estrategias se cuenta con un sin números de material de apoyo entre folletos, videos, e información de rutinas y formas de organización para la aplicación diaria de las pausas. (Estrategia Agita tu Mundo – Ministerio de Salud Pública, s.f.)

Después, según la adhesión del proyecto sea efectiva, se integrarán los demás ejes para mejorar la salud de los funcionarios de forma global.

### **Objetivo General:**

Mejorar el bienestar, la salud y el rendimiento laboral en los funcionarios de Gobernanza de la salud a través de la implementación efectiva de pausas activas basadas en la estrategia “Agita tu Mundo”.

**Objetivos Específicos:**

- Desarrollar un programa de pausas activas adaptado a las necesidades y recursos del personal administrativo de salud.
- Capacitar al personal en la realización de pausas activas efectivas y seguras.
- Evaluar y monitorear regularmente la efectividad de las pausas activas y realizar ajustes según sea necesario.

**Alcance:**

Esta propuesta se aplicará a todos los funcionarios de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6. El programa se realizará durante 6 meses.

**Componentes de la propuesta:**

- ✓ Diseño del Programa de Pausas Activas.
- ✓ Capacitación del Personal en Pausas Activas.
- ✓ Monitoreo y Evaluación de Pausas Activas.

*Diseño del Programa de Pausas Activas*

Para desarrollarlo se procederá primero a evaluar las necesidades y recursos para fortalecer las pausas activas, se obtendrá mediante encuestas y entrevistas, destinadas a recolectar información de salud del personal, del ambiente laboral y actividades, ejercicios que se deba incorporar a las pausas activas.

Tras una evaluación de las demandas, se elaborará un plan adaptado de pausas activas acorde a las necesidades del departamento. En él se incorporarán todos los contenidos aportados por el eje de actividad física de la estrategia “agita tu mundo” con el fin de disponer de recursos novedosos y únicos en el contexto de los ejercicios y

actividades a realizar durante las pausas activas. También se consultará a profesionales como psicólogos y fisioterapeutas sobre ejercicios, procedimientos y materiales para la realización de las pausas.

Una vez diseñado, se integrarán pausas activas en la rutina laboral diaria, es esencial para asegurar que los empleados las realicen regularmente. Para ello es importante establecer lo siguiente:

- Determinar horarios específicos durante la jornada laboral en los que se llevarán a cabo las pausas activas. Esto podría ser al comienzo del día, antes o después del almuerzo, o en momentos estratégicos en función de las necesidades del trabajo.
- Informar a todo el personal sobre los horarios de las pausas activas. Esto se puede hacer a través de carteles en áreas comunes, correos electrónicos o recordatorios en reuniones de equipo.
- Utilizar una señal o recordatorio visual, como una alarma o un mensaje en el sistema de comunicación interno, para indicar el inicio de las pausas activas.
- Designar a un líder o facilitador encargado de dirigir las pausas activas. Esta persona puede ser un miembro del equipo de salud ocupacional o cualquier empleado capacitado para esta función.
- Asegurarse de que las pausas activas tengan una duración fija y respetar ese tiempo. Por ejemplo, pueden durar cinco minutos.
- Proporcionar una variedad de ejercicios para que los empleados elijan según sus preferencias y necesidades. Esto fomenta la participación y permite a los empleados adaptar las pausas activas a sus niveles de comodidad.

Promover activamente la participación es clave para garantizar que todos los empleados se involucren en las pausas activas. Aquí se detallan la estrategia que se empleara para lograrlo:

- Establecer un comité de bienestar en la empresa que incluya representantes de talento humano y medicina ocupacional. Este comité puede ser responsable de promover las pausas activas y otras iniciativas de bienestar.
- Realizar campañas de concienciación sobre las ventajas de las pausas activas y cómo contribuyen al bienestar de los trabajadores.
- Reconocer y recompensar el compromiso y la participación en las pausas activas. Pueden otorgarse premios simbólicos o reconocimientos públicos.
- Realizar encuestas periódicas para evaluar la satisfacción de los empleados con las pausas activas y recopilar sugerencias para mejoras.
- Implementar programas de incentivos que premien la participación en las pausas activas, como días libres adicionales o descuentos en gimnasios locales.

La integración de pausas activas en la rutina laboral diaria y la promoción activa de la participación son estrategias clave para asegurar que los empleados se beneficien de estas prácticas y contribuyan a un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

### *Capacitación del Personal en Pausas Activas*

La formación del personal en las pausas activas es fundamental para garantizar que las sesiones se desarrollen con fluidez y seguridad. He aquí un desglose de cómo se organizará eficientemente la formación:

Se solicitará la colaboración de profesionales (fisioterapeutas o psicólogos) expertos en la temática para que sean los formadores o facilitadores de las sesiones de capacitación. Estos formadores deben tener experiencia en ejercicios de pausas activas y ser capaces de comunicar de manera efectiva.

Se llevarán a cabo capacitaciones en los meses de febrero y marzo, las que estarán distribuidas en 3 se ejecutará en los horarios de oficina. Dependiendo de la temática de capacitación se emplea las instalaciones de la institución, ya sea la sala de TIC para las charlas informativas y de contar con prácticas de ejercicios se empleará las áreas verdes con la que cuenta la coordinación. Se invitará a todos los empleados de Gobernanza a participar en las sesiones de capacitación, estas se efectuarán mediante correo institucional, así como por grupos de WhatsApp.

Las capacitaciones tendrán la siguiente temática:

- ✓ Importancia de las pausas activas en el lugar de trabajo.
- ✓ Beneficios para la salud física y mental.
- ✓ Demostración de rutinas específicos.
- ✓ Técnicas de respiración y relajación.
- ✓ Seguridad y prevención de lesiones en las pausas activas
- ✓ Integración en la rutina laboral diaria de las pausas activas.

Al final de cada sesión de capacitación, se recopilará retroalimentación de los participantes, esta se usará para realizar ajustes en las futuras sesiones de capacitación si es necesario.

#### *Monitoreo y Evaluación de Pausas Activas:*

El establecimiento de un sistema de seguimiento es esencial para evaluar la efectividad de las pausas activas y realizar ajustes cuando sea necesario. Aquí se detalla cómo llevará a cabo este proceso:

- Se empleará indicadores como la frecuencia de participación, la percepción de los empleados sobre su efectividad y la satisfacción de las pausas activas.
- Utilizaremos herramientas adecuadas para recopilar datos. Esto podría incluir encuestas en línea, registros de participación, sistemas de

seguimiento de asistencia o aplicaciones de salud y bienestar. Estas entrevistas se llevarán a cabo en forma trimestral.

- Designará a un equipo o persona responsable de recopilar y mantener los datos del seguimiento.
- Analizará los datos recopilados y utilizarlos para tomar decisiones informadas sobre ajustes en el programa. Por ejemplo, si la participación es baja, se pueden realizar cambios en los horarios o en la variedad de ejercicios ofrecidos.

Recopilar retroalimentación de los empleados es esencial para comprender su percepción y experiencia con las pausas activas. Aquí se describen como se llevará a cabo este proceso:

- Se diseñará y administrará encuestas de satisfacción que incluyan preguntas sobre la percepción de los empleados acerca de las pausas activas, su utilidad y cualquier sugerencia para mejoras.
- Se establecerá canales de comunicación abierta donde los empleados puedan compartir sus comentarios y preocupaciones sobre las pausas activas de manera regular.
- Realizaremos entrevistas individuales o grupos focales con empleados para obtener retroalimentación cualitativa más detallada.
- Analizaremos los resultados de las encuestas y las sesiones de retroalimentación para identificar patrones y tendencias.
- Utilizaremos la retroalimentación para realizar mejoras específicas en el programa de pausas activas, como ajustar los ejercicios, los horarios o las comunicaciones.
- Y finalmente, comunicaremos a los empleados los resultados de las encuestas y las acciones tomadas en respuesta a sus comentarios. Esto demuestra que sus opiniones son valoradas y que el programa se ajusta según sus necesidades.

El monitoreo y la recopilación de retroalimentación son partes esenciales de la gestión continua del programa de pausas activas. Estos procesos permiten adaptar y mejorar el programa a medida que se desarrolla y aseguran que sea efectivo y beneficioso para los empleados.

**Tabla 8. Plan de Actividades 2023-2024**

Etapa/Actividad	Meses						Responsabl e
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	
<b>Componente 1: Diseño del Programa de Pausas Activas</b>							
1.1. Realizar una Evaluación de Necesidades	Encuesta y Entrevistas sobre la necesidad en las pausas						Investigador
1.2. Desarrollar un Programa Adaptado	Elaboración del plan de pausas.						Medicina ocupacional / investigador
			Inicio del nuevo plan de pausas activas				Medicina ocupacional / investigador
1.3. Promoción Activa de la Participación			Conformación de comités, campañas.				Medicina ocupacional / investigador
<b>Componente 2: Capacitación del Personal en Pausas Activas</b>							
2.1. Organizar Sesiones de Capacitación				3 capacitaciones sobre beneficios, nuevas rutinas de pausas activas			Medicina ocupacional / investigador
<b>Componente 3: Monitoreo y Evaluación de Pausas Activas</b>							
3.1. Establecer un Sistema de Seguimiento						Encuestas de satisfacción	Investigador
3.2. Recopilar Retroalimentación						Entrevistas de retroalimentación	Investigador

Fuente: Elaboración propia



## **Financiamiento y factibilidad:**

El financiamiento para la implementación de este programa se obtendrá del mismo personal de gobernanza, ya que es un proyecto económicamente no muy alto. La viabilidad de aplicación del programa es buena, ya que los empleados que forman parte de las pausas activas cuentan con el apoyo de la coordinación zonal y del departamento de medicina ocupacional, sumado que el ministerio cuenta con políticas y programas que respaldan la aplicación de dichas actividades.

Este plan pretende promover la salud y el bienestar del personal sanitario administrativo mediante la aplicación de pausas activas basadas en el concepto “Agita tu Mundo” y adaptadas a las necesidades del departamento. Se prevé que este proyecto no solo ayude al rendimiento laboral y la salud de los funcionarios, sino que también contribuya a crear un entorno de trabajo saludable y productivo en la unidad de Gobernanza y sirva de modelo para otros departamentos de la Coordinación Zonal 6.

## **7 CAPÍTULO VII**

### **7.1 Conclusiones y Recomendaciones**

#### **7.1.1 Conclusiones**

La fatiga laboral y el trabajo deficiente son desafíos significativos que afectan la productividad y el bienestar de los funcionarios la administración sanitaria. La revisión de la literatura científica ha confirmado la efectividad de las pausas activas como una estrategia para prevenir y reducir la fatiga, mejorar la concentración y aumentar la productividad en el entorno laboral.

Por eso, en esta investigación se evidencia que en el personal los niveles de fatiga (67%) y bienestar (76%) y desempeños (71%) son buenos, lo que puede estar relacionado con la implementación de pausas activas. Así también se ve diferencias en los niveles de bienestar, fatiga y desempeño con respecto a la aplicación de pausas,

así como con la frecuencia, sin embargo, estos no presentan significancia estadística alguna.

Las principales barreras de la implementación son ocasionadas por carga laboral y el tiempo para cumplir las labores, lo que hace que los empleados no brinden el tiempo adecuado para realizar las pausas.

Con respecto a las mejores prácticas, debemos indicar que establecer un cronograma de ejercicios, un horario, así como, un responsable de ejecutar las mismas; también el haber establecido un reglamento con sanciones, a permitidor que el personal genero una buena adherencia a las pausas.

Las recomendaciones de los funcionarios son que las autoridades repliquen las pausas activas al personal de manera constante y generen incentivos para su cumplimiento; y que se invite a profesionales expertos en pausas activas para retroalimentar a los funcionarios y puedan aprender nuevos ejercicios y rutinas que mejoren la calidad de la pausa activa. Y lo más importa es que se genere espacios adecuados para la ejecución de pausa activas.

Con respecto al beneficio potencial obtenido, se puede hipotetizar que la implementación de pausas activas ha permitido lograr que mejore el bienestar general de los empleados. El 90% de los participantes ha participado en las pausas activas, y la mayoría informa una mejora en su bienestar físico y mental. Además, el 71% de los empleados muestra un buen desempeño laboral, lo que sugiere que las pausas activas contribuyen a un mejor rendimiento en el trabajo.

Se concluye que la realización de pausas activas en el trabajo podría haber influido favorablemente en la prevención del cansancio y el mantenimiento de un alto rendimiento laboral en empleados administrativos sanitarios. Los resultados indican una correlación entre las pausas activas y una mejora del bienestar general, el rendimiento laboral y la reducción del cansancio.

### 7.1.2 Recomendaciones

**Implementar el programa de pausas activas en otros departamentos:** En relaciona los resultados obtenidos del proyecto, se sugiere que el programa de pausas activas se incorpore sistemática y sostenible a los demás departamentos de la Coordinación Zonal de Salud 6. El programa debe diseñarse para atender las demandas y los horarios del personal administrativo, incluyendo ejercicios sencillos pero eficaces para reducir el cansancio y mejorar el bienestar.

**Promover la conciencia y participación:** Se recomienda realizar campañas de sensibilización para promover las ventajas de las pausas activas y su utilidad para reducir la fatiga y mejorar el rendimiento laboral. Implicar a los jefes inmediatos para que animen a los trabajadores administrativos a participar activamente en las pausas activas.

**Establecer espacios y tiempos para las pausas activas:** Garantizar que existan espacios adecuados y tiempos asignados para que los empleados puedan realizar las pausas activas sin interrupciones. Es fundamental que el personal se sienta respaldado y alentado a participar en estas prácticas.

**Ofrecer capacitación y seguimiento:** Impartir instrucciones periódicas sobre la necesidad de pausas activas, la correcta ejecución del ejercicio y su influencia en el cansancio y el rendimiento laboral. Además, realizar un seguimiento continuo para evaluar la eficacia e introducir modificaciones en función de los resultados obtenidos.

**Fomentar una cultura organizacional saludable:** Promover una cultura organizacional que valore y priorice el bienestar del personal. Incentivar la participación en actividades de bienestar, como las pausas activas, y reconocer y recompensar el esfuerzo de aquellos que adopten estas prácticas.

**Evaluar y monitorear regularmente:** Realizar evaluaciones periódicas del programa de pausas activas y medir su impacto en la fatiga y el trabajo deficiente. Utilizar encuestas y cuestionarios para obtener el feedback del personal y ajustar el programa según las necesidades identificadas.

**Comunicar los beneficios:** Comunicar constantemente los resultados positivos del programa de pausas activas a todo el personal. Utilizar datos cuantitativos y testimonios para mostrar el impacto positivo en la salud y el rendimiento laboral.

**Fomentar la autonomía y flexibilidad:** Permitir que los empleados tengan cierta autonomía para decidir cuándo y cómo realizar las pausas activas, de acuerdo con las demandas de sus tareas laborales. La flexibilidad puede aumentar la adhesión y la efectividad del programa.

## 8 CAPÍTULO VIII

### 8.1 Bibliografía y anexos

#### 8.1.1 Bibliografía

Agenda para el desarrollo sostenible. (s. f.). OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/agenda-para-desarrollo-sostenible>

Alméstar Chávez, I. B., & Yucra Soncco, L. V. (2022). Efectividad de un programa educativo de pausas activas para la mejora del conocimiento en salud de los trabajadores en un call center 2022. Universidad César Vallejo.

Ambiente, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo (2013). Fatiga Laboral.

Artazcoz, L., Cortès, I., Borrell, C., Escribà-Agüir, V., & Cascant, L. (2007). Gender perspective in the analysis of the relationship between long workhours, health and health-related behavior. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 33(5), 344–350. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1154>

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2004). Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo. Registro Oficial No. 149.

Atocha, A., & Alexandra, E. (2019). Pausas activas como estrategia para disminuir el estrés laboral en el área administrativa caso Laticobsa S.A.

Bayas Romero, Y. E., & Palacios, K. (dir). (2019). Niveles de fatiga laboral en personal de salud y administrativo en el hospital Carlos Andrade Marín y su relación con agresiones por parte de usuarios. Quito: Universidad Del Pacífico.

Bracho-Paz, D. C., & Quintero-Medina, J. L. (2020). La fatiga laboral en el ámbito de seguridad y salud laboral en el marco jurídico venezolano. CIENCIAMATRIA, 6(1), 237–263. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.306>

Brown, A. C., et al. (2018). The long-term effects of active workstations on office workers' health, productivity, and performance. *Work*, 61(3), 365-372

Castro, T., & Teresa, D. (2021). *Pausas activas para la disminución del estrés laboral*.

Chang, C. K., Liu, S. Y., & Yu, K. C. (2020). Effects of active breaks on nursing fatigue in hospitals. *Medicine*, 99(18), e20010.

Cheng, Y., & Chen, C. J. (2014). Modifying effects of gender, age and enterprise size on the associations between workplace justice and health. *International archives of occupational and environmental health*, 87(1), 29–39. <https://doi.org/10.1007/s00420-012-0831-z>

Código del Trabajo. (2005). Registro Oficial No. 1017.

Comisión Europea. (2005). Declaración de Luxemburgo sobre salud en el trabajo.

Conceptos y Prevención, p.5. Recuperado de <http://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1->

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea Nacional del Ecuador.

Convenio C155 - Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155). (s. f.).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)

Crehana. (2022). ¿Qué es una pausa activa y por qué es importante? Recuperado de <https://www.crehana.com/blog/estilo-vida/que-es-pausa-activa/>

De Arquer, M. I. (n.d.). NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga. Insst. Es. Retrieved October 2, 2023, from [https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_445.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_445.pdf)

Díaz, C. O., Guaman, K. A., & Castillo, J. (2020). Pausas activas en las empresas públicas y privadas del ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 15(45), 5-12.

Eduardo, O. D. C. (s. f.). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral Referente a las pausas activas. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500308&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500308&script=sci_arttext)

Escala de Bienestar General de Short Warwick-Edimburgo. (Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., ... & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): development and UK validation. *Health and Quality of Life Outcomes*, 5(1), 63).

Escala de Fatiga de Chalder. (Chalder, T., Berelowitz, G., Pawlikowska, T., Watts, L., Wessely, S., & Wright, D. (1993). Development of a fatigue scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 37(2), 147-153).

Estrategia Agita tu Mundo – Ministerio de Salud Pública. (s. f.). <https://www.salud.gob.ec/estrategia-agita-tu-mundo-propuesta/>

García, M. A., Molina, J. G., & Gallego, M. M. (2021). Occupational fatigue and occupational accidents in professionals of the nursing area. *Ciencia & Saúde Coletiva*, 26(7), 2741-2750.

Gutiérrez Cabello, C. G., Zavaleta Evangelista, K. L., & Torres Zavaleta, K. A. (2018). *Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima*. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3626>

Jaspe, C. (2018). LA APLICACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS COMO ESTRATEGIA PREVENTIVA DE LA FATIGA Y EL MAL DESEMPEÑO LABORAL POR CONDICIONES DISERGONÓMICAS EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS. *Revista Enfoques*, 2(7), 175–186. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v2i7.40>

Johnson, M. D., et al. (2019). The impact of physical activity breaks on employee fatigue, performance, and well-being: A systematic review. *Applied Ergonomics*, 78, 37-47.

Kraus, H., & Hirschland, R. P. (1943). Minimum muscular fitness tests in school children. *The Journal of Pediatrics*, 23(5), 575-590.

La importancia de realizar pausas activas en días de trabajo a ... - UdeC. (n.d.). Retrieved from <http://vidasaludable.udec.cl/node/204>

LaMontagne, A. D., Noblet, A. J., & Landsbergis, P. A. (2014). Intervention development and implementation: Understanding and addressing barriers to organizational-level interventions. In *Improving organizational interventions for stress and well-being: Addressing process and context*, 245-265.

Lavender, S. A., & Burstyn, T. J. (1996). The effect of rest breaks and posture on the low back discomfort of industrial workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 38(5), 579-589.

Leonardo, B. A. H. (2023). Propuesta de diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la norma ISO 45001:2018 Para precautelar la integridad física y psicológica de los servidores públicos de la Dirección de Higiene y Salubridad del GAD MantA. <https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/4781>

Méndez, T., Rodríguez, R., & Guerra, C. (2017). Impact of Occupational Fatigue on Administrative Healthcare Staff Performance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(19), 8977-8982.

Mendoza, R., & Sebastián, J. (2022). Pausas activas en los puestos de trabajo, revisión bibliográfica. Universidad de Cuenca.

Ministerio de Salud Pública de Colombia. (2015). Abecé Actividad física en el entorno laboral. El Ministerio, Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abecé-actividad-fisica-entorno-laboral.pdf>

Ministerio de Salud Pública. (2023). Políticas y programas de salud ocupacional. Quito, Ecuador.

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (s.f.). Abecé: pausas activas. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/EMT/abece-pausas-activas.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2020). Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020- 2024. Quito, Ecuador.

Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Ochoa, C., Guaman, K., & Castillo, J. (2020). Pausas activas en las empresas Públicas y Privadas del ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Negotium*(45), 5-12. doi: <http://doi.org/10.5281/zenodo.4768743>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (núm. 155).

Organización Mundial de la Salud (OMS). (1995). Estrategia global de la OMS sobre salud en el trabajo.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Directrices sobre actividad física y comportamiento sedentario.

Paucar, S., & Erlinda, N. (2022). Bienestar laboral y Síndrome de Burnout en el personal de un Centro de Salud Público de la región Lima, 2022. Universidad César Vallejo.

Personio. (s.f.). Pausas activas en el trabajo: ¿cuál es su importancia? Recuperado de <https://www.personio.es/glosario/pausas-activas-en-el-trabajo/>

Pichardo, C. M., & Rojas, M. A. (2019). Implementación de pausas activas como estrategia de prevención de fatiga laboral en una institución de salud. *Revista de Salud Ocupacional*, 36(2), 125-134.

¿Qué es una pausa activa y por qué es ... - Crehana. (n.d.). Retrieved from <https://www.crehana.com/blog/estilo-vida/que-es-pausa-activa/>

Revista UDCA. (2017). Implementar un programa de pausa activa a los empleados del club campestre el rancho para mejorar la calidad de vida laboral. Recuperado de

<https://revistas.udca.edu.co/index.php/rdafd/article/download/322/266/516>



Ruiz, D., & Gómez, M. (2019). Pausas activas: su efectividad para reducir la fatiga laboral en trabajadores administrativos. *Revista Internacional de Ciencias Médicas*, 17(3), 145-152.

Saludable. (s.f.). La importancia de realizar pausas activas en días de trabajo a distancia. Recuperado de <http://vidasaludable.udec.cl/node/204>

Smith, A. B., & Johnson, J. V. (2022). The impact of chronic fatigue on occupational outcomes: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(1), 37-55.

Smith, J. K., et al. (2017). The impact of active breaks on fatigue and performance in hospital employees. *Health Promotion Practice*, 18(6), 840-846.

Universidad Complutense de Madrid, Delegación del Rector para la Salud, Bienestar social y Medio Ambiente, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo (2013). *Fatiga Laboral: Conceptos y Prevención*, p.5. Recuperado de <http://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATIGA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENCION.pdf>

Vive. (2021, April 15). ¿Qué es la salud ocupacional y cuáles son sus beneficios? UNIR. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/>

## 8.1.2 Anexos

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión/Aspecto	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
<b>Implementación de pausas activas</b>	Aplicación de breves interrupciones en la jornada laboral para realizar ejercicios de estiramiento, movilidad o relajación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frecuencia de pausas activas por semana.</li> <li>- Duración promedio de las pausas activas en minutos.</li> <li>- Tipos de ejercicios o actividades realizadas durante las pausas activas.</li> </ul>	Ejecución de pausas activas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de pausas activas realizadas por semana.</li> <li>- Duración promedio de las pausas activas.</li> <li>- Porcentaje de empleados que realizan pausas activas.</li> </ul>	Escala ordinal	Registro de observación del personal. (por ejemplo, hojas de registro de pausas activas)
<b>Nivel de fatiga</b>	Grado de cansancio físico y mental experimentado por el personal administrativo de salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntuación en la escala de fatiga laboral.</li> <li>- Preguntas o escalas que evalúan los síntomas de fatiga (por ejemplo, falta de energía, agotamiento, dificultad para concentrarse).</li> </ul>	Síntomas de fatiga	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntuación en la escala de fatiga laboral.</li> <li>- Respuestas en las preguntas o escalas de síntomas de fatiga.</li> </ul>	Escala de Likert	Escala de Fatiga Laboral de Chalder <sup>1</sup>
<b>Desempeño laboral</b>	Calidad y eficiencia en el cumplimiento de funciones y responsabilidades laborales del personal administrativo de salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntuación en la evaluación del desempeño laboral.</li> <li>- Valoración de la concentración y la toma de decisiones.</li> </ul>	Evaluación del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntuación en la evaluación del desempeño laboral.</li> <li>- Puntuación en la valoración de la concentración y la toma de decisiones.</li> </ul>	Escala de Likert	Escala de Evaluación del Desempeño Laboral (diseñada para el estudio)
<b>Bienestar</b>	Estado general de bienestar físico, mental y emocional del personal administrativo de salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntuación en la escala de bienestar general.</li> <li>- Preguntas o escalas que evalúan aspectos físicos, mentales y emocionales del bienestar.</li> </ul>	Aspectos físicos, mentales, emocionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntuación en la escala de bienestar general.</li> <li>- Respuestas en las preguntas o escalas de aspectos físicos, mentales y emocionales del bienestar.</li> </ul>	Escala de Likert	Escala de Bienestar General de Short Warwick-Edimburgo. <sup>2</sup>

Fuente: Elaboración propia

<sup>1</sup>(Chalder et al., 1993).

<sup>2</sup> (SWEMWBS) (Stewart-Brown et al., 2009)

## Anexo 2. Cronograma de Actividades 2023.

Nombre de la Actividad	Julio	Agosto	Septiembre
Búsqueda del material bibliográfico	1 de julio		
Estructura de protocolo	1 - 23 de julio		
Planteamiento del problema	1 - 23 de julio		
Justificación	1 - 23 de julio		
Objetivos	1 - 23 de julio		
Marco teórico	1 - 23 de julio		
Visita al proceso Metodología		3 de agosto	
Aplicación de instrumentos		4-6 de agosto	
Recolección de datos		7- 28 de agosto	
Resultados		7- 28 de agosto	
		29 de agosto	21 de septiembre/ 06 de octubre sustentación de tesis

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 3. Presupuesto

Tipo	Categoría	Recurso	Descripción	Fuente Financiadora	Monto
<b>Recursos disponibles</b>	Infraestructura	Equipo	Laptop, personal investigativo	Personal	
		vehículo	para traslado a institución	Personal	
		Internet	búsqueda de información	Personal	\$ 60,00
<b>Recursos necesarios</b>	Gastos de Trabajo de Campo	Gasolina	traslado	Propia	\$ 300,00
		Alimentación	comidas del equipo	Propia	\$ 120,00
	Materiales	Papel	impresión de borradores	Personal	\$ 50,00
<b>Gastos imprevistos</b>	Contingencia	Otros gastos	Reserva para gastos imprevistos y contingencias	Propio	\$ 100,00
<b>Total</b>					\$ 630,00

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 4. Cuestionario de recolección de datos.

17/9/23, 22:30

Empleo de Pausas Activas como Estrategia para Prevenir la Fatiga y el Trabajo Deficiente en el Personal Administrativo de Gob...

# Empleo de Pausas Activas como Estrategia para Prevenir la Fatiga y el Trabajo Deficiente en el Personal Administrativo de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6.

## Consentimiento Informado

Estimado/a participante,

El proyecto de investigación titulado " EMPLEO DE PAUSAS ACTIVAS COMO ESTRATEGIA PARA PREVENIR LA FATIGA Y EL TRABAJO DEFICIENTE EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE GOBERNANZA DE LA SALUD DE LA COORDINACIÓN ZONAL 6 " tiene como objetivo principal evaluar el impacto de la implementación de pausas activas para la prevención de fatiga y mejora del trabajo deficiente en el personal administrativo de la Unidad de Gobernanza de la Salud de la Coordinación Zonal 6. A través de este proyecto, se busca promover el bienestar y la eficiencia laboral mediante la incorporación de sesiones de pausas activas en la rutina diaria de trabajo.

- **Procedimientos a Realizar:** Se recogerán datos de la implementación de las pausas activas para evaluar los cambios en el bienestar, la fatiga y el desempeño laboral. Se utilizarán cuestionarios validados y técnicas de medición objetiva para obtener resultados confiables.
- **Protección de Datos:** Los datos recopilados serán tratados con confidencialidad. La información proporcionada por los participantes se utilizará solo para fines de investigación y no se compartirá con terceros sin consentimiento previo.
- **Libre Participación y Retiro de la Investigación:** La participación en el estudio es voluntaria. Los participantes tienen el derecho de retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas. No habrá repercusiones si un participante decide no continuar o retirarse de la investigación.
- **Beneficios:** Los participantes podrían experimentar una mejora en su bienestar general, una disminución de la fatiga percibida y una posible mejora en su desempeño laboral. Además, el estudio contribuirá al conocimiento sobre estrategias efectivas para mejorar la salud y el rendimiento laboral.
- **Riesgos:** Los riesgos asociados con la investigación son mínimos. Puede haber una ligera incomodidad o falta de interés en las sesiones de pausas activas. Se tomarán medidas para garantizar que las sesiones sean seguras y adecuadas para todos los participantes.

\* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Desean participar de forma libre y voluntaria en la presente investigación: \*

*Marca solo un óvalo.*

Si *Salta a la pregunta 2*

No

*Salta a la pregunta 2*

### **Parte 1: Datos Demográficos**

Por favor, responde a las siguientes preguntas de la mejor manera posible:

2. Edad \*

\_\_\_\_\_

3. Género \*

*Marca solo un óvalo.*

Masculino

Femenino

Otro: \_\_\_\_\_

4. Tiempo de empleo en el Proceso de Gobernanza de la Salud \*

\_\_\_\_\_

### **Parte 2: Escala de Fatiga Laboral de Chalder**

Por favor, indica en la siguiente escala cómo te has sentido en relación a cada uno de los síntomas siguientes durante las últimas dos semanas.

1. Ninguna vez
2. Algunos días
3. Gran parte de los días
4. La mayoría de los días

17/9/23, 22:30

Empleo de Pausas Activas como Estrategia para Prevenir la Fatiga y el Trabajo Deficiente en el Personal Administrativo de Gob...

**5. Fatiga física: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4

Ninç     La mayoría de los días**6. Fatiga mental: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4

Ninç     La mayoría de los días**7. Fatiga emocional: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4

Ninç     La mayoría de los días**8. Dificultad para concentrarse: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4

Ninç     La mayoría de los días

17/9/23, 22:30

Empleo de Pausas Activas como Estrategia para Prevenir la Fatiga y el Trabajo Deficiente en el Personal Administrativo de Gob...

**9. Fatiga después del esfuerzo físico o mental: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4

Ninç     La mayoría de los días**10. Fatiga que te impide hacer cosas que quieres: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4

Ninç     La mayoría de los días**11. Fatiga que te hace pensar que no puedes continuar: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4

Ninç     La mayoría de los días**Parte 3: Evaluación del Desempeño Laboral**

Por favor, indica en la siguiente escala cómo te sientes en relación a cada uno de los ítems relacionados con tu desempeño laboral.

1. Muy insatisfactorio
2. Insatisfactorio
3. Neutral
4. Satisfactorio
5. Muy satisfactorio

17/9/23, 22:30

Empleo de Pausas Activas como Estrategia para Prevenir la Fatiga y el Trabajo Deficiente en el Personal Administrativo de Gob...

**12. Cumplimiento de tareas y plazos: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Muy      Muy satisfactorio**13. Organización y planificación del trabajo: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Muy      Muy satisfactorio**14. Comunicación y colaboración con el equipo: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Muy      Muy satisfactorio**15. Adaptabilidad y resolución de problemas: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Muy      Muy satisfactorio



17/9/23, 22:30

Empleo de Pausas Activas como Estrategia para Prevenir la Fatiga y el Trabajo Deficiente en el Personal Administrativo de Gob...

**16. Calidad de trabajo y precisión en tareas: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Muy      Muy satisfactorio**17. Satisfacción personal con el desempeño: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Muy      Muy satisfactorio**18. Contribución al logro de los objetivos del equipo: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Muy      Muy satisfactorio**19. Utilización de habilidades y conocimientos en el trabajo: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Muy      Muy satisfactorio

17/9/23, 22:30

Empleo de Pausas Activas como Estrategia para Prevenir la Fatiga y el Trabajo Deficiente en el Personal Administrativo de Gob...

**20. Satisfacción con el entorno de trabajo y recursos disponibles: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Muy      Muy satisfactorio**21. Balance entre carga de trabajo y tiempo de descanso: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Muy      Muy satisfactorio**Parte 4: Evaluación del Bienestar General**

Por favor, indica en la siguiente escala cómo te sientes en relación a cada uno de los ítems relacionados con tu bienestar general.

1. Siempre
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca

**22. Me he sentido animado/a y con energía: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Sien      Nunca

17/9/23, 22:30

Empleo de Pausas Activas como Estrategia para Prevenir la Fatiga y el Trabajo Deficiente en el Personal Administrativo de Gob...

**23. Me he sentido tranquilo/a y relajado/a: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Sien      Nunca**24. Me he sentido confiado/a al enfrentar los problemas: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Sien      Nunca**25. Me he sentido útil y valioso/a: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Sien      Nunca**26. Me he sentido interesado/a en las cosas: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Sien      Nunca

17/9/23, 22:30

Empleo de Pausas Activas como Estrategia para Prevenir la Fatiga y el Trabajo Deficiente en el Personal Administrativo de Gob...

**27. He sido capaz de tomar decisiones con facilidad: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Sien      Nunca**28. Me he sentido cerca de las personas: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Sien      Nunca**29. He sido capaz de disfrutar de las actividades cotidianas: \****Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

Sien      Nunca**Parte 5: Opinión sobre las Pausas Activas**

Por favor, responde a las siguientes preguntas en relación a las pausas activas:

**30. ¿Has participado en las sesiones de pausas activas implementadas en la Coordinación Zonal 6 Salud? \****Marca solo un óvalo.* Sí No

17/9/23, 22:30

Empiezo de Pausas Activas como Estrategia para Prevenir la Fatiga y el Trabajo Deficiente en el Personal Administrativo de Gob...

31. Si has participado, ¿con qué frecuencia asistes a estas sesiones? \*

Marca solo un óvalo.

- Diariamente
- Varias veces a la semana
- Ocasionalmente
- No asisto

32. ¿Sientes que las pausas activas han influido en tu bienestar general? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

33. ¿Consideras que las pausas activas han mejorado tu bienestar en el trabajo? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

34. ¿Qué opinión tienes sobre la implementación de pausas activas en el entorno laboral? \*

Marca solo un óvalo.

- Malo
- Bueno

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios