



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**



**NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE EL USO DE LAS PAUSAS ACTIVAS
EN EL PERSONAL MULTIDISCIPLINARIO ADSCRITO AL CENTRO DE
DESARROLLO INFANTIL C.D.I. VALENCIA 2024**

AUTOR:

Lic. Marlis Perdomo

CI:12.931.646

TUTOR:

Profa. Dra. Magaly Ortunio

VALENCIA, FEBRERO 2025



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**



**NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE EL USO DE LAS PAUSAS ACTIVAS
EN EL PERSONAL MULTIDISCIPLINARIO ADSCRITO AL CENTRO DE
DESARROLLO INFANTIL C.D.I. VALENCIA 2024**

Trabajo especial de grado presentado ante la Ilustre Universidad de Carabobo para
optar al Título de Especialista en Salud Ocupacional

AUTOR:

Lic. Marlis Perdomo

CI: 12.931.646

TUTOR:

Profa. Dra. Magaly Ortunio

VALENCIA, FEBRERO 2025



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127, 128, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo Especial de Grado titulado:

NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE EL USO DE LAS PAUSAS ACTIVAS EN EL PERSONAL MULTIDISCIPLINARIO ADSCRITO AL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL C.D.I. VALENCIA 2024

Presentado para optar al grado de **Especialista en SALUD OCUPACIONAL**. por el (la) aspirante:

PERDOMO F., MARLIS A
C.I. V.- 12.931.646

Habiendo examinado el Trabajo presentado, bajo la tutoría del profesor(a): Magaly Ortunio., titular de la C.I V.- 7.120.426, decidimos que el mismo está **APROBADO**

Acta que se expide en valencia, en fecha: **22/02/2025**

Prof. Harold Guevara
C.I. 7078962
Fecha 22/02/2025

TEG: 73-24

Prof. Magaly Ortunio
(Pdte)
C.I. 7120426
Fecha 22/02/25



Prof. Oswaldo Rodríguez
C.I. 3288650
Fecha 22-02-2025

ÍNDICE GENERAL

Índice general.....	iii
Índice de tablas y gráficos.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Introducción.....	1
Sujetos y métodos.....	5
Resultados.....	7
Discusión.....	14
Conclusiones.....	16
Recomendaciones.....	18
Referencias bibliográficas.....	19
Anexo N°1.....	21
Anexo N° 2.....	22
Anexo N°3.....	23
Anexo N°4.....	25

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.

Tabla N° 1: Distribución del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil según sexo y edad. Valencia 2024.....pág. 7

Gráfico N° 1: Distribución porcentual según el sexo del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil. Valencia 2024.....pág. 7

Tabla N° 2: Distribución del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil según estado civil, procedencia y nivel de instrucción. Valencia 2024.....pág. 8

Tabla N° 3: Distribución del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil según el cargo. Valencia 2024.....pág. 9

Tabla N° 4: Distribución del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil según la antigüedad en el cargo. Valencia 2024.....pág. 9

Gráfico N° 2: Distribución porcentual según el nivel de conocimiento sobre el uso de las pausas activas del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil. Valencia 2024.....pág. 10

Tabla N° 5: Distribución de categorías diagnósticas de la escala de actitudes hacia las pausas activas y dimensiones que la integran en el personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil. Valencia 2024.....pág. 11

Tabla N° 6: Distribución de medidas de tendencia central y límites de la actitud hacia las pausas activas y dimensiones que la integran en el personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil. Valencia 2024.....pág. 12

Tabla N° 7: Asociación entre el conocimiento sobre el uso de las pausas activas y el nivel de instrucción en el personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil. Valencia 2024.....pág. 12

Tabla N° 8: Asociación entre el conocimiento y la actitud hacia el uso de las pausas activas en el personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil. Valencia 2024.....pág. 13



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE EL USO DE LAS PAUSAS ACTIVAS
EN EL PERSONAL MULTIDISCIPLINARIO ADSCRITO AL CENTRO DE
DESARROLLO INFANTIL C.D.I. VALENCIA 2024

AUTOR: Lic. Perdomo, Marlis.
TUTOR: Dra. Ortunio, Magaly.

RESUMEN

El trabajo es fundamental en la sociedad, permitiendo al sujeto y la familia una mejora sustancial de su nivel de vida. Sin embargo, no se puede olvidar que la persona, en diferentes momentos de su vida está sometida a múltiples estresores, siendo uno de los más alarmantes el relacionado al ámbito laboral. En este sentido, las altas exigencias laborales dan como resultado mayor riesgo de agotamiento emocional y físico, dos veces mayor riesgo de problemas en espalda, cuello y hombros así como bajo control del trabajo. **Objetivo:** Estudiar el nivel de conocimiento sobre el uso de las pausas activas del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil Valencia 2024. **Sujetos y Métodos:** Investigación cuantitativa, descriptiva, de campo, transversal; muestra opinática, circunstancial, constituida por 16 trabajadores. La técnica fue la encuesta y los instrumentos: una ficha, y las escalas de conocimiento y de actitudes sobre pausas activas. **Resultados y Conclusiones:** Hubo predominio estadísticamente significativo del sexo femenino, adultos jóvenes, solteros, provenientes de Valencia; licenciados, la mitad era Docente y 1/3 poseía una década de antigüedad. La actitud global, resultó buena en casi 2/3 de la muestra; sin predominio significativo del total de personal con actitud buena y excelente. Hubo predominio estadísticamente significativo del personal con actitud buena y excelente para el componente de predisposición a actuar. No hubo asociación entre el nivel de instrucción y el conocimiento sobre el uso de pausas activas y entre el conocimiento y la actitud hacia el uso de las pausas activas.

Palabras clave: trabajo, pausas activas, estresores, ámbito laboral.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



LEVEL OF KNOWLEDGE ABOUT THE USE OF ACTIVE BREAKS IN THE
MULTIDISCIPLINARY STAFF ASSIGNED TO THE C.D.I. VALENCIA
CHILD DEVELOPMENT CENTER 2024

AUTHOR: Lic. Perdomo, Marlis.
TUTOR: Dra. Ortunio, Magaly.

ABSTRACT

Work is fundamental in society, allowing the subject and the family a substantial improvement in their standard of living. However, it cannot be forgotten that the person, at different times in his life, is subjected to multiple stressors, one the most alarming being related to the work environment. In this sense, high work demands result in a greater risk of emotional exhaustion, physical exhaustion, twice the risk of back, neck and shoulder problems, as well as low work control. **Objective:** To study the level of knowledge about the use of active breaks of the staff assigned to the Child Development Center Valencia 2024. **Subjects and Methods:** Quantitative, descriptive, field, cross-sectional research; opinionated, circumstantial sample made up of 19 workers. The technique was the survey and the instruments: a form, and the scales of knowledge and attitudes about active breaks. **Results and Conclusions:** There was a statistically significant predominance of the female sex, young adults, single, from Valencia; graduates, half were teachers and 1/3 had a decade of seniority. The overall attitude was good in almost 2/3 of the sample; there was no significant predominance of the total staff with good and excellent attitude. There was a statistically significant predominance of staff with good and excellent attitude for the component of willingness to act. There was no association between the level of education and knowledge about the use of active breaks and between knowledge and attitude towards the use of active breaks.

Keywords: work, active breaks, stressors, work environment

INTRODUCCIÓN

El trabajo puede ser concebido como el eje esencial en la vida de una persona y su importancia va a depender del conjunto de valores, creencias y actitudes que este tenga, por lo que existe una identificación de este como base del desarrollo humano integral.

Gallup en uno de sus últimos informes encontró que de los 7 mil millones de personas que hay en el planeta, 3,2 millones son adultos que sueñan con tener un buen trabajo, como lo que más quieren en la vida. Uno de los descubrimientos más importantes que Gallup ha hecho, está reflejado en la afirmación de que un buen trabajo, es aquel en donde la persona se siente realizada no sólo profesionalmente, sino donde además pueda estar satisfecho y en concordancia con todos los niveles de realización personal, los cuales, son intransferibles (1,2).

El trabajo es fundamental en la sociedad, debido al hecho que permite producir rubros, los cuales generan el sustento necesario para el crecimiento, no solo a la sociedad misma; sino también le permite al sujeto y a la familia una mejora sustancial de su nivel de vida, lo cual proporciona bienestar, siempre y cuando esas oportunidades laborales cubran las necesidades de ese núcleo.

No se debe olvidar que la persona, en diferentes momentos de su vida está sometida a múltiples estresores, siendo el más alarmante el relacionado al ámbito laboral. En la actualidad los constantes cambios a nivel, político, social y de salubridad han impactado de tal manera el entorno laboral, que el individuo ha tenido que lidiar con nuevos retos, llevándolos a someterse a altos niveles de exigencia. (2)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima (3).

Con un 75 % de su población económicamente activa, México ocupa el primer lugar a nivel mundial en estrés laboral; seguido por China, con 73 %, y Estados Unidos,

con 59 %, según un estudio de la OMS (3).

Algunos estudios señalan que las altas exigencias laborales dan como resultado siete veces mayor riesgo de agotamiento emocional, mientras que el poco apoyo de los compañeros ocasiona dos veces mayor riesgo de problemas en espalda, cuello y hombros y bajo control del trabajo; adicional a ello, el riesgo de mortalidad cardiovascular se multiplica por dos y mucha tensión puede producir tres veces mayor riesgo de morbilidad por hipertensión.

Para la OMS, los entornos de trabajo saludables son aquellos que apoyan la salud y ofrecen a las personas protección frente a las amenazas para la salud, permitiéndoles ampliar sus capacidades y desarrollar autonomía (3).

En el 2021 la OMS en conjunto con la OIT, destaca que las jornadas laborales prolongadas provocaron 745.000 defunciones por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica en 2016, una cifra 29% superior a la alcanzada en el 2000; habiendo realizado ambas organizaciones un primer análisis mundial de la pérdida de vidas y de salud derivada de las largas jornadas de trabajo.

Siendo recomendado por la OMS, interrumpir las actividades laborales cada dos horas, así como realizar una pausa activa de cinco minutos, para promover la salud en el ámbito laboral; con lo cual surgen las pausas activas como una estrategia de promoción de la salud para lograr entornos saludables (3).

En efecto, diversos estudios han arrojado que ejercitarse promueve el incremento de la autoestima, lo cual permite la prevención de riesgos psicosociales, procurando en el individuo una socialización positiva, con esta actitud se busca evitar tanto el sedentarismo, así como lesiones musculo esqueléticas y mantener un ritmo de trabajo acorde a los parámetros establecidos para la producción.

En torno a este tema, se han realizado diversos trabajos investigativos nacionales e internacionales. Entre los internacionales se tiene el trabajo de Rodríguez, realizado en el año 2018, en el personal de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, donde se concluyó que el personal de enfermería no tenía conocimiento acerca del uso de las pausas activas, recomendando socializar los procesos de pausa activa en todos los servicios intrahospitalarios alcanzando información relevante

relacionada con este proceso (4).

En cuanto al trabajo de Ochoa y col. en el año 2020, cuyos objetivos fueron caracterizar las pausas activas y determinar a través de metadatos los resultados obtenidos en diversos contextos laborales sobre la aplicación de las pausas activas, concluyeron que estas son un instrumento eficaz para mejorar la condición física de los trabajadores, lo que se comprobó en los niveles de desempeño pre y pos-intervención realizándose hincapié de que no existe en Ecuador una legislación que contemple este tipo de práctica (5).

Con respecto al estudio de Mora y Castillo, cuyo objetivo fue determinar la reducción del síndrome de burnout en los trabajadores Konecta S.A.C con el uso de las pausas activas en los trabajadores, en la ciudad de Chiclayo. En relación a los hallazgos se encontraron que los trabajadores sufren de síndrome de burnout, debido a no realizar sus funciones con eficiencia, la sobrecarga de trabajo, el cansancio físico, la falta de motivación y el bajo reconocimiento a los trabajadores hacen que los representantes se sientan frustrados al ver los resultados de su producción. El estudio concluye que luego de la implementación de las pausas activas en la empresa, existieron mejoras significativas sobretodo en las dimensiones de agotamiento emocional, dimensión despersonalización y la dimensión baja realización personal; siendo el principal resultado la aplicación de las pausas activas como mecanismo de reducción del síndrome burnout de manera eficiente (6).

En relación al artículo publicado por Jaspe y col., en el que analizaron la aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en las actividades administrativas de una empresa manufacturera ubicada en estado Carabobo, se llegó a reconocer en sus resultados a las pausas activas como alternativa para aumentar el desempeño laboral, disminuir dolencias físicas, estrés, desórdenes emocionales y riesgos laborales asociados a la actividad diaria (7).

Por su parte Arévalo, Huamán y Salinas, realizaron una investigación con el objetivo de determinar la influencia de la implementación de un programa de pausas activas en la reducción del nivel de estrés laboral en el personal de una empresa de transporte de

Lima; encontrando que se debe implementar el uso de pausas activas dentro del horario laboral, ya que las mismas influyen en la capacidad y el bienestar psicológico de los trabajadores (8).

Mientras un año más tarde Chirife, en el 2023, llevó a cabo su investigación en un grupo de Odontólogos con alteraciones posturales y desbalances músculo esqueléticos, encontrando que las alteraciones ya mencionadas fueron causadas por posturas inadecuadas y prolongadas durante la jornada laboral; comprobando que la implementación de un protocolo de pausas activas tuvo un impacto positivo (9).

Por todo lo antes expuesto y considerándose a las pausas activas como una estrategia y herramienta preventiva, orientada a reducir el esfuerzo diario en el área de trabajo, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre el uso de las pausas activas en el personal multidisciplinario adscrito al centro de desarrollo infantil C.D.I. Valencia 2024?; surgiendo por tanto, el interés para el desarrollo de la presente investigación cuyo objetivo general es: estudiar el nivel de conocimiento sobre el uso de las pausas activas del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil Valencia 2024; siendo los objetivos específicos: caracterizar a los trabajadores en estudio según sexo, edad, estado civil, procedencia, nivel de instrucción, puesto de trabajo y antigüedad en el cargo; establecer el nivel de conocimiento sobre el uso de las pausas activas en el personal multidisciplinario adscrito al centro de desarrollo infantil C.D.I. Valencia 2024; determinar la actitud del personal multidisciplinario sobre las pausas activas; asociar el conocimiento sobre el uso de las pautas activas con la actitud del personal hacia ellas y el nivel de instrucción de la muestra estudiada.

SUJETOS Y MÉTODOS

La presente investigación está orientada bajo el paradigma cuantitativo, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental transversal. La población estuvo constituida por 16 trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil Valencia. La muestra fue no probabilística y quedó constituida por los trabajadores que aceptaron voluntariamente participar en el estudio de acuerdo a la Declaración de Helsinki de 1983.

El método utilizado fue el razonamiento inductivo, la técnica de recolección de los datos la encuesta autoadministrada y los instrumentos de recolección de datos, fueron los siguientes:

- 1) Ficha elaborada por la investigadora para indagar las siguientes variables: edad, estado civil, procedencia, nivel de instrucción, cargo y antigüedad en el cargo.
- 2) Escala de conocimientos sobre pausas activas, elaborada por Rodríguez. El instrumento está conformado por 9 preguntas de selección múltiple, donde una alternativa es la correcta y equivale a una puntuación de 1; las respuestas incorrectas se puntúan con 0. Los resultados se miden en niveles, según la sumatoria de los puntajes obtenidos: bajo (0-3), promedio (4-6) y alto (7-9). Este instrumento, fue diseñado y validado mediante un juicio de expertos por Blanch JM, Sahagún y Cervantes; siendo utilizado en el estudio de Rodríguez, llevado a cabo en el 2018, en el personal de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque (4).
- 3) La escala de actitudes sobre pausas activas, elaborada por Rodríguez. Es un instrumento conformado por 11 preguntas de selección múltiple, donde cada respuesta equivale a una puntuación de 1 a 5. Los resultados se miden en niveles, según la sumatoria de los puntajes obtenidos por cada dimensión y en la valoración total de la actitud hacia las pausas activas. Encontrándose que para las Actitudes: puntaje mínimo 11, máximo 55; Componente cognoscitivo: puntaje mínimo 4, máximo 20; Componente afectivo: puntaje mínimo 4, máximo 20; Predisposición a actuar: puntaje mínimo 3, máximo 15. Este instrumento, fue elaborado por Rodríguez. Los resultados se miden en categorías diagnósticas,

según la sumatoria de los puntajes obtenidos: Muy mala actitud (11-19); Mala (20-29); Regular (30-37); Buena Actitud (38-46) Excelente Actitud (47-55) (4).

Una vez recolectados los datos fueron tabulados y procesados con el paquete estadístico PAST, versión libre 4.0, procediéndose al análisis descriptivo a través de frecuencias absolutas y relativas, medidas de tendencia central. Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para constatar el ajuste de las variables numéricas a la distribución normal; para la asociación de variables cualitativas se empleó la prueba exacta de Fisher, los resultados se presentan en tablas y/o gráficos de acuerdo a la variable estudiada.

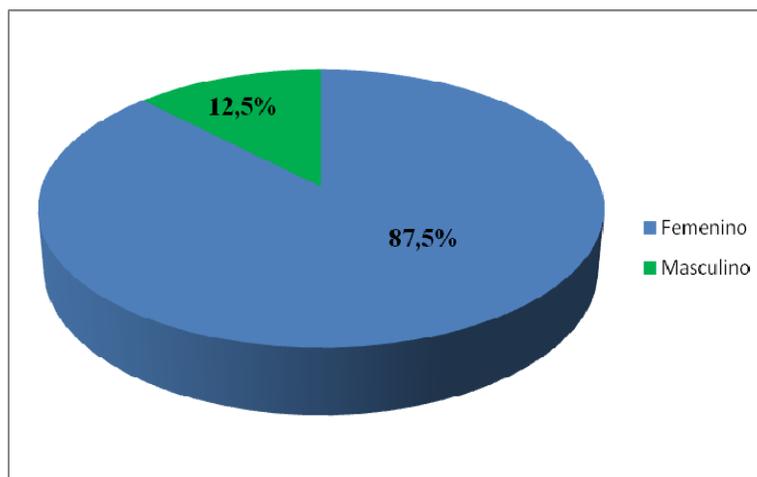
RESULTADOS

Tabla N°1: Distribución del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil según sexo y edad. Valencia 2024.

Sexo	f	%
Femenino	14	87,5
Masculino	2	12,5
Grupo de edad		
22-28 años	01	6,33
29-35 años	06	37,25
36-42 años	02	12,50
43-49 años	05	31,25
50-56 años	01	6,33
57 años y más	01	6,33
Total	16	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

Gráfico N°1: Distribución porcentual según el sexo del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil. Valencia 2024.



Fuente: Datos obtenidos en la investigación

En relación al sexo de los trabajadores, hubo diferencias estadísticamente significativas ($Z=3,89$; $p=0,0001$) entre los que eran del sexo femenino (87,5%) y las que pertenecían al sexo masculino (12,5%).

La media de la edad fue 40,38 años, con un valor mínimo de 22 años y un valor máximo de 57 años, siendo el rango de 29-35 años donde se ubicó la mayor

proporción de la muestra (37,25%), seguido de los grupos 43-49 años y 36-42 años, 31,25% y 12,50% respectivamente.

Tabla N°2: Distribución del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil según estado civil, procedencia y nivel de instrucción. Valencia 2024.

Estado civil	f	%
Soltero	12	75,00
Casado	04	25,00
Procedencia		
Valencia	14	87,50
Maracay	01	6,25
Caracas	01	6,25
Nivel de instrucción		
Licenciatura	12	75,00
Técnico Superior Universitario	04	25,00
Total	16	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

La mayoría de los trabajadores tenían un estado civil soltero (75%); en cuanto a la procedencia el 87,50% era de Valencia, encontrándose igual proporción de trabajadores provenientes de la ciudad de Caracas y Maracay (12,50% de cada ciudad). Con relación al nivel de instrucción, la totalidad del personal adscrito al Centro cuenta con un nivel universitario; teniendo el 75% de los mismos un título de licenciatura. Las proporciones para cada caso resultaron estadísticamente significativas; siendo la misma para el estado civil y nivel de instrucción ($Z=2,47$; $p=0,0067$); mientras que para la procedencia ($Z=3,89$; $p=0,0001$).

Tabla N°3: Distribución del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil según el cargo. Valencia 2024.

Cargo	f	%
Docente	08	50,00
Psicólogo	03	18,75
Fisioterapeuta	02	12,50
Administrador	01	6,25
Director	01	6,25
Trabajador Social	01	6,25
Total	16	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

El principal cargo fue el de Docente (50,00%), seguido de los Psicólogos 18,75% y Fisioterapeutas 12,50%. Ocuparon el cuarto lugar de frecuencia los cargos de Administrador, Director y Trabajador Social.

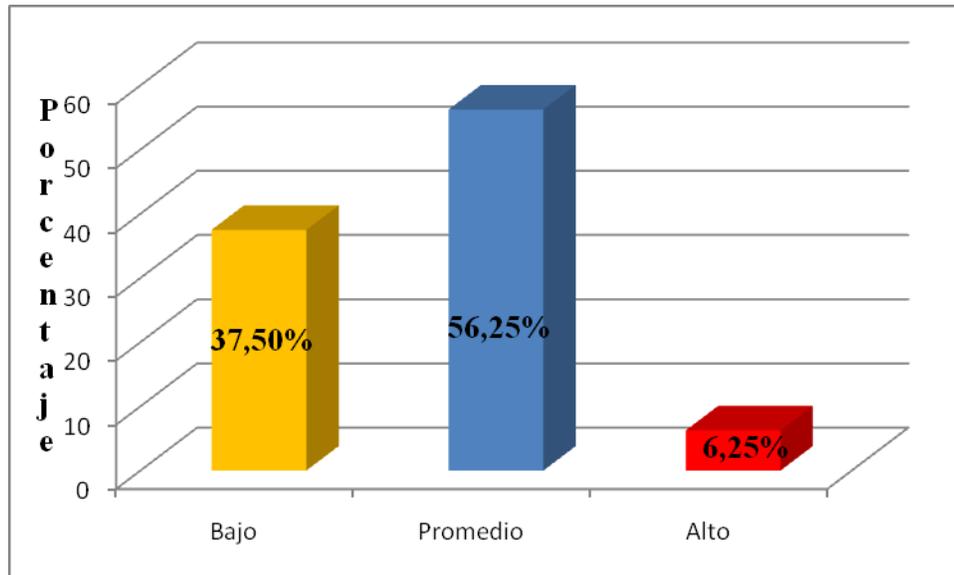
Tabla N° 4: Distribución del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil según la antigüedad en el cargo. Valencia 2024.

Antigüedad en el cargo	f	%
Menos de 5 años	04	31,25
5-9 años	05	31,25
10-14 años	02	12,50
15-19 años	03	18,75
Más de 20 años	01	6,25
Total	16	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

Hubo igual proporción de trabajadores con antigüedad menor a los 5 años y entre 5-9 años (cada uno con 31,5%); seguido del período de 15-19 años (18,75% respectivamente). La mediana fue de 5,50 años con un valor mínimo y máximo de 0 y 28 años. El intervalo intercuartil resultó de 12 años.

Gráfico N°2: Distribución porcentual según el nivel de conocimiento sobre el uso de las pausas activas del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil. Valencia 2024.



Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

La mediana de la puntuación obtenida en el nivel de conocimiento sobre el uso de las pausas activas fue 4 puntos, con un valor mínimo de 1 y máximo de 7 puntos. No hubo predominio estadísticamente significativo (62,50% $Z=1,06$; $p= 0,14$) de los trabajadores evaluados que presentaron puntuaciones mayores o iguales al límite inferior promedio (4 puntos); sobre aquellos que mostraron bajo nivel de conocimiento (1-3 puntos) (37,5%).

Tabla N° 5: Distribución de categorías diagnósticas de la escala de actitudes hacia las pausas activas y dimensiones que la integran en el personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil. Valencia 2024.

Actitud	Actitud Global	%	Componente cognoscitivo	%	Componente afectivo	%	Predisposición a actuar	%
	f		f		f		f	
Muy mala	0	0	01	6,25	01	6,25	02	12,50
Mala	02	12,50	0	0	03	18,75	0	0
Regular	03	18,75	10	62,50	10	62,50	02	12,50
Buena	10	62,50	05	31,25	02	12,50	05	31,25
Excelente	01	6,25	0	0	0	0	07	43,75
Total	16	100	16	100	16	100	16	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

La actitud global predominante, resultó buena en el 62,50% del personal en estudio; en cuanto a las categorías diagnósticas de los componentes cognoscitivo y afectivo predominó la actitud regular; cada una en la misma proporción que la actitud global. En cuanto a la predisposición a actuar, predominó la actitud excelente con 43,75%. Ninguna de las proporciones predominantes por categoría fueron significativas. Hubo predominio estadísticamente significativo en cuanto al total de personal ubicado con actitud buena y excelente para el componente de predisposición a actuar (75% $Z=2,47$; $p=0,0067$). No hubo predominio significativo con relación al total de personal ubicado con actitud buena y excelente para la actitud global (72,5% $Z=1,77$; $p=0,0385$).

Tabla 6: Distribución de medidas de tendencia central y límites de la actitud hacia las pausas activas y dimensiones que la integran en el personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil. Valencia 2024.

Actitud hacia las pausas activas	Mediana	Min	Máx	Rango Intercuartil (RIC)
Componente cognoscitivo	14	7	17	3
Componente afectivo	11	7	17	2
Predisposición a actuar	13	3	16	6
Actitud global	39	21	47	8

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

La mediana de la actitud global hacia las pausas activas en el personal estudiado se ubicó en la categoría de buena actitud; alcanzando la categoría regular, en el límite superior para el componente cognoscitivo y el inferior de la misma en el componente afectivo. Con respecto a la predisposición a actuar, la mediana se encontró en el límite superior de la categoría buena; todo esto podría explicar que el RIC en esta dimensión, como mínimo duplica el valor obtenido para el RIC en las otras dimensiones.

Tabla N° 7: Asociación entre el conocimiento sobre el uso de las pautas activas y el nivel de instrucción en el personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil. Valencia 2024.

Nivel de instrucción	Conocimiento sobre el uso de las pausas activas		Total
	Bajo	Promedio/ Alto	
Licenciatura	04	08	12
Técnico Superior	02	02	04
Total	06	10	16

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

No hubo asociación entre el nivel de instrucción y el conocimiento sobre el uso de pausas activas (Prueba exacta de Fisher $p = 0,4890$).

Tabla N° 8: Asociación entre el conocimiento y la actitud hacia el uso de las pausas activas en el personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil. Valencia 2024.

Actitud hacia el uso de las pausas activas	Conocimiento sobre el uso de las pausas activas		Total
	Bajo	Promedio/ Alto	
Muy Mala/Mala/Regular	02	03	05
Buena/Excelente	04	07	11
Total	06	10	16

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

No hubo asociación entre el conocimiento y la actitud hacia el uso de las pausas activas (Prueba exacta de Fisher $p = 0,638$).

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados del presente estudio, en relación al sexo, hubo predominio estadísticamente significativo del sexo femenino lo cual coincide con lo reportado por Tunja; Pacheco y Tenorio; Rodríguez (4, 10,11) aun cuando sólo para el primer caso el predominio, no resultó significativo.

Con respecto a la variable edad, los hallazgos concuerdan con los de Pacheco y Tenorio (11) en la proporción de colaboradores encontrados en el rango de edad de 35-50 años, siendo la misma para ambos casos 43%.

En cuanto al nivel de instrucción, al igual que Tunja (10) se obtuvo que 100% de la muestra poseía estudios universitarios; mientras Pacheco y Tenorio (11) encontraron 89%.

Al comparar la proporción de la muestra que desempeñaba funciones administrativas hubo un 12,50% del personal, cifra cercana a la encontrada por Pacheco y Tenorio (11) en su investigación; no obstante Tunja encontró que el 40% de los trabajadores estudiados se desempeñaba en áreas de Direcciones Técnicas.

La antigüedad de 5 a 9 años, resultó el mismo lapso de antigüedad, de mayor predominio en la investigación llevada a cabo Tunja (10); aun cuando en este último, las proporciones sobrepasaron el valor obtenido en este estudio en un 10%.

En relación al nivel de conocimiento sobre el uso de las pausas activas, 56,25% de los participantes mostraron un nivel promedio, lo que podría considerarse equivalente a lo descrito por Tunja quien reportó que 54%, señala que las pausas activas contribuyen a la disminución del estrés laboral (10); contrario a los resultados de Rodríguez; Ochoa; y Ciro, Moreno (4,5,12) quienes obtuvieron cifras de 53,3%; 64,4%; 83% respectivamente, que reflejan el poco conocimiento del beneficio que brinda esta herramienta.

Más de la mitad del personal en estudio, tuvo una actitud global buena hacia las pausas activas; parecido a lo reportado por Rodríguez, donde poco más de la mitad presentó el mismo tipo de actitud (4); no obstante Ciro y Moreno (12), señalaron que hubo una buena actitud para las mismas en el 100% de los trabajadores. En correspondencia con este mismo aspecto, Pacheco y Tenorio (11) concluyeron que el

poco conocimiento de los beneficios que ofrece esta estrategia, hace que la actitud hacia su aplicación no sea considerada con la importancia que la misma representa. No hubo asociación entre el conocimiento y la actitud hacia el uso de las pausas activas; no obstante, y a pesar de que pocos autores han investigado dicha relación, Rodríguez consiguió una relación significativa entre ambas variables, en los profesionales de enfermería estudiados; destacando que la actitud frente a la pausa activa es fundamental para la puesta en práctica de ella.

CONCLUSIONES

Sobre la base de los resultados obtenidos en el presente estudio se concluye lo siguiente:

Hubo diferencias estadísticamente significativas entre los colaboradores del sexo femenino con respecto a los que pertenecían al sexo masculino.

La muestra estuvo representada por adultos jóvenes y predominaron los solteros así como los provenientes de Valencia en proporciones estadísticamente significativas.

Con relación al nivel de instrucción, la totalidad del personal posee un nivel universitario; siendo estadísticamente significativa la proporción del personal con nivel de licenciatura.

Por lo menos la mitad del equipo de trabajo es Docente y poco más de 1/3 posee una década de antigüedad en el cargo.

No hubo predominio estadísticamente significativo de los trabajadores evaluados que presentaron puntuaciones mayores o iguales al límite inferior promedio sobre aquellos que mostraron bajo nivel de conocimiento.

En cuanto a la actitud global, resultó buena en casi 2/3 de la muestra; sin predominio significativo del total de personal con actitud buena y excelente.

Al discriminar por categorías diagnósticas y dimensiones la escala de actitudes hacia las pausas activas; se obtuvo que en los componentes cognoscitivo y afectivo predominó la actitud regular en la misma proporción que la actitud global; mientras para la categoría correspondiente a la predisposición a actuar, predominó la actitud excelente. Ninguna de las proporciones predominantes por categoría fue significativa. Hubo predominio estadísticamente significativo del personal con actitud buena y excelente para el componente de predisposición a actuar.

La mediana de la actitud global hacia las pausas activas ubicada en la categoría buena actitud, así como la del componente afectivo en el límite inferior y la alcanzada en el límite superior de la categoría regular y buena del componente cognoscitivo y predisposición a actuar respectivamente; podría explicar que el RIC en esta última dimensión, como mínimo duplique el valor de las otras dimensiones.

No hubo asociación entre el nivel de instrucción y el conocimiento sobre el uso de pausas activas y tampoco entre el conocimiento y la actitud hacia el uso de las pausas activas.

RECOMENDACIONES

1. Diseñar programas de capacitación para mejorar el conocimiento y la actitud hacia las pausas activas; los cuales pudieran incluir información sobre los beneficios de las pausas activas, técnicas de relajación y ejercicios sencillos.
2. Implementar estrategias para promover la realización de pausas activas en el lugar de trabajo, favoreciendo la creación de espacios adecuados, organización de actividades grupales y comunicación regular sobre los beneficios de estas prácticas.
3. Evaluar el impacto de las intervenciones implementadas para mejorar el conocimiento y la actitud hacia las pausas activas, así como su efecto en el bienestar y el rendimiento de los colaboradores.
4. Diseñar actividades que ayuden a los colaboradores a valorar los beneficios de las pausas activas y a cambiar su percepción positiva hacia estas prácticas.; realizando con ello énfasis en el componente afectivo, dado que mostró una actitud regular en gran parte de la muestra.
5. Fortalecer la relación entre conocimiento y actitud; esto, a pesar de no encontrar una asociación directa.
6. Promover la predisposición a actuar, aprovechando la misma para implementar programas de pausas activas de manera efectiva.
7. Crear entornos de trabajo más saludables.
8. Favorecer el uso de las pausas activas y sedentes; toda vez, que se complementan. Esto, debido a que las pausas activas son más intensas y su uso contrarresta los efectos del sedentarismo; mientras que las pausas sedentes al ser más suaves, se enfocan en cambios posturales y movimientos suaves para aliviar la tensión muscular mientras se permanece sentado; todo esto, vinculado a la labor del personal multidisciplinario del CDI (docente, psicólogo, fisioterapeuta, trabajador social, administrador y director); la elección de uno u otro tipo de pausa, dependerá del contexto específico y los objetivos que se persigan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rice, C. El mejor resumen de Laudato Sí. Movimiento Laudato Sí. [Boletín en Internet] Boletín 2022. [consultado 26 de junio del 2024] Disponible en: <https://laudatosimovement.org/es/news/whats-the-best-2-page-summary-youve-seen-of-laudato-si-es/>
2. Sociedad Suiza de Radio y Televisión SWI. Aumento de estrés laboral tiene efectos en la salud de 7 de cada 10 mexicanos publicado 14 marzo 2023. [Boletín en Internet] 2023 [consultado el 15 de junio del 2024] Disponible en <https://www.swissinfo.ch> > spa > aumento-de-estrés-labor.
3. World Health Organization (WHO). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo [Revista en Internet] 2016. [consultado el 26 de junio del 2024] Disponible en: https://iris.who.int/handle/9789243500249_spa
4. Rodríguez S. Nivel de Conocimiento y Actitud sobre pausa activa en Profesionales de Enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque Facultad de Ciencias de la Salud, Pimentel Perú. [tesis de grado en Internet]. 2018. [Consultado el 05 de julio del 2024] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5388>
5. Ochoa, C, Centeno, P, Hernández, E, Guamán Ch, Klevl, & Castillo V, J. La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. Revista Universidad y Sociedad [revista en Internet] 2020. [Consultado 03 de julio de 2024]. 12(5), 308-313. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-308.pdf>
6. Mora, C; Castillo, A. Pausas activas para reducir el Síndrome Burnout de la empresa Konecta S.A.C., Chiclayo. Universidad César Vallejo, Perú. [tesis en Internet]. 2020. [Consultado el 05 de julio del 2024] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47194>
7. Jaspe, C; López, F; Moya, S. La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES [revista en Internet]. 2018, [Consultado el 05 de julio del 2024]. Disponible en <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewjtm8y5noSHAxUQTDABHWnfB9UQFnoECB8QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fjournal%2F6219%2F621968096002%2Fhtml%2F&usg=AOvVaw3mwvgary0qIaj7G3DB29sL&opi=89978449>
8. Arévalo, X; Huaman, C; Salina, R. Implementación de un programa de Pausas

Activas para aliviar el estrés laboral en los trabajadores del área administrativa de la empresa Transporte Toño S.A.C Lima – 2022.San Ignacio de Loyola – Escuela Isil Perú. [tesis en Internet]. 2022 [Consultado el 05 de julio del 2024] Disponible en : https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj9_xuZCHAxXASTABHQv7Cm8QFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fpositorio.isil.pe%2Fhandle%2F123456789%2F449&usg=AOvVaw0xZA1u2OBTII2wNRnn2n2R&opi=89978449

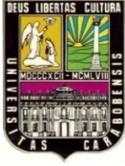
9. Chirife, V. Análisis de Movimientos, Posturas Laborales y sus efectos en la salud músculo esquelética de Odontólogos de la Provincia de Salta con Alteraciones Posturales y Desbalances Músculo Esqueléticos, para la implementación de un Protocolo de Pausas Activas. Facultad de Ciencias de la Salud Argentina. [tesis de grado en Internet]. 2023 [Consultado el 05 de julio del 2024] , Disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiW87XJq5CHAxWUTjABHcYpALIQFnoECBIQAQ&url=http%3A%2F%2Fbibliotecas.ucasal.edu.ar%2Fopac_css%2Findex.php%3Fvl%3Dcmspage%26pageid%3D24%26id_notice%3D74436&usg=AOvVaw1XM6DiTa-7sAHAW9hhtVON&opi=89978449

10. Tunja Castro, Diana Teresa. Pausas activas para la disminución del estrés laboral. Universidad Técnica de Ambato, MS thesis. [tesis de grado en Internet]. 2021. [Consultado el 03 de Enero del 2025]. Disponible en: https://scholar.google.co.ve/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=tunja+castro+diana+&btnG=#:~:text=DT%20Tunja%20Castro%20%2D%202021%20%2D%20repositorio.uta.edu.ec

11. Pacheco A, Tenorio M. “Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud no.1 Pumapungo de la coordinación Zonal 6 del ministerio de Salud Pública en la provincia del Azuay en el año 2014”. [tesis de postgrado en internet] Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca [consultado 15 de noviembre 2024] Disponible en: <https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#inbox/FMfcgzQZSjhhfmXSpLnFMXZpdjZxQhhM?projector=1&messagePartId=0.2>

12. Ciro M, Moreno E. Implementación de programa de pausas activas en maquinados y montajes MYM de Colombia [tesis de postgrado en internet] Colombia: Universidad Colombiana de Carreras Industriales. Vicerrectoría de administración abierta y a distancia Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo [consultado 15 de noviembre 2024] Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/244/Trabajo%20de%20grado.pdf?seq>

ANEXO 1



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO.
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD.
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO.
ESPECIALIDAD EN SALUD OCUPACIONAL.**



Consentimiento Informado para Participantes en la Investigación

Estimado participante:

Reciba un cordial saludo de parte del equipo de investigación. Por medio del presente documento nos dirigimos a usted para solicitar su colaboración y autorización en la investigación que se está llevando a cabo titulada: **NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE EL USO DE LAS PAUSAS ACTIVAS EN EL PERSONAL MULTIDISCIPLINARIO ADSCRITO AL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL C.D.I. VALENCIA 2024**

El mismo tiene como objetivo: Estudiar el NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE EL USO DE LAS PAUSAS ACTIVAS EN EL PERSONAL MULTIDISCIPLINARIO ADSCRITO AL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL C.D.I. VALENCIA 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO

He sido informado, de las limitaciones y la información necesaria para hacer comprensible las preguntas que me son realizadas, por lo que tomo libremente la decisión de autorizar mi participación en este estudio científico de acuerdo con el protocolo establecido, sin recibir ningún tipo de remuneración. No obstante, podré revocar mi consentimiento en cualquier momento si esa llegase a ser mi voluntad; por tal razón autorizo a que los hallazgos encontrados en mi persona sean utilizados para enriquecer el conocimiento científico local, regional, nacional y mundial, toda vez que la información recabada en el presente estudio se realiza bajo la más estricta confidencialidad.

El sujeto participante

ANEXO 2

FICHA DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Datos generales

Edad: _____ Sexo: _____ Edo civil: _____

Procedencia: _____ Nivel de instrucción: _____ Cargo:

Antigüedad: _____

ANEXO 3

CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE CONOCIMIENTO FRENTE AL PROCESO DE PAUSAS ACTIVAS EN EL PERSONAL MULTIDISCIPLINARIO ADSCRITO AL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL VALENCIA C.D.I VALENCIA 2024

Instrucciones: El presente cuestionario está dirigido al personal de la Unidad de Neurodesarrollo del Centro de Desarrollo Infantil Valencia, por favor responda sin ningún tipo de prejuicio este cuestionario.

Objetivo: Estudiar el nivel de conocimiento sobre el uso de las pausas activas del personal adscrito al Centro de Desarrollo Infantil Valencia 2024.

1. En su opinión, el concepto de pausa activa está relacionada con:

- Son breves descansos durante la jornada laboral principalmente, en donde se realizan movimientos de activación que permiten un cambio en la dinámica laboral.
- Es un descanso prolongados después de 6 horas de trabajo
- Actividades de relajación que se realizan una vez por semana
- Se conoce como las vacaciones del personal

2. ¿Cuánto considera usted que dura una pausa activa?

- 30 minutos
- 5 minutos
- 1 hora.
- 1 hora y media.

3. ¿Qué tipo de personal debe practicar la pausa activa?

- Personal de salud que laboral más de 2 horas continuas
- Personal de salud que laboral más de 8 horas continuas
- Personal de salud que laboral más de 3 horas continuas
- Personal de salud que laboral más de 6 horas continuas

4. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios fisiológicos que produce la realización de las pausas activas?

- Incrementan la capacidad de concentración en el trabajo.
- Mejora la movilidad articular, la flexibilidad muscular, la postura.
- Previene el estrés.
- Propicia mayor productividad por parte del trabajador.

5. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a

los beneficios psicológicos que produce la realización de las pausas activas?

- () Mejora la condición del estado de salud general.
- () Promueve la integración social.
- () Se fortalece la autoestima y se previene lesiones mentales (nervios).
- () Mejora el estado de alerta del profesional que lo realiza.

6. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios sociales que produce la realización de las pausas activas?

- () Se disminuye la acumulación de ácido láctico y el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias.
- () Inspira la creatividad.
- () Favorece el contacto entre compañeros.
- () Mejora la adaptación del puesto laboral.

7. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que hace referencia a los beneficios organizacionales que produce la realización de las pausas activas?

- () Genera conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes.
- () Incentiva el surgimiento de nuevos líderes.
- () Disminuye trastornos musculoesqueléticos.
- () Disminuye la ansiedad, agresividad.

8. ¿Qué actividades se deben realizar durante la pausa activa?

- () Solo ejercicios de respiración.
- () Ejercicios de estiramiento, movilidad y tonificación muscular
- () Realizar una siesta
- () Conversar con el compañero de trabajo.

9. ¿Cuándo se deben realizar las pausas activas?

- () Antes de la jornada laboral, cada 2 horas, al final de la jornada laboral
- () Antes y después de la jornada laboral
- () Cada 3 horas y al finalizar la jornada laboral
- () Sólo antes de la jornada laboral

ANEXO 4

CUESTIONARIO DE ACTITUD SOBRE DE PAUSAS ACTIVAS AL PERSONAL MULTIDISCIPLINARIO ADSCRITO AL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL VALENCIA C.D.I VALENCIA 2024

Actitud sobre pausas activas

Escala de valoración

1 (Total desacuerdo) 2 (Desacuerdo) 3 (Ni de acuerdo ni desacuerdo)
4 (Acuerdo) 5 (Total acuerdo).

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Usted considera de poca importancia el descanso laboral durante su rutina de trabajo					
2	Usted considera que el profesional multidisciplinario del C.D.I debe conocer sobre el tema de las pausas activas					
3	Usted cree que la mejor forma de relajarse usando las redes sociales					
4	Usted cree que realizar las pausas activas disminuye el agotamiento laboral					
5	Usted realizaría las pausas activas durante su jornada de trabajo					
6	Usted incentivaría a sus compañeros de trabajo a realizar las pausas activas en su institución de trabajo					
7	Usted propondría un programa de pausas activas al jefe de departamento del centro de Desarrollo C.D.I					
8	Usted realizaría otras actividades que no estén relacionadas a las actividades con los niños					
9	Usted sentiría vergüenza al realizar pausas activas en su jornada laboral					
10	Usted sentiría miedo a lesionarse al realizar los ejercicios que incluye las pausas activas					
11	Usted se sentiría feliz al realizar las pausas activas durante su jornada laboral					