



Maestría en Enseñanza en Escenarios Digitales

Asociación de Universidades Sur Andina

**Lo digital en pos de la salud, pausas activas para el personal
penitenciario de la Provincia de Mendoza**

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Maestrando: Lic. Marcelo Emanuel Oviedo, DNI: 33.052.200

e-mail: marceloviedo07@gmail.com

Directora: MG. ING. NORMA PEREZ

Co-Directora: DRA. MÓNICA OLBRICH

Sede UNPSJB | 30 de JUNIO | 2025



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi madre, quien con sus sabias palabras siempre me inspiró a esforzarme por avanzar en la vida y a seguir capacitándome. Su enseñanza de que "el conocimiento no ocupa espacio" ha sido una luz guía en mi camino, recordándome siempre la importancia de aprender y crecer.

A mi familia, gracias por ser mi pilar fundamental. Su apoyo incondicional me dio fuerzas para continuar, incluso cuando significaba sacrificar tiempo con ustedes para dedicarme a la creación de este proyecto. Cada palabra de aliento, cada gesto de comprensión, me impulsó a seguir adelante.

Un agradecimiento especial al señor oficial alcalde mayor, Lic. Rojas Héctor, quien, además de ser un gran director, ha sido un verdadero amigo. Su apoyo constante, su motivación y la disposición para brindarme los recursos necesarios para desarrollar este proyecto marcaron una gran diferencia en mi trayectoria. Estoy profundamente agradecido por su confianza y respaldo. A mis compañeros de la maestría, María Cecilia Nievas, María José Rey Nores, Noelia Nickels y Paula Antonella Polacco, gracias por haber sido compañeros excepcionales durante este camino. No solo compartimos trabajos y desafíos académicos, sino también momentos de apoyo emocional que nunca olvidaré. Es un privilegio haber conocido personas con tan alta calidad humana, compañerismo y solidaridad.

Finalmente, a mis tutoras, Norma Pérez y Mónica Olbrich, les agradezco profundamente por haberme guiado en este proceso. Su experiencia, dedicación y entrega me proporcionaron las herramientas necesarias para avanzar en esta búsqueda del conocimiento. En especial, a la profesora Mónica Olbrich, quien con gran compromiso gestionó mi posibilidad de presentación del proyecto. Su espíritu de educadora y su dedicación son una inspiración para todos los que tenemos la fortuna de aprender de usted.

Gracias a todos los que, de una u otra manera, hicieron posible este proyecto. Este logro también es suyo.



RESUMEN

El presente trabajo se enfoca en el uso de la tecnología digital como herramienta educativa para promover la salud y el bienestar de los trabajadores de la penitenciaría de Mendoza, a través de las pausas activas. Estas consisten en breves interrupciones de la jornada laboral, en las que se realizan ejercicios físicos y de relajación, con el fin de prevenir el estrés, el sedentarismo y las enfermedades ocupacionales que pueden afectar la calidad de vida y el desempeño laboral de los empleados. Para facilitar el acceso y la difusión de las pausas activas, se diseñó un sitio web que ofrece contenidos de actividad física y deporte adaptados a la carga horaria y las condiciones de trabajo de los empleados de la penitenciaría.

El sitio web contiene videos, imágenes, textos e infografías que explican cómo realizar las pausas activas, los beneficios que aportan, las recomendaciones y precauciones que se deben tener en cuenta, y los testimonios de otros usuarios que han participado en el programa. Además, se evaluó mediante el análisis de los datos de Google Analytics y un formulario de Google, que se aplicó a una muestra de 50 trabajadores que accedieron al sitio web durante un mes. Los resultados mostraron que el sitio web fue un recurso tecnológico ampliamente utilizado y valorado por los usuarios, quienes manifestaron su satisfacción con el diseño, la facilidad de búsqueda y la utilidad de la información. Asimismo, los participantes reportaron que las pausas activas les ayudaron a relajarse, enfocarse, concentrarse y mejorar su estado de ánimo, lo que se reflejó en una mayor productividad y satisfacción laboral. Se concluye que la tecnología es una aliada para la educación en salud y el bienestar de los trabajadores de la penitenciaría de Mendoza, y que las pausas activas son una estrategia efectiva para mejorar la salud física y mental de los mismos.

Palabras claves.

TIC, educación, pausas activas, penitenciaría, salud.



ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	2
RESUMEN.....	3
Palabras claves..	3
1. JUSTIFICACIÓN/DIAGNÓSTICO	15
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
3. OBJETIVOS.....	23
3.1. Objetivo general	23
3.2. Objetivos específicos	23
4. MARCO TEÓRICO	24
4.1. Salud de los trabajadores	24
4.1.1. Aproximación Teórica de la Salud en el Trabajo	25
4.1.2. Importancia de la Salud y Seguridad en el Trabajo	27
4.1.3. Marco Legal de la Salud en el Trabajo	28
4.1.4. Diferencia entre Enfermedad Laboral y Accidente de Trabajo	28
4.1.5. Factores o Tipos de Riesgo Laboral	29
4.1.6. Diseño del puesto de trabajo	30
4.1.7. Gestión de Riesgos Laborales	31
4.2. Sedentarismo y estrés en el campo Laboral.	32
4.2.1. Sedentarismo en el ámbito laboral: consecuencias y cómo evitarlo	32
4.2.2. Consecuencias del Sedentarismo para la Organización	32
4.2.3. Estrés en el ámbito laboral	33
4.2.4. El sueño como factor reparador	33
4.2.5. La mala alimentación en el ámbito laboral	34
4.2.6. Índice de Masa Corporal (IMC)	34
4.3. Aproximación Teórica de las Pausas Activas	35
4.3.1. Beneficios de las Pausas Activas	35
4.3.2. Las pausas activas como estrategia de prevención del sedentarismo laboral y riesgos laborales	36
4.3.3. Pausas activas laborales	37
4.4. La Cuarta Revolución Industrial y lo digital	37
4.4.1. Educación y Las TIC en el ámbito educativo	38
4.4.2. Pedagogías Emergentes y Tecnologías Educativas en la Era Digital	39
4.4.3. Medios Educativos	39
4.4.4. ¿Cómo funcionan los medios educativos?	40
4.4.5. Ambiente virtual de aprendizaje	41



AUSA
ASOCIACIÓN DE
UNIVERSIDADES SUR ANDINA



4.4.6. Aulas virtuales	41
4.4.7. La Construcción Colectiva de Repositorios de Recursos y Datos para la Construcción del Conocimiento: Buenas Prácticas	41
4.4.8. Actividades Didácticas y Desarrollo de Habilidades	42
4.4.9. Potencial de las TIC en la Educación	42
4.4.10. La Adaptación de los Entornos Virtuales para Mejorar el Aprendizaje: Buenas Prácticas	42
4.4.11. Beneficios de los Entornos Virtuales de Enseñanza y Aprendizaje (EVEA)	43
4.4.12. ¿Cómo intervienen las TIC en los entornos virtuales de aprendizaje?	43
4.4.13. Contribución de las Plataformas E-learning en el Aprendizaje	43
4.5. La organización de Pausas Activas en la Penitenciaría de Mendoza: contribuciones de la Educación física y la tecnología	43
4.5.1. El profesor de Educación Física en las clases virtuales	44
4.5.2. La Enseñanza Digital de Pausas Activas: Un Enfoque Innovador para la Salud en el Siglo XXI	44
4.5.3. La enseñanza digital como herramienta para fomentar las pausas activas	44
4.5.4. Beneficios de la enseñanza digital de pausas activas	44
4.5.5. Desafíos y oportunidades	45
5. PROPUESTA	41
5.1. Preparación para la implementación del Taller Pausas Activas - Bienestar Laboral.....	47
5.1.1. Entrevista al director del IN.FO.PE	47
5.1.2. Organización del Taller Pausas Activas - Bienestar Laboral: diseño de un sitio web y difusión de la propuesta	48
5.1.3. Procedimientos de publicación e inscripción para Talleres de Pausas Activas	49
5.1.4. Monitoreo y análisis del tráfico Web en la página del Taller Pausas Activas mediante Google Analytics	49
5.2. Lanzamiento y ejecución	50
5.2.1. Taller Pausas Activas - Bienestar Laboral	50
5.3. Análisis de los resultados obtenidos	51
5.3.1. Página web: datos y gráficos obtenidos y proporcionados por la página Google Analytics.....	52
5.3.2. Videos tutoriales, los datos y gráficos obtenidos son proporcionados por la página de estadísticas de YouTube.	57
5.3.2.1. Videos por días de lunes a viernes, los datos y gráficos obtenidos son proporcionados por la página de estadísticas de YouTube:	60
5.3.2.2. Tutoriales de los juegos	61



5.3.2.3.	Juegos completados e incompleto	62
5.3.3.	Autoevaluaciones	62
5.3.4.	Encuesta a participantes del Taller Pausas Activas-Bienestar Laboral	63
5.3.4.1.	Datos en relación a la página web	64
5.3.4.2.	Datos en relación al docente	65
5.3.4.3.	Datos en relación al registro de actividades	66
5.3.5.	Datos participantes que aprobaron el Taller Pausas Activas-Bienestar Laboral.....	70
5.4.	Resumen	70
6.	CONCLUSIÓN	72
6.1.	Estrategia Metodológica y Tecnológica	72
6.2.	Resultados y Participación	72
6.3.	Desafíos Detectados y Propuestas de Mejora	72
6.4.	Impacto en el Ámbito Penitenciario	73
6.5.	Conclusiones y Perspectivas Futuras	73
6.5.1.	Compromiso con la Salud: Inclusión del Proyecto Fundamental en el Plan Anual de la Carrera Penitenciaria	73
7.	BIBLIOGRAFÍA	75
8.	ANEXO I.....	79
8.1.	FLYERS	79
8.2.	LINK:	80
8.3.	ENTREVISTA AL DIRECTOR DEL INSTITUTO DE FORMACIÓN PENITENCIARIA (IN.FO.PE.)	81
8.4.	Gráficos de encuesta	82
8.5.	Nota enviada al director del instituto de formación penitenciaria (IN.FO.PE.) el Sr. Oficial Alcaide S.C.S. Lic. Héctor Rojas, por gestión documental electrónica (G.D.E.): NO-2023-07798033-GDEMZA-DGSERP#MSEG	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución del personal según su escalafón, horas de trabajo y postura corporal predominante	13
Tabla 2	Actividad física realizada por el personal penitenciario fuera de la jornada laboral	15
Tabla 3	Conceptos principales y diferencias entre Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional	20
Tabla 4	Diferencia entre Enfermedad Laboral y Accidente de Trabajo	23



Tabla 5	
Patrones de Sedentarismo entre los Trabajadores Administrativos	77
Tabla 6	
Sedentarismo Extendido entre los Trabajadores de Jornada Completa	78
Tabla 7	
Distribución del Tiempo Sedentario y de Pie en Trabajadores con Horarios Extendidos	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	
Carga horaria mensual del personal	12
Figura 2	
Jornada laboral del personal.	12
Figura 3.	
Postura corporal durante la jornada laboral.....	13
Figura 4.	
Estrés laboral del personal penitenciario.....	14
Figura 5.	
Síntomas físicos como dolores de cabeza o musculares.....	14
Figura 6	
Cantidad de días por semana dedicados a realizar actividad física.	15
Figura 7.	
Cantidad de horas por día dedicadas a realizar actividad física.....	16
Figura 8.	
Preferencias por las “pausas activas”.....	16
Figura 9	
Usuarios que ingresaron al sitio web durante el desarrollo del Taller Pausas Activas	46
Figura 10	
Usuarios por ciudad que consultaron el sitio web del Taller Pausas Activas,	47
Figura 11	
Número de eventos discriminados por nombre durante el desarrollo del Taller	47
Figura 12	
Visitas por ruta de página y clase de pantalla a lo largo del tiempo	49
Figura 13	
Usuarios por categoría de dispositivos a lo largo del tiempo	49
Figura 14	
Usuarios por sistema operativo a lo largo del tiempo	50
Figura 15	
Usuarios por navegador a lo largo del tiempo	50
Figura 16	
Usuarios por resolución de pantalla a lo largo del tiempo.	51
Figura 17	
Cantidad de visualizaciones	51



Figura 18	
Ubicación de las visualizaciones.	52
Figura 19.	
Visualización por dispositivo.....	52
Figura 20.	
Visualización por sistema.....	53
Figura 21.	
Usuarios nuevos y recientes.....	53
Figura 22	
Visualizaciones.....	54
Figura 23.	
Ubicaciones de las visualizaciones.....	54
Figura 24	
Visualización por dispositivos.	54
Figura 25	
Sistemas operativos.	55
Figura 26	
Usuarios nuevos y recurrentes..	55
Figura 27	
Visualizaciones de los tutoriales de los juegos	56
Figura 28	
Dispositivos.....	56
Figura 29	
Juegos.....	56
Figura 30	
Autoevaluación de primera semana	57
Figura 31	
Condición de la autoevaluación de primera semana	57
Figura 32	
Autoevaluación de segunda semana	57
Figura 33	
Condición de la autoevaluación de segunda semana	58
Figura 34	
Búsqueda de información en la página Web	58
Figura 35	
Diseño y apariencia de la página Web.	58
Figura 36	
Información clara y comprensible de la pagina Web.	59
Figura 37	
Recomendación de la pagina Web	59
Figura 38	
Instrucciones de los profesores en la clase de pausas activas	59



Figura 39	
Información de los profesores en la clase de pausas activas	60
Figura 40	
Satisfacción con la duración de la clase de pausas activas	60
Figura 41	
Satisfacción con la calidad de los profesores de la clase de pausas activas.	60
Figura 42	
Experiencias con respecto a las clases de pausas activas.....	60
Figura 43	
Las clase de pausas activas ayuda a la relajación y a enfocarse.	61
Figura 44	
Recomendaría las clase de pausas activas.	61
Figura 45	
Noción de cambios de energía por realizar pausas activas.	61
Figura 46	
Disminución de estrés por realizar pausas activas.	62
Figura 47	
Cambios en la concentración por realizar pausas activas	62
Figura 48	
Cambios en la postura corporal por realizar pausas activas.	62
Figura 49	
Cambios en la flexibilidad por realizar pausas activas.	63
Figura 50	
Cambios en en dolores o molestias musculares por realizar pausas activas.	63
Figura 51	
Video.....	63
Figura 52	
Condición de los cursantes	63
Figura 53	
Durante su jornada laboral	75
Figura 54.	
En relación a + de 5 horas.....	75
Figura 55	
En relación a 4 horas.....	75
Figura 56.	
Durante su jornada laboral.....	75
Figura 57.	
En relación a + de 5 horas	76
Figura 58.	
En relación a + de 5 horas	76
Figura 59.	
En relación a + de 5 horas	76



Figura 60.	
Juego del ahorcado.....	78
Figura 61.	
Juego sopa de letra.....	78
Figura 62.	
Juego de la palabra faltante.....	78
Figura 63.	
Juego del concurso de preguntas.....	79

1. JUSTIFICACIÓN/DIAGNÓSTICO

El desarrollo científico y la incorporación de las nuevas tecnologías digitales en todos los aspectos de la vida implican importantes cambios en la sociedad debido a la ubicuidad de la información y a la evolución de los medios de comunicación. Por lo tanto, podemos destacar como una de las principales herramientas sociales utilizadas de manera masiva a la Web.

La Web 2.0 representa la evolución de todas aquellas herramientas tradicionales que cambian hacia una aplicación Web dirigida al usuario. Es decir, son aplicaciones dirigidas a generar colaboraciones y reemplazar las antiguas aplicaciones de escritorio. Las nuevas reconfiguraciones con respecto a los dispositivos, recursos, el intercambio de información entre los usuarios y la conformación de redes sociales, en donde el contenido es construido por el mismo usuario de manera colaborativa con otros, se comparten e intercambian recursos, archivos, motores de búsqueda, en forma gratuita con la finalidad de publicar información basada en el conocimiento y experiencias propias con la finalidad de enriquecer el contenido. Tal como señalan García et al. (2012):

“Las fuentes de información y canales de comunicación de la Web 2.0 facilitan un aprendizaje más autónomo y permiten una mayor participación en las actividades grupales, lo cual suele aumentar el interés y la motivación de los estudiantes. Con sus aplicaciones de edición profesores y estudiantes pueden elaborar fácilmente materiales de manera individual o grupal, compartirlos y someternos a los comentarios de los lectores, ya que se proporcionan espacios on-line para el almacenamiento, clasificación y publicación/difusión de contenidos textuales y audiovisuales, a los que luego todos podrán acceder, facilita la realización de nuevas actividades de aprendizaje y de evaluación y la creación de redes de aprendizaje” (p. 91).

Es relevante considerar que durante el período de aislamiento social preventivo y obligatorio debido a la pandemia por COVID-19, se produjeron cambios significativos en la vida cotidiana de las personas. Además de las crisis sociales que afectan a nuestros países latinoamericanos, también se transformó la manera en que se practican deportes y actividades físicas. Aquellos individuos que solían realizar actividad física de manera constante tuvieron que adaptarse a las nuevas restricciones, lo que implicó posponer eventos deportivos y recurrir al uso obligatorio de las TIC como aliadas en este nuevo contexto. Por ejemplo, se diseñaron programas de entrenamiento para realizar en el hogar mediante modalidad virtual, y las videollamadas se volvieron especialmente relevantes. Sin embargo, es importante mencionar que esta adaptación también tuvo consecuencias en el nivel físico de las personas. Se estima que tanto aquellos que estaban entrenados previamente, como aquellos que no lo estaban, experimentaron una disminución en su condición física debido a la falta de actividad presencial y la adaptación a las nuevas formas de ejercicio. En el artículo del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2020), Efectos de la pandemia por la COVID-19 en la nutrición y actividad física de adolescentes y jóvenes, Se presentan los resultados de un sondeo rápido realizado en 13 países de América Latina y el Caribe y se indica que 1 de cada 2 jóvenes ha tenido dificultades para acceder a alimentos saludables y ha disminuido la actividad física durante la pandemia. El artículo también ofrece algunas recomendaciones para promover hábitos saludables entre los adolescentes y jóvenes. Además, se estima que esta adaptación produjo una disminución del nivel físico tanto para aquellos entrenados como para aquellos no entrenados, quienes realizaron un mal uso de las TIC. El mal uso se refiere a su utilización inadecuada o excesiva, lo que puede tener consecuencias negativas para la salud. En este contexto, el mal uso de las TIC potenció las enfermedades por falta de movimiento, dejando lugar al sedentarismo. Es decir, cuando las

personas pasan largas horas frente a dispositivos electrónicos (como computadoras, tablets o teléfonos móviles) sin realizar actividad física, se incrementa el riesgo de desarrollar problemas de salud relacionados con la inactividad física

Al finalizar el confinamiento se pudo evidenciar y sacar a la luz los efectos producidos por el poco movimiento biomecánico y sus consecuencias. Como veremos a continuación, pese a que la pandemia fue superada, en ciertos ámbitos laborales se pueden observar conductas similares al confinamiento, siendo una de las principales el sedentarismo, las largas horas de permanencia en un lugar específico y el mínimo consumo energético, como es el caso del personal de la institución de la Penitenciaría que nos ocupa en este proyecto.

La Penitenciaría de la Provincia de Mendoza, con sede en el Departamento San Rafael, Luján de Cuyo, Ciudad, Guaymallén, Las Heras y Lavalle, cuenta con una población de 2.817 efectivos (Penitenciarios) con un rango etario de 18 a 60 años, de los cuales, 716 efectivos conforman el Cuerpo Profesional Administrativo (con título universitario) con una carga horaria de 100 a 140 hs mensuales y 2.101 efectivos el Cuerpo de Seguridad (nivel académico secundario) con carga horaria de 180 horas mensuales. El ritmo laboral se programa para que cumplan 12 horas de trabajo, en la misma posición corporal, por 36 horas de descanso. Las horas laborales se dividen en turno noche y día y en general se acompaña de una ingesta rápida como son las tortas de grasa. Es decir, la mayor parte de su tiempo vital transcurre con desorden del sueño, alimenticio y de sedentarismo.

El director del Instituto de Formación Penitenciaria (IN.FO.PE.), cuyo nombre no se revela por motivos de confidencialidad, fue entrevistado para continuar y profundizar la indagación acerca de las actividades físicas y de salud del personal penitenciario administrativo¹. La entrevista se realizó con el consentimiento del entrevistado y tuvo como objetivo obtener información acerca de los conocimientos que el servicio penitenciario tiene con respecto a la actividad física y salud de su personal. Además, se consultó con respecto al conocimiento de las actividades denominadas “pausas activas”, que son breves interrupciones en la jornada laboral para realizar ejercicios físicos que favorecen la salud, y que motivan la presentación de este proyecto mediado por tecnologías digitales.

El director explicó que lleva aproximadamente dos años y medio al frente del IN.FO.PE., cuya misión es incorporar a ciudadanos civiles para el grado de agente, es decir que intervienen en la selección, la incorporación y la preparación de profesionales de la seguridad penitenciaria. Asimismo, el IN.FO.PE. se encarga de la formación del personal penitenciario que está en actividad, ofreciendo cursos de ascenso y de perfeccionamiento para ambos escalafones en temas específicos de su labor cotidiana.

Según el director, las actividades que desarrolla cotidianamente el personal administrativo y de seguridad de la penitenciaría son muy diferentes. Los administrativos realizan todo el trabajo burocrático que lleva una oficina pública, como confección de informes, actas, tramitaciones, participación en mesas interdisciplinarias para tratar casos referidos al personal o a las personas privadas de la libertad. Los servicios de seguridad se encargan básicamente de la guarda y custodia de las personas privadas de la libertad y de poner en práctica una serie de mecanismos para llevar a cabo la ejecución de la pena privativa de la libertad o el proceso según corresponda. El director considera que se requiere desarrollar actividades de formación destinadas al personal, tanto en aspectos técnicos como prácticos relativos al servicio penitenciario. Entre las actividades mencionadas se encuentran: redacción de piezas administrativas, cursos básicos de

¹ Durante la elaboración del Plan de trabajo correspondiente a este TFI se realizó un diagnóstico preliminar que incluyó una encuesta destinada al personal penitenciario.

armas y tiros, seguridad interna-externa, traslado, cursos básicos para la unidad judicial y para la unidad administrativa.

En cuanto a las actividades físicas que se desarrollan en el IN.FO.PE., el director señaló que se trata principalmente de la preparación que se les da a los aspirantes a cadetes para abordar su tarea como profesionales de la seguridad. Esta preparación incluye defensa personal y actividad física adaptada a las capacidades individuales de cada uno.

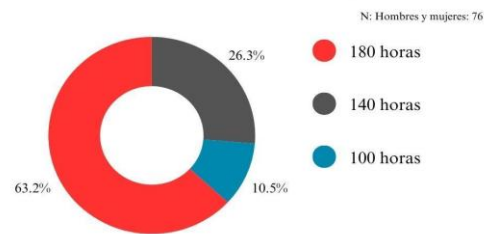
Finalmente, el director manifestó que considera que la actividad física debería estar más presente en la penitenciaría, ya que se trata de una institución que tiene largas jornadas laborales y que implica estar mucho tiempo frente a una computadora sentado en una postura incorrecta o no adecuada. El director afirmó que desconoce las actividades denominadas “pausas activas”, pero que le parecen una buena idea para mejorar la salud del personal.

Asimismo, se decidió administrar un nuevo cuestionario para obtener datos más precisos acerca de las condiciones laborales y actividad física de los efectivos en la penitenciaría de Mendoza. De los 76 efectivos que respondieron, 48 respuestas corresponden al personal de seguridad, 20 al personal administrativo y 8 al profesional. Se presentan a continuación los datos más significativos:

En la **Figura 1**, se ilustra la distribución del tiempo de trabajo mensual entre diferentes grupos del personal. De este total de encuestados, la mayor parte (63.2%) se desempeña como personal de seguridad, trabajando 180 horas al mes. Este grupo representa a aquellos encargados de la vigilancia y la seguridad, quienes cumplen un horario extenso y demandante.

Figura 1

Carga horaria mensual del personal



Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta administrada a 76 penitenciarios (personal administrativo, seguridad y profesional)

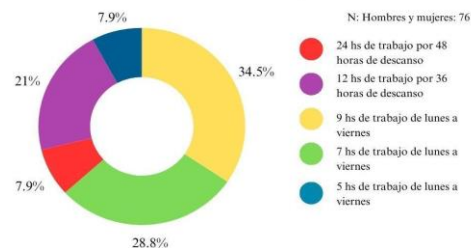
Por otro lado, un 26.3% de los encuestados realiza tareas administrativas, dedicando 140 horas al mes a sus funciones. Este grupo probablemente incluye a aquellos que gestionan la documentación, realizan labores de oficina y apoyan en la logística y organización interna de la institución.

Finalmente, el 10.5% restante corresponde al escalafón profesional, trabajando 100 horas al mes. Este grupo es el que posee la menor dedicación horaria y puede incluir a consultores, asesores o personal especializado que cumple funciones específicas y no requiere una presencia constante.

En el gráfico de la **Figura 2**, se presenta la distribución de la jornada laboral del personal en función de sus horarios de trabajo y descanso. 7.9% del personal trabaja turnos de 24 horas seguidas, seguidas de 48 horas de descanso. Este grupo representa una modalidad de trabajo intensiva con largos periodos de recuperación. 21% del personal realiza turnos de 12 horas de trabajo seguidas de 36 horas de descanso, lo que permite un balance más constante entre trabajo y descanso a lo largo de la semana.

Figura 2

Jornada laboral del personal



Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta a 76 penitenciarios, sus turnos de horario laboral

34,5% del personal trabaja 9 horas diarias de lunes a viernes. Esta es la modalidad más común, representando una estructura laboral tradicional con días laborables continuos y fines de semana libres.

28,8% del personal tiene jornadas de 7 horas diarias de lunes a viernes, lo que ofrece un horario ligeramente reducido en comparación con la modalidad anterior.

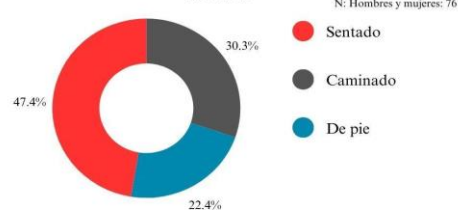
Finalmente, 7,9% de los profesionales trabajan 5 horas diarias de lunes a viernes, lo que puede ser indicativo de roles que requieren menos horas de trabajo diarias o posiblemente personal a tiempo parcial.

Estos datos proporcionan una visión clara de las diferentes estructuras laborales adoptadas por el personal y cómo se distribuyen sus horarios de trabajo y descanso. Cada modalidad tiene sus propias ventajas y desventajas, reflejando las necesidades y políticas específicas de la organización.

En la **Figura 3**, se presenta la distribución de las posturas adoptadas por el personal durante su jornada laboral. 47,4% del personal pasa la mayor parte del tiempo sentado. Esta postura podría estar asociada a tareas administrativas, uso de computadoras o trabajos que no requieren movimiento constante. 30,3% del personal se mantiene caminando durante su jornada. Esto sugiere roles que implican supervisión, traslado de materiales, o interacción constante con diferentes áreas y personas dentro de su entorno laboral. El 22,4% del personal permanece de pie. Esto puede incluir trabajos en atención al cliente, operarios de maquinaria, o cualquier otra función que requiera estar en una posición estática, pero de pie. Esta figura refleja cómo varían las posturas laborales, indicando una diversidad en las actividades realizadas por el personal y las exigencias físicas de sus roles. Esta información es útil para evaluar la necesidad de intervenciones ergonómicas y estrategias para mejorar el bienestar y la salud laboral.

Figura 3

Postura corporal durante la jornada laboral



Nota. Fuente: elaboración propia, Durante la mayor parte de la jornada laboral permanecen

Tabla 1

Distribución del personal según su escalafón, horas de trabajo y postura corporal predominante

Escalafón	Horas mensuales	Horas diarias	Franco	Postura corporal
Profesional	100	5		Caminando
Administrativo	140	7-9	-	Sentado
Seguridad	180	7-9	-	Sentado
Seguridad	180	12	36	De pie
Seguridad	180	24	48	De pie

Fuente: elaboración propia

En la **Tabla 1** se presentan los datos obtenidos en la encuesta relativos a la jornada laboral y carga horaria según el escalafón correspondiente y se especifica la postura corporal en la que el personal penitenciario permanece la mayor parte del tiempo.

Algunos datos importantes que se pueden interpretar son:

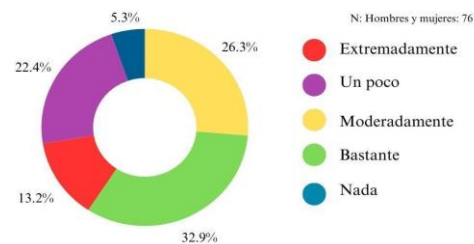
El personal de seguridad es el que más horas trabaja al mes (180) y al día (entre 7 y 24), pero también el que más francos tiene (entre 36 y 48 horas). El personal administrativo y profesional trabaja menos horas al mes (140 y 100 respectivamente) y al día (entre 5 y 9), pero no tiene francos. La mayoría de los encuestados (50%) permanece sentado durante la mayor parte de la jornada, lo que puede implicar riesgos para la salud como sedentarismo, obesidad, problemas circulatorios, etc. El personal que permanece caminando o de pie (30.3% y 22.4% respectivamente) puede tener más actividad física, pero también puede sufrir de fatiga, estrés, dolores musculares, etc. En el Anexo I se puede consultar información detallada.

Con respecto al estrés en sus respectivos hábitos laborales según los datos de **Figura 4**, se analiza el nivel de estrés del personal penitenciario y muestra una amplia gama de respuestas.

13,2% del personal reporta experimentar un nivel de estrés "extremadamente" alto. Este grupo podría estar enfrentando situaciones particularmente desafiantes o careciendo de suficientes recursos de apoyo. El 22,4% del personal describe su nivel de estrés como "un poco". Aunque este grupo experimenta estrés, no parece ser debilitante. El 26,3% del personal indica que su estrés es "moderado". Esto podría implicar una carga de trabajo significativa o la gestión de situaciones complicadas, pero con cierto manejo. El 32,9% del personal siente que su nivel de estrés es "bastante". Esta cifra destaca a la mayor parte del personal penitenciario, sugiriendo que muchos enfrentan altos niveles de demanda emocional y física en su trabajo. Y Finalmente, 5,3% del personal reporta no experimentar "nada" de estrés. Este pequeño grupo puede tener estrategias de afrontamiento eficaces o desempeñarse en roles menos exigentes.

Figura 4

Estrés laboral del personal penitenciario



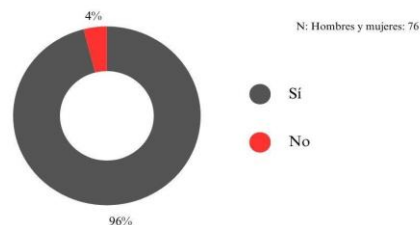
Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta a 76 penitenciaros, sobre el estrés que sufre dentro de respectivas áreas de trabajo

Esta figura proporciona una visión clara de cómo el estrés afecta a diferentes segmentos del personal penitenciario, subrayando la necesidad de intervenciones y apoyos específicos para aquellos con mayores niveles de estrés.

Un dato relevante puede observarse en la **Figura 5**, se muestra la prevalencia de síntomas físicos como dolor de cabeza o muscular entre el personal. Un abrumador 96% del personal reporta haber experimentado estos síntomas, lo que indica una alta incidencia de malestar físico asociado con sus actividades laborales. Este dato refleja una posible necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, implementar pausas activas y otras intervenciones ergonómicas para reducir estos síntomas.

Figura 5

Síntomas físicos como dolores de cabeza o musculares



Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta administrada a 76 penitenciaros, síntomas de alguna dolor o molestia muscular

En contraste, solo un 4% del personal indica no haber experimentado dolores de cabeza o musculares. Este pequeño grupo podría representar a quienes tienen mejores hábitos de salud, ergonomía adecuada en su entorno laboral, o simplemente menos predisposición a estos síntomas.

La diferencia tan marcada entre ambos grupos subraya la importancia de abordar las causas subyacentes de estos síntomas físicos y considerar estrategias de intervención para mejorar el bienestar del personal.

La tabla 2

Actividad física realizada por el personal penitenciario fuera de la jornada laboral

Tipo de actividad física	Cantidad de encuestados	Porcentaje
Ninguna	25	32.1%
Caminar	14	17.9%
Fútbol	10	12.8%
Gimnasio	4	5.1%
Ciclismo	3	3.8%
Pilates	2	2.6%
Hidroterapia	1	1.3%
Natación, fútbol, aeróbico	1	1.3%
Paddle y fútbol	1	1.3%

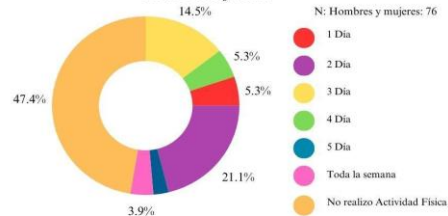
Fuente: elaboración propia

De acuerdo a estos datos, el 32.1% de las personas no realizan ninguna actividad física, mientras que el 17.9% realiza caminatas como única actividad física. También hay un 12.8% de personas que juegan fútbol y un 5.1% que van al gimnasio. En resumen, a pesar de que la inactividad física prevalece, una proporción importante de personas incorpora caminatas o actividades deportivas como el fútbol en su rutina.

Figura 6, se analiza la cantidad de días por semana que el personal dedica a realizar actividad física. Los datos revelan una variedad de hábitos en cuanto a la frecuencia de ejercicio:

- 5,3% del personal realiza actividad física un día por semana.
- 21,1% del personal se ejercita dos días por semana.
- 14,5% del personal dedica tres días a la semana a la actividad física.
- 5,3% del personal realiza ejercicio cuatro días por semana.
- 3,9% del personal se ejercita todos los días de la semana.
- 47,4% del personal no realiza ninguna actividad física.

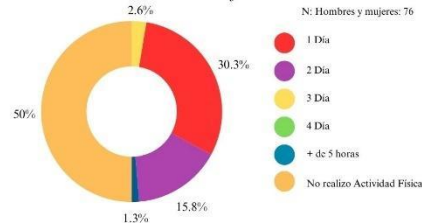
Figura 6
Cantidad de días por semana dedicados a realizar actividad física



Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta a 76 penitenciarios, Cuánto desarrolla actividad física durante la semana

Llama la atención que casi la mitad del personal (47,4%) no realiza ninguna actividad física, lo que podría ser un indicativo de una falta de tiempo, interés o recursos para mantenerse activos. En contraste, un menor porcentaje se distribuye entre aquellos que realizan actividad física con una frecuencia variada, destacando el 21,1% que se ejercita dos días a la semana como el grupo más numeroso entre los que sí realizan ejercicio. Estos datos subrayan la importancia de fomentar hábitos de vida saludables y la necesidad de promover la actividad física regular entre el personal para mejorar su salud y bienestar general. En la **Figura 7** el 50% de las personas no realizan actividad física por horas por día, mientras que el 30.3% dedican 1

Figura 7
Cantidad horas por día dedicadas a realizar actividad física



Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta a 76 penitenciarios, horas por día que dedica a desarrollar actividad física.

hora al día para realizar actividad física. También hay un 15.8% de personas que dedican 2 horas al día para realizar actividad física. En resumen, la mayoría de las personas no realizan actividad física por día, pero hay una cantidad significativa de personas que dedican entre 1 y 2 horas al día para realizar actividad física. Según las respuestas a la pregunta ¿tiene beneficios la actividad física?, la mayoría de las personas tienen conocimiento de los beneficios tanto para la salud física como mental. Muchas personas mencionan que les ayuda a despejar la mente, desestresarse y mejorar su estado de ánimo. También hay quienes mencionan beneficios específicos para la salud, como mejorar la circulación, reducir el riesgo de enfermedades y controlar el peso. En general, se percibe que la actividad física es importante para mantener un estilo de vida saludable y mejorar la calidad de vida.

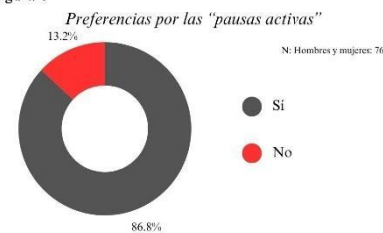
El 48.7% de las personas dice no practicar pausas activas durante la jornada laboral, mientras que el 36.8% no sabe qué es una pausa activa. Sólo un 14.5% de las personas practican pausas activas durante la jornada laboral.

Según la **Figura 8** de las 76 respuestas que proporcionó el cuestionario, 66 personas respondieron “Sí” y 10 personas respondieron “No”. Esto significa que el 86.8% de las personas encuestadas están interesadas en recibir información sobre las “pausas activas”, mientras que el 13.2% no están interesadas.

Además, se les consultó a los encuestados que comentario/s o sugerencia/se podrían realizar. La mayoría sugiere que sería beneficioso para el personal de oficinas y seguridad realizar pausas activas en las jornadas laborales, así como tener charlas motivacionales en el trabajo. Otro aporte relevante en este punto que realizaron los encuestados es que sugieren que se realicen las gestiones necesarias para implementar actividades físicas obligatorias en el ámbito laboral y contar con lugares destinados para ello. Algunos encuestados mencionan la necesidad de incluir un nutricionista para el personal o extender las horas de descanso. En general, se percibe una preocupación por el bienestar físico y mental del personal y una necesidad de incentivar la realización de actividad física en el ámbito laboral.

Después de realizar un análisis exhaustivo en la penitenciaría, quedó expuesta la necesidad, así como el deseo de participar activamente en una propuesta que incluya las pausas activas. De ello surge la propuesta de presentar este proyecto, que incluye pausas activas durante la jornada laboral destinadas a todo el personal penitenciario. Se adaptó todo el contenido a la resolución 0016/22, artículo 4: “incorporar un formulario único para presentación de proyectos ante el instituto de formación penitenciaria”, aprobada y emitida por IN.FO.PE. el 06 de mayo del 2022. El proyecto fue aprobado por la resolución 0101/23 el día en el cual se presentó por medio del sistema interno de la penitenciaría INTRANET.

Figura 8



Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta administrada a 76 penitenciaris, se procedió a consultar por el interés del desarrollo de pausas activas en el ámbito laboral

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La alteración biomecánica en la oficina o mantener una cierta postura durante mucho tiempo, como lo realiza la guardia de custodia de la Penitenciaría de Mendoza, pueden tener como consecuencia desórdenes músculo-esqueléticos. Estos se pueden expresar como una incomodidad o dolencia debido al poco cuidado y se le debe prestar atención, de lo contrario, podría ocasionar lesiones y/o trastornos crónicos debido al acumulamiento que se produce de manera gradual sobre un determinado tiempo como consecuencia de sostener una postura forzada y mantenida con pocas posibilidades de cambio postural.

Otra consecuencia es la reducción de trabajo físico, promoviendo el sedentarismo, es decir un comportamiento de consumo de energía escaso debido al poco movimiento que conlleva el estilo de trabajo que tiene el servicio penitenciario, reduciendo el bienestar de la persona.

Además de la carga horaria que cumplen los efectivos penitenciarios, cuya mayor parte requiere poca movilidad corporal, siendo de 140 horas mensuales para administrativos y 180 horas mensuales para seguridad; se suma el desorden del sueño debido a que deben cumplir con el turno de noche para la custodia. Todos estos factores potencian futuras patologías.

Es importante mencionar, que, hasta el momento, no existen programas de actividad física propuestos por la institución penitenciaria, adaptados a la carga horaria de cada personal penitenciario para ser desarrolladas dentro de estas horas de trabajo, sin tener que desafectar o trasladar al personal a espacios físicos diferentes de las oficinas en el caso de los administrativos. Por otra parte, la falta de información acerca de las consecuencias para la salud que tiene la casi inexistente actividad física en un ámbito laboral considerado estresante, también podría subsanarse con la presente propuesta de trabajo.

Una intervención profesional organizada a partir de Tecnologías digitales para proponer espacios dedicados a la actividad física en la penitenciaría de la provincia de Mendoza, podría llevar, facilitar y motivar el ejercicio físico en el personal para aumentar el bienestar de salud.

Por lo expuesto en los párrafos previos, se refleja la necesidad de reafirmar, que el ejercicio físico, supervisado por profesionales, es la herramienta más eficaz que dispone la educación física para combatir todas las posibles y futuras patologías. El ejercicio físico mejora y mantiene las funciones de todos los sistemas del cuerpo.

Se considera que, ante el problema detectado en las penitenciarías, en particular en la penitenciaría de Mendoza - caso de nuestro estudio -, es necesario proponer acciones que impliquen la inclusión de las "pausas activas", durante la jornada laboral y el diseño de un sitio Web utilizado como plataforma de contenidos, proporcionando una solución accesible y adaptable para el personal penitenciario, aprovechando las tecnologías ampliamente utilizadas. Es relevante mencionar que, a través del sitio, se procura proveer y acercar contenidos de actividad física y deporte adaptados a la carga horaria de todo el personal penitenciario de la provincia de Mendoza, sin necesidad de desplazarse a otros espacios físicos de los cuales no se dispone y que además implicaría una mayor disponibilidad de tiempo en horario laboral.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

- Promover las pausas activas en el espacio laboral a través del empleo de recursos digitales en pos de mejorar la salud mental y física del personal penitenciario de la provincia de Mendoza.

3.2. Objetivos específicos

- Crear actividades físicas adaptadas a la carga horaria y condiciones laborales del personal penitenciario.



- Favorecer la accesibilidad y disponibilidad hacia las actividades físicas por medio de herramientas y recursos digitales.
- Identificar y promover posturas corporales correctas, así como técnicas adecuadas de ejercicio, que ayuden a contrarrestar los efectos del sedentarismo y del estrés laboral a fin de mejorar la condición de salud del personal penitenciario.
- Diseñar un sitio Web con contenido de actividad física/metodología de pausas activas orientado al desarrollo del bienestar de la salud del personal penitenciario.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Salud de los trabajadores

En 2007, la Asamblea Mundial de la Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS) lanzó el Plan Global de Acciones para la Salud de los Trabajadores (GPA) para el período 2008-2017. El objetivo del GPA era proporcionar a los estados miembros nuevos ímpetus para la acción en el ámbito de la salud laboral. El GPA proporciona un marco teórico flexible y adaptable a diversos países, ambientes de trabajo y culturas. Sus objetivos incluyen diseñar e implementar políticas para regular la salud de los trabajadores, proteger y promover la salud en el lugar de trabajo, fomentar la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional, proporcionar y comunicar evidencias de acción y práctica e incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas (OMS, 2007).

Continuado con el enfoque del Plan Global de Acciones para la Salud de los Trabajadores (GPA) de la OMS. Uno de los más destacados es el Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025, que fue adoptado por la 54ª Asamblea Mundial de la Salud en 2015. Este plan se basa en el GPA 2008-2017 y busca abordar los desafíos contemporáneos en la salud laboral, adaptándose a los cambios en el mundo del trabajo y promoviendo la salud y el bienestar de los trabajadores a través de políticas y programas específicos

La OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definen la salud ocupacional como “la rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegiéndolos de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, y adaptando el trabajo al hombre” (Leyton-Pavez, 2017). Además, la OMS define un entorno laboral saludable como “aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente laboral” (OMS, 2010). Los indicadores para evaluar un entorno laboral saludable incluyen la salud y seguridad relacionadas con el ambiente físico del trabajo, la salud, seguridad y bienestar relacionados con el ambiente psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio laboral, los recursos personales de salud en el ambiente laboral, así como las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad.

Dentro del contexto de atención en salud, se encuentra la medicina preventiva. Inicialmente se limitaba a prevenir enfermedades mediante la regulación de la vida humana (Ramos, 2007). Sin embargo, con el tiempo se comenzaron a considerar los factores sociales como generadores de enfermedades, y la higiene social o pública cobró relevancia. Para formalizar este avance, fueron necesarios cambios en la estructura del sistema de salud y en los modos de pensar.

Los estudios revelan que los países con economías más desarrolladas son prueba fehaciente de que los lugares de trabajo diseñados teniendo en cuenta los principios de salud ocupacional y seguridad son los más productivos (Organización Mundial de la Salud, 1995). En un principio, el objetivo era sólo evitar la enfermedad y luego pasó a prevenir riesgos laborales, pero no se contaba con la participación de los trabajadores y había desinformación en los empleadores. Actualmente, el panorama es distinto: la salud ocupacional se promueve y canaliza de forma integral, lo que requiere la presencia de profesionales de distintas disciplinas, una gerencia comprometida y el protagonismo del trabajador.

A nivel mundial, se han identificado 6 grandes tendencias que pueden ser vistas como las principales líneas de acción en la innovación en la gestión de la Salud Ocupacional (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2015). Estas incluyen la salud orientada a las personas, la cultura preventiva, el bienestar laboral, la participación de los trabajadores, la gestión de la salud basada en evidencias y el clima psicosocial. Cortés (2007) define la Salud

Laboral como “el estado de bienestar físico, mental y social del trabajador que puede resultar afectado por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, ya sea orgánico, psíquico o social”.

4.1.1. Aproximación Teórica de la Salud en el Trabajo

La Medicina del Trabajo fue la primera disciplina en abordar el tema de la salud en el medio laboral, con el objetivo de mantener al trabajador sano y contribuir a la productividad (Ramos, 2007). En 1950, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definieron la Medicina del Trabajo como “la rama de las ciencias de la salud que se ocupa en promover y mantener el más alto bienestar físico, mental y social del hombre que trabaja, previniendo todo daño a su salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolo en su empleo contra los riesgos que resulten de la presencia de agentes nocivos para la salud; así mismo, ubicar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo” (Tudon, 2004).

Tabla 3

Conceptos principales y diferencias entre Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional

Concepto	Medicina del Trabajo	Salud Ocupacional
Definición	Se enfoca en el diagnóstico, tratamiento y prevención de enfermedades laborales.	Promueve y protege la salud integral de los trabajadores, incluyendo aspectos físicos, mentales y sociales.
Objetivo Principal	Mejorar la salud y bienestar de los empleados mediante intervenciones clínicas y preventivas.	Crear un entorno laboral saludable y seguro, previniendo riesgos y promoviendo el bienestar.
Enfoque	Clínico y terapéutico.	Preventivo y de promoción de la salud
Áreas de Actuación	Diagnóstico y tratamiento de enfermedades ocupacionales.	Evaluación de riesgos, promoción de la salud, prevención de accidentes y enfermedades.
Profesionales Involucrados	Médicos especialistas en medicina del trabajo.	Equipo multidisciplinario: médicos, enfermeros, ergonomistas, psicólogos, etc.

Nota. Fuente: Organización Mundial de la Salud. (2015). Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025. Adoptado por la 54ª Asamblea Mundial de la Salud.

En el mismo año, el Comité conjunto OIT-OMS definió la Salud en el Trabajo como: “la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; la prevención de las pérdidas de salud de los trabajadores causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores en sus puestos de trabajo frente a los riesgos derivados de factores que puedan dañar dicha salud; la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un ambiente laboral adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas; y, en síntesis, la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo” (Universitat Pompeu Fabra, 2005).

En 1994, la OMS estableció que la Salud Ocupacional debe ser vista como una actividad dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y control de enfermedades y eliminación de factores que representan riesgos para la salud y seguridad en el trabajo (Organización Mundial de la Salud, 1995). Además, procura promover el trabajo seguro



y sano, buenos ambientes laborales, el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, respaldar el perfeccionamiento y mantenimiento de su capacidad laboral y habilitarlos para llevar una vida social y económicamente productiva.

A lo largo de los años, se han formulado varias definiciones sobre la Salud Ocupacional. Todas ellas coinciden en que su objetivo es proteger y promocionar la salud de los trabajadores mediante la prevención y control de enfermedades y accidentes laborales, eliminar riesgos ocupacionales, desarrollar y promocionar un trabajo seguro y saludable e incrementar la satisfacción física, mental y social del trabajador (Organización Mundial de la Salud, 1995).

En resumen, mientras que la Medicina del Trabajo es una rama propia de la Medicina que requiere ser médico para su práctica, la Salud Ocupacional o Laboral es una actividad que engloba varias disciplinas y requiere un equipo multidisciplinario para su implementación con el fin de promover y preservar la salud de los colaboradores en una empresa.

Entre las disciplinas que forman parte de la Salud Ocupacional, se pueden mencionar las siguientes: Medicina Preventiva, Higiene y Seguridad. La Medicina Preventiva se enfoca en el desarrollo, prevención y monitoreo de la salud y bienestar de los colaboradores, con el objetivo de minimizar las enfermedades a las que puedan estar expuestos. Por su parte, la Higiene y Seguridad son las encargadas de evaluar los factores de riesgo que puedan desencadenar enfermedades o accidentes laborales en el ambiente de trabajo.

4.1.2. Importancia de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Según la Organización Mundial de la Salud (2007), en su plan de acción mundial sobre ambientes de trabajo saludables, existen datos que demuestran que las empresas que promueven y protegen la salud de los trabajadores también son algunas de las más exitosas y competitivas en el largo plazo, y tienen las mayores tasas de retención de empleados. Algunos de los factores que los empleadores necesitan considerar son: costos de prevención frente a costos derivados de accidentes, consecuencias financieras de violaciones jurídicas de normas y leyes laborales de salud y seguridad ocupacional, y la salud de los trabajadores como un activo empresarial importante para la empresa.

Los trabajadores pasan entre 8 y 12 horas diarias en sus empleos, lo que puede traer consigo una gran cantidad de factores de riesgo que pueden desencadenar enfermedades. En este punto cobra importancia la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) (González et al., 2011). La SST puede entenderse como una disciplina que trata dos temas fundamentales: prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y protección y promoción de la salud de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2011). Su principal objetivo es mejorar tanto las condiciones como el medio ambiente de trabajo. La SST implica la promoción y el mantenimiento de la salud física y mental de los trabajadores, así como también su bienestar.

Dentro de este contexto, se pueden nombrar los principios fundamentales del proceso de evaluación y gestión de riesgos: anticipación, reconocimiento, evaluación y control de los peligros que surgen en el lugar de trabajo. El Organismo Ejecutivo de Salud y Seguridad en el Reino Unido propone un método de evaluación de riesgos en 5 pasos: identificar los peligros, identificar quién y cómo podría verse perjudicado, evaluar riesgos y determinar las precauciones, registrar las conclusiones y ponerlas en práctica, examinar la evaluación y actualizarla (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

La SST, además de ser una obligación jurídica y social para las empresas, reporta ventajas para las mismas. Las principales ventajas que pueden conseguir las empresas con sus inversiones en SST son: maximiza la productividad, mejora la motivación y compromiso de los trabajadores, gestión del costo de los seguros, menores costos por accidentes y enfermedades profesionales,

confianza de los inversores, mejora el valor de marca y prestigio, demuestra la responsabilidad social corporativa (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2008).

La OIT destinó una fecha para celebrar el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo: el 28 de abril de cada año. La finalidad es promulgar la prevención a nivel mundial sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales en toda organización. Esta campaña tiene como objetivo concienciar a escala internacional sobre las diferentes técnicas y métodos existentes en el ambiente de seguridad y salud en el trabajo, además del impacto que pueden tener las enfermedades, lesiones y muertes relacionadas con el trabajo.

4.1.3. Marco Legal de la Salud en el Trabajo

Los riesgos para la salud de los empleados dentro de su área de trabajo en ocasiones pueden ser inevitables. Para abordar este problema, existen normativas y procedimientos a nivel mundial que tienen como objetivo principal el establecimiento de medidas preventivas para promover ambientes saludables de trabajo. En otras palabras, este conjunto de normas está destinado a resguardar y atender la salud de los trabajadores en cuanto a enfermedades o accidentes profesionales se refiere, además de realizar seguimiento para asegurar el cumplimiento de dichas normas (Organización Mundial de la Salud, 2007).

En la mayoría de los países existen leyes nacionales e incluso locales que exigen a los empresarios garantizar un mínimo de protección a los trabajadores contra los riesgos laborales que puedan derivar en traumatismos o enfermedades. Cumplir con la ley y, de ese modo, evitar las multas o el encarcelamiento de los empleadores, directores y, a veces, incluso de los trabajadores, es otro motivo para ocuparse de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores (Organización Mundial de la Salud, 2007).

A partir de la investigación bibliográfica y la revisión de varios textos que brindan información sobre normativas acerca de las pausas activas, se pueden mencionar algunas normativas impuestas a nivel internacional y nacional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas (ONU) que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus 187 Estados miembros. Los principales objetivos de la OIT son “establecer normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente para todos, hombres y mujeres” (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

El Convenio 155 de la OIT, redactado en 1981, trata sobre la seguridad y salud de los trabajadores y establece los siguientes puntos principales: el Convenio deberá aplicarse a todos los trabajadores de todas las ramas de actividad económica; algunas ramas particulares de actividad económica o categorías limitadas de trabajadores pueden ser excluidas del punto anterior cuando existan problemas para su aplicación; se deberán adoptar medidas complementarias para aplicar las políticas previstas en el Convenio; se precisan las obligaciones de los empleadores; deberán estar disponibles un servicio de medicina del trabajo y un servicio de seguridad (Organización Internacional del Trabajo, 2008).

4.1.4. Diferencia entre Enfermedad Laboral y Accidente de Trabajo

Según Luna (2011), “La enfermedad laboral es toda aquella contraída a consecuencia del trabajo realizado”. Acorda a lo mencionado por el autor, se pueden establecer diferencias entre enfermedad laboral y accidente de trabajo. La enfermedad laboral es aquella que se contrae como resultado del trabajo realizado, mientras que el accidente de trabajo es un suceso imprevisto y repentino que ocasiona lesión corporal, perturbación funcional o muerte como consecuencia del trabajo ejecutado. Además, también se considera accidente de trabajo aquel

que sufre el asegurado al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

Estas diferencias se pueden resumir en la siguiente tabla:

Tabla 4

Diferencia entre Enfermedad Laboral y Accidente de Trabajo

Análisis	Enfermedad Laboral	Accidente de Trabajo
Momento de su inicio	Normalmente es el resultado de un proceso lento y progresivo, siendo difícil determinar el momento exacto en que incide	Generalmente se presenta súbita, en un momento correcto fácilmente identificable
Causa que lo provoca	Si bien las causas que la motivan provienen del exterior, los agentes que la causan deben penetrar en el organismo, iniciándose el proceso patológico	Las causas del accidente suelen ser externas, provocando lesión directa al organismo
Forma de manifestación	No suele haber un desencadenante violento, sino que se manifiesta de forma progresiva mediante síntomas y deficiencias del organismo	Se manifiesta de una manera rápida y violenta, a veces de forma traumática
Identificación	Es difícil de identificar, al ser un proceso lento y progresivo que, además puede originar síntomas comunes con otras enfermedades que no tienen un origen profesional	Es fácilmente identificable, debido a la mayor facilidad para encontrar la causa que lo provoca y el momento en que se produce
Tratamiento	Requiere un tratamiento médico adecuado para el proceso patológico concreto	Requiere un tratamiento médico de choque, bien mediante primeros auxilios o curas de emergencias, bien mediante tratamiento quirúrgico, en función de su gravedad
Previsibilidad	Su aparición puede preverse mediante reconocimientos y análisis médicos, siendo previsible su padecimiento. La exposición a determinadas sustancias o agentes y la realización de determinados trabajos pueden alertar un posible padecimiento de la enfermedad.	Casi siempre es imprevisible, si bien depende en gran parte de la exposición a factores de riesgo que aumentan la probabilidad de que el accidente se produzca

Nota. Fuente: Díaz, P. (2015)

4.1.5. Factores o Tipos de Riesgo Laboral

Mansilla (2012) y Díaz (s.f.) clasifican y tipifican los factores de riesgo laboral. Según Mansilla (2012), en su libro “Manual de Riesgos Psicosociales en El Trabajo: Teoría Y Práctica”, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo están relacionados con dos importantes elementos: el Medio Laboral y la Organización y Gestión del Trabajo. A partir de la revisión de información obtenida por Mansilla (2012), se pueden describir los factores relacionados con el Medio Laboral, que incluyen aspectos como las condiciones físicas del lugar de trabajo, la exposición a agentes químicos o físicos, el ruido, la iluminación, la temperatura, entre otros. También se consideran factores relacionados con la organización y gestión del trabajo, como la carga de trabajo, el ritmo de trabajo, la autonomía, el apoyo social, entre otros.

Las condiciones ambientales son aquellas que rodean al individuo durante la realización de sus actividades diarias y que podrían afectar su salud. Estas condiciones pueden ser clasificadas en tres categorías: agentes físicos, agentes químicos y agentes biológicos (Díaz, s.f.). Los agentes físicos incluyen factores como la iluminación y la temperatura, que deben ser adecuadas para las funciones que realiza el trabajador. También se debe tener en cuenta el ruido ambiental (Díaz, s.f.). Los agentes químicos incluyen sustancias como el humo, los vapores y el polvo, que podrían afectar la salud del trabajador (Díaz, s.f.). Finalmente, los agentes biológicos incluyen virus, bacterias, hongos y otros microorganismos que podrían causar enfermedades (Díaz, s.f.). Es importante tener en cuenta todas estas condiciones ambientales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los trabajadores.

4.1.6. Diseño del puesto de trabajo

Antes de diseñar un puesto de trabajo, es importante realizar una evaluación para tener en cuenta las necesidades físicas del empleado que llevará a cabo sus actividades en ese puesto. Un puesto de trabajo adecuado busca lograr una armonía entre el trabajador y su entorno, evitando cualquier tipo de incomodidad que pueda afectar su rendimiento.

En el pasado, era común encontrar en las empresas espacios de trabajo individuales que no permitían la interacción constante entre los trabajadores. Sin embargo, en los últimos años se ha optado por ampliar y mejorar estos espacios, prefiriendo un ambiente más abierto que no aisle a un trabajador del otro.

Algunos de los más relevantes son:

Pausas y descansos: Una jornada laboral excesiva puede afectar negativamente la salud del empleado. Por lo tanto, es conveniente planificar correctamente el horario laboral para incluir tiempo para el trabajo y para las pausas. Esto permite al trabajador descansar su mente y cuerpo, recuperando energías gastadas por el trabajo realizado.

Horario de trabajo: Todas las organizaciones tienen un horario fijo de trabajo con una hora de inicio y fin. Se recomienda respetar estos horarios para permitir al empleado equilibrar su vida laboral, personal y familiar. Esto conlleva a tener una vida más sana en comparación con aquellos que tienen horarios menos flexibles y con más carga de trabajo.

Trabajo a turnos y nocturno: Las personas que trabajan a turnos deben permanecer activas durante períodos en los que normalmente requerirían descanso. Esto puede generar un desequilibrio en su tiempo de descanso y afectar su salud. Este tipo de horarios deben ser examinados por la empresa para evitar afectar negativamente al colaborador. También es importante comunicar al empleado con anticipación cualquier cambio de horario.

Las funciones y tareas son aquellas actividades que realiza el trabajador durante su jornada laboral y que lo hacen sentir útil e importante en su trabajo. Para desempeñar estas funciones de manera óptima, es necesario que el colaborador cuente con todas las herramientas necesarias.

Sin embargo, muchas de estas funciones pueden ser repetitivas o rutinarias, lo que puede generar malestar en los trabajadores. Por lo tanto, es importante tener en cuenta otros factores como el ritmo de trabajo, la monotonía, la autonomía, la carga mental, la comunicación en el trabajo, la participación en la toma de decisiones, las relaciones interpersonales en el trabajo y las condiciones de empleo.

Un ritmo de trabajo adecuado evita el desgaste de la salud del trabajador. La competencia entre compañeros de trabajo, los niveles de producción, la sobrecarga de trabajo y la presión de los jefes pueden ser perjudiciales para la salud si no se manejan adecuadamente.

La monotonía puede producir insatisfacción y malestar en la salud del trabajador. Por lo tanto, se recomienda disminuir las tareas repetitivas y fomentar la combinación de funciones y atribuciones.

La autonomía permite al empleado planear su trabajo y decidir cómo realizarlo. Sin embargo, un exceso de autonomía puede generar malestares psíquicos y anatómicos si el trabajador intenta realizar múltiples tareas al mismo tiempo.

La carga mental se refiere al nivel de esfuerzo mental, intelectual o cognitivo que realiza el trabajador al desempeñar sus funciones. Una carga excesiva puede generar fatiga mental.

La comunicación en el trabajo debe ser clara y comprensible para todos en la organización. La falta de atención hacia las opiniones y puntos de vista de los empleados puede generar un ambiente tenso e insatisfactorio.

Las relaciones interpersonales en el trabajo son importantes para evitar tensiones entre los integrantes de una empresa. La creación de espacios para interactuar y descansar puede ayudar a reducir los niveles de estrés.

Finalmente, las condiciones de empleo pueden afectar la salud del trabajador si generan ansiedad sobre su futuro en la organización.

Según Díaz P. (2015, págs. 22-42), existen 7 tipos de riesgos laborales:

Riesgos físicos: Incluyen ruidos, vibraciones por maquinaria, factores producidos por la iluminación, temperatura y humedad, y radiaciones ionizantes.

Riesgos químicos: Producidos por procesos químicos y el medio ambiente. Pueden causar alergias o asfixias. Es importante protegerse con guantes, mascarillas y delimitar el área de trabajo.

- Riesgos biológicos: Enfermedades causadas por virus, bacterias, hongos y parásitos al tener contacto con seres vivos o vegetales.
- Riesgos ergonómicos: Causantes de daños físicos como posturas inadecuadas, levantamiento de peso inadecuado y movimientos repetitivos.
- Riesgos psicosociales: Comunes en cualquier trabajador, independientemente de su actividad. Incluyen estrés, fatiga y monotonía.
- Riesgos mecánicos: Relacionados con trabajos en altura, superficies inseguras, mal uso de herramientas y equipos o maquinaria defectuosa.
- Riesgos ambientales: Proviene de la naturaleza y no se pueden controlar. Incluyen lluvias, tempestades e inundaciones.

4.1.7. Gestión de Riesgos Laborales

Según Cameron y Raghu (2005), la gestión de riesgos laborales implica la coordinación y control conjunto de las actividades en una organización con respecto al riesgo. Esto incluye un

rango de actividades como la valoración del riesgo, el tratamiento del riesgo, la aceptación del riesgo, la comunicación del riesgo y el monitoreo del riesgo.

Por otro lado, Dolan, Jackson, Valle y Schuler (2003) consideran que las fuerzas externas más importantes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo son las leyes y reglamentos que regulan el trabajo. Dentro de la gestión de riesgos, el establecimiento de medidas preventivas incluye numerosas etapas, siendo la evaluación de los factores que condicionan los riesgos laborales la primera.

4.2. Sedentarismo y estrés en el campo Laboral.

De acuerdo con lo expresado en relación al establecimiento de medidas preventivas en pos de la salud de los trabajadores, ha de tenerse en cuenta que el sedentarismo y el estrés constituyen dos de los principales factores que condicionan los riesgos laborales para el personal de la penitenciaría. Se desarrollan a continuación los principales aspectos relativos a ambos factores. La Real Academia Española (2017) define el sedentarismo como un oficio o modo de vida que implica poca agitación o movimiento. Se considera a una persona sedentaria si realiza actividades físicas menos de 3 veces por semana y por menos de 15 minutos (Álvarez, 2010). Llevar una vida sedentaria puede generar desequilibrios en el ambiente laboral y en la calidad de vida. En el ámbito laboral, el sedentarismo puede ser causado por el desempeño excesivo y sin descansos de las tareas relativas al trabajo (Álvarez, 2010).

Según Haskell et al. (2007), todas las personas deben realizar actividades que mantengan o aumenten la fuerza muscular y la resistencia un mínimo de dos días a la semana. Debido a la relación dosis-respuesta entre la actividad física y la salud, las personas que desean mejorar aún más su condición física personal y reducir el riesgo de enfermedades pueden beneficiarse al exceder las cantidades mínimas recomendadas de actividad física (Haskell et al., 2007).

4.2.1. Sedentarismo en el ámbito laboral: consecuencias y cómo evitarlo

El sedentarismo puede tener impactos tanto a nivel físico como psicológico (Varela, Duarte, Salazar, Lema y Tamayo, 2011). Algunos de los impactos físicos incluyen enfermedades cardiovasculares, cáncer de colon, mama y endometrio, diabetes mellitus, hipertensión arterial, enfermedades osteomusculares, pérdida de densidad ósea y altos niveles de colesterol. A nivel psicológico, el sedentarismo puede causar insomnio, depresión, ansiedad y estrés (Varela et al., 2011).

La erradicación del sedentarismo en el entorno laboral debe surgir desde la cultura empresarial organizacional (Ramos, 2007). Para abordar este problema, se requieren políticas de salud integrales que no solo garanticen una mejor calidad de vida y satisfacción en los trabajadores, sino también mejoras en la producción y en la relación costo-efecto-beneficio (Ramos, 2007).

Los programas de seguridad y salud en el trabajo deben orientarse a impulsar, desarrollar y fortalecer actividades que puedan modificar los hábitos de vida mediante estrategias de información, comunicación y educación (Ascurra & Rosales, 2005). Estas herramientas deben respetar la diversidad poblacional, tanto ética como religiosa y cultural (Ascurra & Rosales, 2005).

Las empresas deberían implementar estrategias para promover la actividad física con el objetivo de minimizar o erradicar el sedentarismo, fomentar el trabajo en equipo y mantener o mejorar la capacidad física de los trabajadores (Ramos, 2007). Además, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), durante el Foro Económico Mundial, los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo destinados a combatir el sedentarismo y los hábitos alimentarios poco saludables son efectivos para mejorar los resultados relacionados con la salud, como los factores de riesgo de obesidad, diabetes y enfermedades cardiovasculares (OMS, 2008).

Aumentar la productividad de los empleados, mejorar la imagen institucional y moderar los costos de atención médica son algunos de los argumentos que pueden motivar a la gerencia superior a implementar e invertir en programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (OMS, 2008).

4.2.2. Consecuencias del Sedentarismo para la Organización

La falta de movimientos corporales puede aumentar el tiempo de incapacidad de un trabajador para realizar sus actividades laborales, lo cual genera efectos negativos tanto para el empleador como para el empleado e incluso para la sociedad. Dentro de las consecuencias que afectan a una organización se encuentran la productividad laboral, el ausentismo laboral y el clima organizacional (Chiavenato, 2003; Brunet, 1999).

La productividad laboral se refiere al uso correcto de recursos humanos, materiales, económicos y tecnológicos para preservar la sustentabilidad y desarrollo de una organización. Si no se promueve la realización de movimientos corporales, el nivel de rendimiento de los trabajadores puede verse afectado.

El ausentismo laboral se refiere a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo (Chiavenato, 2003). Representa un costo para el estado, ya que se debe cubrir el puesto de trabajo con otra persona que no es la asignada.

El clima organizacional está relacionado con los valores, necesidades y grado de satisfacción del empleado (Brunet, 1999). Durante una ausencia, otros colaboradores deben ejecutar las responsabilidades del empleado ausente, lo que puede originar problemas internos por la sobrecarga de trabajo.

4.2.3. Estrés en el ámbito laboral

El estrés laboral es una problemática a nivel mundial que afecta a todos los niveles jerárquicos (McEwen, como se citó en Daneri, 2012). Según McEwen (como se citó en Daneri, 2012), el estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual.

El estrés se puede mencionar como una alusión de lo fisiológico, en el cual es una reacción que produce el organismo ante los estímulos estresores (Canchi, 2014). Según Canchi (2014), el estrés puede generar se un periodo de adaptación y se compone de tres fases: alarma, resistencia y agotamiento. En la fase de alarma, el individuo genera una predisposición para una acción rápida ante una situación de peligro constante. En la fase de resistencia, el sujeto busca adaptarse o afrontar el estímulo que considera como amenaza. Finalmente, en la fase de agotamiento, la tensión y los estímulos estresantes se prolongan en el tiempo y traen consecuencias a nivel físico y mental (Canchi, 2014).

Lo mencionado anteriormente pone a la vista que los factores mencionados logran afectar al individuo manifestándose con síntomas como dolores de cabeza, cansancio, fatiga, etc. (Domínguez, 2009). Por todo lo dicho, el estrés laboral es una de las más importantes causas que generan problemas de salud (Oramas, 2013).

Una de las posibles soluciones al estrés laboral es la práctica de actividad física (Zúniga & Pizarro, 2018). La práctica de actividad física en sus diferentes formas durante la vida tiene como resultado beneficios de diferentes tipos (Cabello, 2018). Dentro de los beneficios se encuentran los fisiológicos relacionados con reducción de riesgo de enfermedades cardiovasculares, los psicológicos relacionados al buen estado de ánimo y los sociales que incrementan la independización y la integración de las personas a la sociedad (Cabello, 2018).

4.2.4. El sueño como factor reparador

El sueño se lo considera como una necesidad biológica que determina la salud y su calidad, así como también su desempeño en las actividades diarias (Sierra et al., 2002). La calidad del sueño depende de la conducta del individuo, es decir, hacer ejercicios físicos, evitar distracción con el celular y mantener un horario de descanso estable (Del Pielago Meoño et al., 2013).

Los efectos de la mala calidad del sueño traen como consecuencias al organismo el aumento de peso, diabetes, depresión y abuso de medicamentos, entre otros (Liu & Zhou, 2002). El desconocimiento sobre la higiene del sueño deja en segundo plano la importancia de una vida equilibrada y una buena calidad de sueño permite tener actividades normales que benefician las condiciones físicas y mentales de un individuo (Costa et al., 2021).

Los programas de entrenamiento resultan útiles en la obtención de resultados con respecto a la salud y las modalidades de entrenamiento, frecuencia, intensidad, tipo y tiempo pueden incidir en los resultados relativos a la calidad del sueño (Al-Rasheed & Ibrahim, 2020; Ashton et al., 2020; Kadoya et al., 2016; Murawski et al., 2019). Además, existen reportes que ponen en evidencia que el sueño está asociado a la actividad física como indicador de calidad de sueño (Christie, Seery & Kent, 2016).

4.2.5. La mala alimentación en el ámbito laboral

La alimentación en el ámbito laboral es un aspecto crucial que influye directamente en la salud y el rendimiento de los empleados. Una dieta desequilibrada puede llevar a diversas consecuencias negativas, tanto físicas como mentales, que impactan en la productividad y el bienestar general de los trabajadores. Este marco teórico explora las distintas dimensiones de la mala alimentación en el entorno laboral y sus repercusiones, apoyándose en estudios y teorías relevantes.

La alimentación adecuada es fundamental para mantener la salud y el rendimiento laboral. Según Angulo Mota, Aparicio Gómez, Marco Ibáñez, y Sanjuán Sánchez (2018), la nutrición en el trabajo no solo afecta la salud física de los trabajadores, sino también su capacidad cognitiva y emocional. Una dieta balanceada contribuye a prevenir enfermedades crónicas y mejora la resistencia al estrés laboral.

La mala alimentación puede resultar en enfermedades crónicas como diabetes, hipertensión y obesidad. Wanjek (2005) destaca que la mala nutrición en el lugar de trabajo puede llevar a una reducción significativa en la productividad y aumentar el ausentismo debido a problemas de salud relacionados con la dieta. Una dieta pobre también impacta negativamente en la salud mental. Paredes, Ruiz Díaz y González (2018) encontraron que una alimentación deficiente está asociada con mayores niveles de estrés y una disminución en el bienestar psicológico de los empleados.

La nutrición inadecuada afecta la productividad laboral. Según el estudio de Wanjek (2005), los trabajadores con una mala dieta tienen mayores probabilidades de experimentar fatiga, baja concentración y disminución en el rendimiento general.

Diversos estudios han demostrado que los programas de promoción de la salud en el trabajo pueden mejorar significativamente los hábitos alimenticios de los empleados. Angulo Mota et al. (2018) subrayan la importancia de tales programas para fomentar una alimentación equilibrada y reducir los riesgos asociados con una mala dieta.

Las políticas públicas y las regulaciones tienen un papel crucial en la promoción de la salud en el trabajo. Wanjek (2005) menciona que la implementación de políticas nutricionales adecuadas puede reducir significativamente los problemas de salud relacionados con la alimentación en el entorno laboral.

La importancia de una buena alimentación en el ámbito laboral y las diversas consecuencias negativas que una dieta deficiente puede tener en la salud y el rendimiento de los trabajadores. La literatura revisada sugiere que es crucial implementar programas y políticas que promuevan hábitos alimenticios saludables para mejorar el bienestar general de los empleados y, en última instancia, la productividad de las organizaciones.

4.2.6. Índice de Masa Corporal (IMC)

El IMC es un número que se calcula con base en peso y talla de la persona. Dicho indicador identifica a las categorías del peso que pueden comprometerse con problemas de salud. El Índice de Masa Corporal ($\text{IMC} = \text{peso en kg} / \text{estatura en metros}^2$) es una herramienta crucial en la prevención de enfermedades (Tirosh et al., 2011). Es utilizado para la evaluación del estado nutricional y es considerado un sustituto en adiposidad corporal en adultos. De hecho, la OMS sugiere que se utilice el IMC para clasificar el sobrepeso y la obesidad. En la práctica, el IMC tomó un papel fundamental como indicador en la utilización (Ravasco, Anderson, Marcondes, & Red de Malnutrición en Iberoamérica del Programa de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo [Red Mel-Cyted], 2010). Para el diagnóstico del sobrepeso en momentos clínicos y de investigación, se deben considerar medidas más precisas de grasa corporal y obesidad (Burkhauser & Cawley, 2008). Además, es aplicado en los estudios donde existan una gran cantidad de población (Ellis, Abrams, & Wong, 1999), ya que esta evaluación del peso corporal y de estatura permite un método sencillo y eficaz debido al poco uso de elementos o instrumentos en su aplicación (González-Jiménez, Aguilar-Cordero, Álvarez-Ferre, Padilla-López, & Valenza, 2012).

La clasificación según IMC es:

- 1) Bajo peso: IMC Por debajo de 18.5
- 2) Peso ideal: IMC 19-25
- 3) Sobrepeso: IMC 25-27
- 4) Obesidad: IMC 30 o +

4.3. Aproximación Teórica de las Pausas Activas

La Revolución Industrial, que tuvo lugar a finales del siglo XVIII, trajo consigo cambios significativos en el comportamiento humano. Los avances tecnológicos permitieron a las personas reducir al mínimo el esfuerzo físico necesario para realizar tareas (Lorca, 2016). Sin embargo, la industrialización de las empresas y el aumento de la demanda y la necesidad de producción llevaron a los trabajadores a realizar tareas monótonas y repetitivas durante largos períodos de tiempo. Como resultado, surgieron lesiones por esfuerzos repetitivos, también conocidas como trastornos osteomusculares (TOM).

La Gimnasia de Pausa se originó en Polonia en 1925 y se extendió rápidamente a países como Holanda y Rusia. A principios de los años 60, llegó a Bulgaria, Alemania, Suecia, Bélgica y Japón. En este último país, se estableció como una obligación para los trabajadores realizar la Gimnasia Laboral Compensatoria (Bonilla, 2012).

La rutina de Pausa Activa generalmente incluye ejercicios de estiramiento para diferentes grupos musculares (Díaz, Mena y Rebolledo, 2012), incluyendo: cabeza, cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies. Además, también se suelen incluir ejercicios de respiración para activar la circulación sanguínea y prevenir problemas causados por la fatiga física y mental.

Aunque originalmente la Pausa Activa fue diseñada para el entorno laboral, con el objetivo de reducir el estrés en los trabajadores y mejorar las relaciones entre ellos, este concepto se ha extendido a otros ámbitos como el escolar.

4.3.4. Beneficios de las Pausas Activas

A partir de las definiciones expuestas anteriormente, se puede inferir que es importante que el individuo esté en constante movimiento. Sin embargo, con el paso de los años, el uso de la tecnología ha llevado a que los trabajadores permanezcan durante largas horas en una misma posición, generando sedentarismo laboral.

Las pausas activas tienen como objetivo revitalizar el cuerpo humano y recobrar energías para un mejor rendimiento mediante la realización de ejercicios físicos y mentales que previenen o disminuyen enfermedades laborales. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la actividad física se define como cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos que conlleva un consumo de energía. Esto incluye actividades realizadas al trabajar, jugar, viajar, realizar tareas domésticas y participar en actividades recreativas (OMS, 2017).

Los principales beneficios de las pausas activas son los siguientes (Ríos, 2007):

Fisiológicos:

- Aumento de la circulación sanguínea a nivel muscular
- Mejora de la movilidad y flexibilidad articular
- Disminución de inflamaciones y traumas
- Mejora de la postura
- Disminución de la tensión muscular innecesaria
- Reducción del esfuerzo en la ejecución de tareas diarias
- Mejor adaptación al puesto de trabajo

Psicológicos:

- Mejora de la autoestima
- Aumento de la capacidad de concentración
- Sensación de que la empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores

Sociales:

- Surgimiento de nuevos líderes
- Fomento de la integración
- Mejora de las relaciones laborales

Por estas razones, existe una estrecha relación entre la salud en el trabajo y las pausas activas. Los beneficios de las pausas son múltiples: ayudan a evitar jornadas de trabajo extenuantes, rompen con el sedentarismo laboral y promueven una cultura que fomente la actividad física continua durante las horas de trabajo. Esto contribuye a generar ambientes saludables y a prevenir riesgos o enfermedades laborales.

4.3.5. Las pausas activas como estrategia de prevención del sedentarismo laboral y riesgos laborales

El desarrollo de pausas activas dentro de las organizaciones que utilizan esta metodología ha llevado a una disminución en el número de enfermedades laborales y a un aumento en la productividad (OMS, 2000). Según la Carta de Ottawa, en el marco de la Iniciativa de Trabajo Saludable promovida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), un ambiente de trabajo saludable puede incluir, entre otros aspectos, el desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad, el autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores, sus organizaciones y las comunidades a su alrededor para proteger y mejorar la salud.

Esto se basa en fomentar estilos de trabajo y vida saludables en busca de mejores condiciones y calidad de vida laboral, personal, familiar y comunitaria. Por ejemplo, se pueden ofrecer

capacitaciones sobre los factores de riesgo en el ambiente físico, métodos para protegerse y fomentar comportamientos saludables en los trabajadores, como dejar de fumar, mejorar la alimentación y realizar ejercicio físico regularmente.

Además, es importante tener en cuenta que la falta de ejercicio puede generar alteraciones en el organismo humano. Muchos trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo sin realizar actividad física, lo que los vuelve más sedentarios y puede ocasionar molestias físicas, mentales y sociales.

Actualmente, la implementación de pausas activas es una estrategia que ofrece múltiples beneficios para los colaboradores en sus diferentes ámbitos. Desde la perspectiva de la productividad, esto tiene un alto nivel de importancia para la empresa. Desde la perspectiva del trabajador, las pausas activas ofrecen la posibilidad de prevenir enfermedades y riesgos laborales, promover estilos de vida saludables y mejorar tanto su condición física como mental.

4.3.6. Pausas activas laborales

Las pausas activas son breves periodos de actividad física que se realizan durante la jornada laboral con el objetivo de disminuir las tensiones musculares, mejorar la movilidad articular, corregir posturas y disminuir las cargas por la mala postura corporal prolongada (Maciel, 2005; Nuñez Barrionuevo & Haro Acosta, 2013). Como resultado, se mejora la concentración y el estado de ánimo. La falta de movimiento puede aumentar el riesgo de enfermedades, por lo que es importante incluir pausas activas en la jornada laboral.

Varios autores definen las pausas activas como ejercicios físicos preventivos y terapéuticos que no producen desgaste físico debido a su corta duración y se enfocan en los estiramientos y en la compensación de las estructuras más afectadas en las tareas diarias (Maciel, 2005). Nuñez Barrionuevo & Haro Acosta (2013) describen las pausas activas como técnicas de ejercicios compensatorios que se utilizan para mejorar la salud física y la eficiencia de los trabajadores o estudiantes.

Las pausas activas permiten reducir el sedentarismo, fortalecer la motivación y liberar la tensión física y psicológica generada durante la jornada diaria. Se recomienda realizarlas cuando se sienta pesadez corporal, fatiga, estrés, cansancio, angustia, molestias visuales, falta de concentración o ansiedad. También se pueden establecer pausas o descansos dentro de la jornada laboral, una en media mañana y otra en media tarde.

Por lo expuesto en los párrafos anteriores queda en evidencias que el uso de estas técnicas en un ambiente laboral como la penitenciaría es pertinente de llevar adelante que se identifica la necesidad de incluir las actividades de pausas activas durante la jornada laboral en el penal de la provincia de Mendoza.

4.4. La Cuarta Revolución Industrial y lo digital

La cuarta revolución industrial es un concepto desarrollado por Klaus Schwab, economista y empresario alemán, fundador del Foro Económico Mundial de Davos, Suiza. En su libro, Schwab (2017) indica que "Las nuevas tecnologías están cambiando la manera en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos los unos con los otros. La velocidad, la amplitud y la profundidad de esta revolución nos obligan a repensar cómo los países se desarrollan, cómo las organizaciones generan valor e incluso qué significa ser humanos". En su obra, Schwab también enumera las tecnologías que impulsan esta revolución: robótica, inteligencia artificial, blockchain, nanotecnología, computación en la nube, biotecnología, Internet de las Cosas (IoT), impresión 3D, realidad virtual y realidad aumentada.

Los medios educativos son herramientas fundamentales en el trabajo colaborativo, facilitando a los estudiantes aprender más de lo que podrían por sí solos mediante la interacción y el intercambio de puntos de vista, lo que promueve la construcción de conocimiento. Además, los docentes del siglo XXI deben enseñar no solo conocimientos curriculares, sino también fomentar la autonomía en el aprendizaje de los estudiantes, ayudándoles a "aprender a aprender". Los motores de búsqueda digitales organizan y distribuyen información, permitiendo el acceso rápido y preciso al conocimiento, y las herramientas didácticas, como mapas mentales y tecnologías de la información, son esenciales para motivar y orientar a los estudiantes en su desarrollo académico, con el maestro actuando como facilitador. Estas tecnologías y otras complementarias son esenciales para la creación de nuestro asistente virtual de teletrabajo, cuyo propósito superior es mejorar el bienestar y la calidad de vida de los teletrabajadores, empezando por la inteligencia artificial. En el caso del proyecto de pausas activas, se utilizaron como medio de teletrabajo la aplicación WhatsApp para el uso de información y comunicación de todas las actividades.

Otra tecnología a considerar es la realidad aumentada, término acuñado en 1992 por Thomas P. Caudell durante el desarrollo del Boeing 747. Esta tecnología permite superponer elementos virtuales sobre nuestra visión del mundo real, conectando experiencias digitales y/o virtuales con nuestra realidad y generando una experiencia enriquecedora y atractiva. En el proyecto de pausas activas se utilizó la aplicación Poly.cam, que realiza un escaneo y lo convierte en un modelo 3D interactivo. Esto permite al usuario interactuar con una imagen de 360 grados y visualizar la postura corporal adecuada y los ejercicios correctos a través de la app.

El asistente virtual debe contener elementos de realidad aumentada para guiar y acompañar eficientemente al teletrabajador en sus procesos de capacitación, pausas activas y otras prácticas de bienestar laboral, estableciendo un vínculo emocional que permita prevenir y diagnosticar momentos de salud relevantes. Esta tecnología puede complementarse con sensores de reconocimiento facial y corporal para identificar al teletrabajador y orientar mejor sus actividades. Por ejemplo, el asistente podría hacer recomendaciones sobre cómo ejecutar una pausa activa o sugerir actividades lúdicas para mejorar el estado emocional del trabajador.

La gamificación, definida por Yildirim (2016) como "cambiar la forma de pensar y utilizar reglas de juego para aumentar el interés en la resolución de problemas o la ejecución de tareas", puede integrarse en el asistente virtual. A través de la narración de historias, insignias, recompensas y certificados, la gamificación motiva y facilita la realización de actividades tediosas. Así, ayuda a la operación del asistente virtual, incentivando al teletrabajador a ejecutar tareas y actividades importantes. En el proyecto de pausas activas se incorporaron elementos de gamificación como medio de motivación para el lector, fomentando una vida saludable y la postura corporal correcta.

Al incorporar estas herramientas tecnológicas y un sistema de recompensas y reconocimiento, estaremos contribuyendo a la adopción y uso frecuente del asistente virtual por parte de los teletrabajadores y de la empresa.

4.4.4. Educación y Las TIC en el ámbito educativo

En la era de la sociedad del conocimiento, la educación enfrenta nuevos desafíos y oportunidades. La integración de las TIC en el aula permite desarrollar competencias y habilidades esenciales para el siglo XXI, como la colaboración, la creatividad y la resolución de problemas (Román, 2017). Pérez (2012) destaca la importancia de la escuela en la formación de ciudadanos capaces de utilizar la información de manera eficaz y creativa.

Sin embargo, es crucial considerar la calidad de la información y no solo la cantidad. Los estudiantes deben desarrollar habilidades para entender, procesar, seleccionar, organizar y

transformar la información en conocimiento, aplicándolo en diferentes contextos y situaciones (Román, 2017).

La implementación efectiva de las TIC en el aula requiere dos aspectos clave:

1. Estrategias pedagógicas innovadoras que fomenten la participación, el trabajo colaborativo y la investigación.
2. Manejo adecuado de las tecnologías, utilizando normas de rigurosidad, ética y motivación docente.

4.4.5. Pedagogías Emergentes y Tecnologías Educativas en la Era Digital

Estas pedagogías son fundamentales para el desarrollo de las tecnologías como medio educativo. Es evidente que el mundo está en constante cambio y, luego de la pospandemia de COVID-19, hay una tendencia marcada hacia la virtualidad. En este contexto, las aulas y la manera de dirigir la educación están experimentando un cambio para satisfacer las necesidades actuales. La pedagogía emergente en este escenario aprovecha al máximo las tecnologías de la información y comunicación (TIC) educativas. Estas normas educativas TIC contribuyen a generar una perspectiva amplia en el potencial comunicativo, interactivo, creativo e innovador, desarrollando una nueva cultura de aprendizaje. El objetivo es preparar a los centros educativos y a sus estudiantes para un nuevo tipo de entorno, ofreciendo herramientas tecnológicas que pueden ser utilizadas en ambientes familiares como el hogar, oficinas y escuelas.

Según Veletsianos (2010), estas tecnologías son herramientas, conceptos, innovaciones y avances utilizados en diferentes centros educativos con un amplio servicio en relación con el aprendizaje. Tanto las nuevas tecnologías como las que ya se han experimentado están en constante evolución, evidenciada a través de ciclos de sobreexpectación; es decir, no están totalmente comprendidas ni investigadas. Estas tecnologías pueden aplicarse en aplicaciones (hardware y software) para su correcta utilización en procesos formativos educativos, enfocando ciertas características en la pedagogía emergente desde una perspectiva analítica.

Hay diversas definiciones sobre si la pedagogía emergente es realmente nueva en la educación; quizás sea muy pronto para afirmarlo, debido a que este es un proceso que se ajusta según las necesidades del aprendizaje. La virtualidad es un medio que permite expresar esta práctica pedagógica, ayudando al aprendizaje de manera óptima, ya que las personas pueden estudiar y experimentar el proceso desde diferentes lugares sin necesidad de estar en una zona específica. Esto es positivo para el aprendizaje, ya que brinda la oportunidad de realizar diferentes trabajos o actividades durante el día y continuar con el aprendizaje en un medio virtual.

No obstante, la educación en el mundo virtual ha evidenciado un cambio drástico en las instituciones, ya que no todas las personas tienen acceso a estos medios prácticos o no saben utilizarlos. En la penitenciaría de la provincia de Mendoza, por ejemplo, hay escaso acceso a computadoras, pero sí de celulares móviles personales de buena calidad para trabajar, pero en zonas como la ubicación del penal Almafuerte I la señal no es buena para los dispositivos. Esto complica el proceso formativo que se quiere llevar a cabo de manera virtual. En este sentido, los profesores manifiestan varias falencias con los medios que utilizan.

Sin embargo, no todos los aspectos son negativos; como se ha explicado, la evolución de estas herramientas resulta positiva en otros aspectos. Por ejemplo, las clases en algunas aplicaciones quedan grabadas para que los estudiantes puedan observar su desarrollo cuando tengan la oportunidad de hacerlo. Varias instituciones están adaptando estos medios pedagógicos y, además, ofrecen la oportunidad, a través de proyectos, de adquirir herramientas tecnológicas para beneficiar a sus estudiantes en el medio virtual.

4.4.6. Medios Educativos

Según Mena Araya (2020), los medios educativos son herramientas diseñadas para promover el pensamiento crítico en la educación continua. Estos medios permiten impartir enseñanza de manera más eficaz, facilitando tareas de manera intuitiva, rápida y divertida. Es importante destacar que, en la actualidad, los medios educativos han evolucionado significativamente gracias a la tecnología, la cual permite realizar actividades sin necesidad de estar físicamente presente junto al docente, posibilitando la realización de actividades desde cualquier lugar.

4.4.7. ¿Cómo funcionan los medios educativos?

Según Chora Cueva, J. (2019) deben incluir:

Medios Visuales:

- Medios impresos
- Material auto instructivo
- Texto
- Cuaderno
- Revista o periódico
- Máquinas de enseñar
- Computadoras
- Diapositivas
- Transparencias
- Franelógrafo
- Carteles, murales y rotafolio
- Pizarrón

Medios Auditivos:

- Los medios auditivos comprenden:
- Palabra hablada (Exposición - Diálogo)
- Radio
- Cintas grabadas
- Discos
- Teléfono (Audio teleconferencia)

Medios Audiovisuales:

- Los medios audiovisuales incluyen:
- Video
- Televisión
- Presentaciones didácticas de proyecciones fijas o series
- Teleconferencia
- Video conferencia
- Cine
- Informático
- Telemático (Presentaciones didácticas en computadora, Hipertexto)

Medios Multimedia:

- Los medios multimedia abarcan:
- Video interactivo
- Medios informáticos
- Internet
- Intranet
- Correo electrónico



- Grupos de discusión
- Chat
- Internet relay chat
- Teleconferencia vía Internet

4.4.5. Ambiente virtual de aprendizaje

Según Revelo-Sánchez, Collazos-Ordóñez y Jiménez-Toledo (2018), el trabajo colaborativo es un proceso fundamental en el que los estudiantes aprenden más de lo que podrían por sí solos, gracias a la interacción con los integrantes del equipo, lo que conduce a un proceso de construcción de conocimiento. De igual forma, Araque Bermúdez (2018) menciona que los docentes del siglo XXI enfrentan el reto de no solo transmitir conocimientos curriculares, sino también enseñar a los estudiantes a ser autónomos en su propio aprendizaje, es decir, "aprender a aprender". Además, Giraldo (2021) destaca que los motores de búsqueda organizan, almacenan y distribuyen la información producida en la red, permitiendo a los estudiantes despejar dudas de manera rápida y precisa. Finalmente, Pastor Armendáriz (2019) afirma que las herramientas didácticas son esenciales para motivar y orientar al estudiante, facilitando el desarrollo de sus propios conocimientos, y pueden incluir mapas mentales, aprendizaje colaborativo, tecnologías de la información y la comunicación, entre otras, donde el maestro tutor actúa como facilitador.

4.4.6. Aulas virtuales

Las aulas virtuales son entornos de aprendizaje que buscan mejorar los procesos formativos en los estudiantes mediante la interacción en un medio educativo virtual (Hew & Cheung, 2018). Estas aulas tienen características que mejoran el desarrollo pedagógico, como la flexibilidad, accesibilidad y personalización (Mayer, 2017). Antes de la pandemia del COVID-19, el aprendizaje a distancia era visto como no convencional, pero ahora se reconoce como una opción práctica y eficaz (Singh & Thurman, 2019).

La educación a distancia se caracteriza por ser ágil, flexible y enfocada en la calidad de los contenidos (Berge & Cobb, 2003). Las aulas virtuales ofrecen herramientas como foros de discusión, mapas mentales y recursos multimedia para fomentar la interacción y el aprendizaje (Palloff & Pratt, 2013).

El foro de discusión es una herramienta clave en las aulas virtuales, ya que permite la interacción entre estudiantes y docentes, fomentando la colaboración y el intercambio de experiencias (Dunlap & Lowenthal, 2011). El mapa mental es otra herramienta útil para gestionar el conocimiento y visualizar los objetivos y estrategias de aprendizaje (Buzan, 2010).

La evolución del aprendizaje refleja un escenario promisorio para los educadores que desean innovar en sus métodos de enseñanza (Siemens, 2005). Las herramientas tecnológicas pueden mejorar los procesos educativos, ofreciendo una metodología diferente y flexible para abordar temas complejos (Koehler & Mishra, 2009).

4.4.7. La Construcción Colectiva de Repositorios de Recursos y Datos para la Construcción del Conocimiento: Buenas Prácticas

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ofrecen ventajas significativas en el ámbito educativo, especialmente en la representación de la realidad y la manipulación de grandes volúmenes de información. Según De Pablos y Jiménez (2012), la tecnología digital, a diferencia de la impresa o el soporte audiovisual, permite manipular, almacenar, distribuir y

recuperar información con gran facilidad y rapidez, generando fuentes de datos que están al servicio de los procesos de construcción del conocimiento.

Gutiérrez Martín (2008) diferencia entre datos o información y conocimiento, considerando que el conocimiento se genera a partir del manejo reflexivo e intelectual de los datos. Este artículo analiza un conjunto de actividades consideradas buenas prácticas para la construcción del conocimiento, basadas en el manejo multidireccional de datos e información.

4.4.8. Actividades Didácticas y Desarrollo de Habilidades

Las actividades didácticas más comunes relacionadas con el desarrollo de habilidades de búsqueda y selección de información incluyen el acceso y consulta de bases de datos documentales, fuentes enciclopedias, diccionarios, obras literarias y artísticas, e información institucional. Estas actividades están vinculadas al uso de bases de datos, sitios web especializados y buscadores temáticos.

Es fundamental destacar que los procesos de construcción y recreación del conocimiento no solo implican el desarrollo de habilidades, sino también la difusión pública del conocimiento elaborado para beneficio colectivo y su sometimiento al escrutinio público. Para publicar y difundir trabajos a través de Internet, es favorable utilizar blogs, sitios web comunitarios, repositorios de documentos (como YouTube, Flickr, SlideShare, Scribd), pizarras digitales y software de representación y animación.

4.4.9. Potencial de las TIC en la Educación

Las TIC, con su potencial como sistemas de representación de la realidad, se materializan a través del uso de software de edición audiovisual para generar videoclips o audiovisuales. La elaboración de glosarios, enciclopedias o diccionarios colaborativos encuentra en las wikis un recurso ideal. La creación de bibliotecas de documentos digitales puede realizarse mediante bases de datos o listas de enlaces web, como Delicious. Los blogs son útiles en el contexto de las buenas prácticas para la elaboración de diarios de investigación, aprendizaje y portafolios, tanto individuales como colectivos.

4.4.10. La Adaptación de los Entornos Virtuales para Mejorar el Aprendizaje: Buenas Prácticas

La literatura reporta diversas formas de adaptar los Entornos Virtuales de Enseñanza y Aprendizaje (EVEA), entre las cuales se destacan aquellas que se ajustan a las preferencias, estilos y perfiles de los estudiantes (De Pablos & Jiménez, 2012). Para que estas adaptaciones se constituyan como buenas prácticas, es esencial organizar los recursos del entorno en correspondencia con las características de los estudiantes, una estrategia clave en los procesos de toma de decisiones en la actividad de aprendizaje.

Los procedimientos recomendados para adaptar los EVEA, de manera que funcionen según las características y los objetivos de aprendizaje, incluyen:

Identificar las características de los estudiantes que se considerarán en el proceso de adaptación del EVEA.

Determinar los conocimientos y experiencias previas, necesidades personales, intereses y motivaciones de los estudiantes, para tenerlos en cuenta en el proceso de negociación sobre el programa de formación propuesto por el docente.

Elaborar los recursos desde diversas perspectivas: fuentes de información, formas de representación de los contenidos y medios de comunicación.

Permitir que cada estudiante seleccione, organice y dirija sus propias rutas de aprendizaje según sus intereses, necesidades formativas y preferencias.

Presentar los contenidos desde múltiples perspectivas teóricas y metodológicas, para que los estudiantes tengan la capacidad de asumir y/o construir la suya.

Organizar la actividad de aprendizaje en torno a casos prácticos y problemas reales que sean relevantes para los estudiantes y solubles desde diferentes perspectivas.

4.4.11. Beneficios de los Entornos Virtuales de Enseñanza y Aprendizaje (EVEA)

Según Maldonado-Manguí, Peñaherrera-Acurio y Espinoza-Beltrán (2020), la interacción de la educación en un mundo globalmente conectado a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) no se aleja de esta realidad. Las TIC tendrán un impacto significativo en el alumnado, favoreciendo modalidades asincrónicas y mixtas, combinando educación presencial y no presencial con la ayuda de la tecnología.

4.4.12. ¿Cómo intervienen las TIC en los entornos virtuales de aprendizaje?

Según Aparicio Gómez y Ostos Ortiz (2018), en su artículo "Las TIC como herramientas cognitivas", la presencia de las TIC en la educación requiere la implementación de estándares para su optimización en los ámbitos del aprendizaje. Estos estándares, junto con sus respectivos indicadores, deben permitir el planteamiento de líneas de acción según el contexto educativo específico, mediante un proceso de diagnóstico y adaptación. Es decir, para una mejor adaptación de las TIC, es necesario cumplir con ciertos estándares que permitan al estudiante adaptarse. La creatividad, la innovación, la investigación y el manejo fluido de las TIC son elementos esenciales para su integración en el entorno educativo.

4.4.13. Contribución de las Plataformas E-learning en el Aprendizaje

Según Monges Olmedo y Jiménez Chaves (2021), los servicios de E-learning manejan diferentes tipos de información, datos de señales, imágenes, videos, registros, etc., que permiten la comunicación a distancia entre diferentes personas. Existe un amplio conjunto de servicios de chat, foros, videoconferencias y repositorios, que utilizan aplicaciones soportadas en sistemas multimedia de video, voz y datos sobre el Protocolo de Internet (IP).

4.5. La organización de Pausas Activas en la Penitenciaría de Mendoza: contribuciones de la Educación física y la tecnología

La Educación Física se caracteriza por ser un proceso formativo que implica diversas capacidades y habilidades del cuerpo durante el desarrollo de actividades enfocadas en el movimiento. Su objetivo es enriquecer a las personas en su relación consigo mismas y con el entorno que las rodea, mejorando su desarrollo físico, moral y personal, como lo plantea Parlebas (1997). Aunque la educación física no es una ciencia en sí misma, forma parte de muchas disciplinas que enriquecen la educación a través de acciones motrices.

El profesor de educación física desempeña un papel crucial en la formación de los estudiantes desde diversas perspectivas, siendo un ejemplo de vida saludable, activa y amigable con el medio ambiente. Le Boulch (1961) propone un método racional y experimental en la educación física funcional, enfocado en la adaptación física según la edad de los practicantes, con el fin de desarrollar el cuerpo como un instrumento perfecto.

En edades tempranas, la educación física educa el cuerpo en diferentes aspectos, permitiendo que los estudiantes desarrollen mejores habilidades motrices. Esta educación tiene como fin

realizar adaptaciones en los estudiantes para que mejoren sus movimientos a lo largo de su crecimiento. La educación física motiva a tener un estilo de vida saludable y es una disciplina pedagógica que, a través de ejercicios prácticos y físicos, ayuda al desarrollo físico, emocional y social de los estudiantes.

La educación física abarca el desarrollo de aptitudes físicas como movilidad, elasticidad, agilidad, fuerza y habilidades motoras. Los docentes tienen la función de mejorar el desarrollo del cuerpo mediante movimientos, destrezas y habilidades. Este proceso es esencial para realizar tareas cotidianas y mantener un desarrollo físico óptimo. En el pasado, la educación física se utilizaba para fortalecer el cuerpo y mejorar el desempeño en actividades funcionales.

4.5.6. El profesor de Educación Física en las clases virtuales

Luego de la pandemia, las condiciones para realizar actividad física cambiaron de una manera drástica y la manera de dictar clases tuvo transformaciones adaptadas a los usuarios. La educación física virtual tiene como objetivo potenciar las capacidades físicas y fortalecer el pensamiento (Infante, 2020). Según Infante (2020), el entrenamiento cognitivo busca potenciar las capacidades o habilidades cognitivas, tales como memoria, velocidad de procesamiento, control ejecutivo, orientación, atención, resolución de problemas y flexibilidad. Los deportistas que han entrenado su cognición tienen mayor capacidad a la hora de tomar decisiones y tienen mejor coordinación.

La modalidad virtual, acelerada por la emergencia sanitaria, empujó a los docentes a un proceso de alfabetización digital, utilizando nuevas herramientas tecnológicas para el desarrollo de las clases (Piedra, 2020). Según Piedra (2020), a la práctica de actividad física le ha tocado igualmente adaptarse a las nuevas circunstancias y en esta adaptación las redes sociales están jugando un papel clave. Las personas motivadas siguen programas de entrenamiento durante el confinamiento gracias a redes sociales como Instagram o Youtube. Gracias a redes como Tik Tok, maestros de Educación Física plantean retos a sus estudiantes para sus clases y los estudiantes pueden crear respuestas a dichos retos.

Podemos mencionar que el aprendizaje ubicuo se da en respuesta a la demanda de la sociedad contemporánea y abarca la competencia digital dentro de la formación inicial de los profesores (Cope & Kalantzis, 2010). En la actualidad, los dispositivos móviles permiten conectarse en cualquier espacio físico a otro espacio virtual o real. Los espacios y conocimientos están en constante evolución y cualquier persona puede desarrollar o eliminar información, así como también puede aprender en cualquier momento y lugar (Cope & Kalantzis, 2010).

4.5.7. La Enseñanza Digital de Pausas Activas: Un Enfoque Innovador para la Salud en el Siglo XXI

La incorporación de las tecnologías digitales en el ámbito educativo ha revolucionado la forma en que aprendemos y enseñamos. En este contexto, la enseñanza digital de pausas activas emerge como una estrategia innovadora para promover la salud y el bienestar de los trabajadores.

4.5.8. La enseñanza digital como herramienta para fomentar las pausas activas

La enseñanza digital ofrece una serie de ventajas para promover la práctica de pausas activas. En primer lugar, permite diseñar programas de ejercicios personalizados y adaptados a las necesidades de cada individuo. En segundo lugar, facilita el acceso a una amplia variedad de recursos audiovisuales, como videos demostrativos y aplicaciones móviles, que hacen más atractiva y divertida la realización de las pausas activas. Por último, la enseñanza digital permite



monitorear el progreso de los usuarios y ofrecer feedback personalizado, lo que aumenta la motivación y el compromiso (Fernández-Río et al., 2020).

4.5.9. Beneficios de la enseñanza digital de pausas activas

Mayor accesibilidad: La enseñanza digital elimina las barreras físicas y temporales, permitiendo a las personas realizar pausas activas en cualquier lugar y momento.

Mayor variedad: La oferta de programas y recursos digitales es muy amplia, lo que permite adaptar las pausas activas a diferentes intereses y gustos.

Mayor personalización: Los programas digitales pueden adaptarse a las características individuales de cada usuario, como edad, condición física y objetivos.

Mayor motivación: Los elementos interactivos y gamificados de las aplicaciones digitales aumentan la motivación y el compromiso de los usuarios.

4.5.10. Desafíos y oportunidades

A pesar de sus múltiples beneficios, la enseñanza digital de pausas activas también presenta algunos desafíos. Uno de los principales es la necesidad de garantizar que los usuarios dispongan de los dispositivos y la conexión a internet necesarios para acceder a los programas. Además, es importante diseñar programas que sean fáciles de usar y que no requieran conocimientos técnicos previos.

5. PROPUESTA

La propuesta de capacitación titulada "PAUSAS ACTIVAS - BIENESTAR LABORAL" surge de la necesidad de implementar un programa de actividad física en el ámbito del Instituto de Formación Penitenciaria. Para ello se han considerado los datos relevados en la etapa de diagnóstico y su formulación da cumplimiento a la [Resolución IN.FO.PE. N° 058/19](#), que establece las normativas para la capacitación del personal penitenciario. La intervención profesional toma la forma de capacitación porque es fundamental educar al personal sobre prácticas y hábitos saludables, asegurando que puedan integrar estas actividades en su rutina diaria de manera efectiva. Cabe señalar que, de acuerdo con las condiciones laborales del personal, la mediación de las tecnologías constituye un pilar fundamental para llevar adelante este proyecto. A través de la capacitación, se pretende proporcionar conocimientos y desarrollar habilidades prácticas que fomenten el bienestar y la productividad del personal penitenciario. Para llevar a cabo esta iniciativa, se ha solicitado una entrevista con el director del instituto, el Sr. Oficial Alcaide Servicio de Seguridad, Lic. Héctor Rojas, cuya intervención es fundamental para la autorización y supervisión del proyecto. Se presentó la propuesta junto a otro colega, también con formación profesional en la disciplina Educación Física, el profesor Romano Agustín. Su integración al proyecto se considera esencial para poder brindar una atención más personalizada y el seguimiento adecuado a cada uno de los cursantes, con quienes se pretende establecer una comunicación ágil a través de la aplicación WhatsApp y los correos electrónicos oficiales de la Penitenciaría de Mendoza. De este modo, se podrá responder a consultas, realizar sugerencias y supervisar ejercicios de manera oportuna, y eficiente. La decisión de trabajar juntos se basa en varios aspectos claves:

Expertise en Educación Física: el Profesor Romano tiene una sólida formación en educación física, lo que le permite comprender a fondo las necesidades y desafíos de los estudiantes en esta disciplina. Su preparación lo convierte en un recurso valioso para promover la actividad física y la salud.

Enfoque en la Salud y el Bienestar: la educación física no solo se centra en el deporte, sino también en la promoción de un estilo de vida saludable. Trabajar con alguien que comparta esta visión es esencial para implementar programas que favorezcan el bienestar integral de los estudiantes.

Colaboración Eficiente: la sinergia entre profesionales con un perfil similar facilita la creación de ambientes de aprendizaje dinámicos y efectivos. La experiencia de Romano en el aula complementa mi enfoque pedagógico, lo que potencializa la calidad del trabajo que podemos ofrecer.

Capacidad de Innovación: la educación física está en constante evolución; contar con un colega que esté al tanto de nuevas metodologías y tendencias es crucial para mantener un enfoque actualizado y atractivo para los estudiantes.

Compromiso con la Educación: la pasión de Romano por la enseñanza de la educación física y su dedicación a los estudiantes reflejan un compromiso que es fundamental para inspirar a otros y fomentar un ambiente de aprendizaje positivo.

La propuesta debe seguir un procedimiento formal que incluye la aprobación inicial por parte de la jefatura de dependencia, y posteriormente, por la dirección del establecimiento. Se debe remitir al Instituto de Formación Penitenciaria al menos con treinta días de antelación a la fecha prevista de inicio del curso. El director del Instituto de Formación Penitenciaria, como mi supervisor directo, ha dado su visto bueno para proceder con la presentación del proyecto, el



cual debe ajustarse a lo establecido por la [Resolución INFOPE 0016/22](#), asegurando que todos los requisitos sean cumplidos para su evaluación.

De este modo, la propuesta se ha formalizado mediante una nota y el "[FORMULARIO PROPUESTA DE CAPACITACIÓN](#)" de acuerdo con lo solicitado por la citada resolución. Se requiere que los disertantes y auxiliares involucrados en el taller presenten su idoneidad y experiencia laboral para validar su participación en la capacitación. Luego, continúa la revisión por parte del área académica, encargada de evaluar y calificar el proyecto conforme a lo establecido en la normativa.

El proceso administrativo para formalizar la capacitación culmina con la emisión de la resolución correspondiente firmada por el director del IN.Fo.Pe. Para monitorear la efectividad del taller, se ha vinculado la página del curso con Google Analytics, una herramienta que permite analizar el rendimiento del sitio web diseñado para nuclear las actividades dirigidas al personal penitenciario. Esto facilitará la evaluación de la participación y el interés en el taller. Al inicio de la primera semana del curso, se notificó a los participantes sobre su inscripción, incluyendo folletos informativos y enlaces a recursos útiles, como tutoriales y grupos de WhatsApp organizados por comisiones.

En los apartados siguientes se presentan las principales etapas correspondientes a las actividades de preparación para la implementación del Taller Pausas Activas-Bienestar Laboral, su lanzamiento y ejecución y el análisis de la información recogida a través de Google Analytics.

5.4. Preparación para la implementación del Taller Pausas Activas - Bienestar Laboral

5.4.6. Entrevista al director del IN.FO.PE

Se solicita una entrevista al director del Instituto de Formación Penitenciaria, el Sr. Oficial Alcaide Servicio de seguridad Lic. Héctor Rojas, debido a que debemos regirnos por la resolución IN.FO.PE. 058/19. Esta normativa, tal como se ha señalado, aprueba e implementa en el ámbito del servicio penitenciario el reglamento de capacitación del personal penitenciario y como menciona en el artículo 1º: “Toda propuesta de dictado de capacitación deberá contar con el visto bueno en primera instancia de la jefatura de dependencia y posteriormente de dirección del establecimiento y/o unidad, la que remitirá lo actuado al instituto de formación penitenciaria, con una antelación de TREINTA (30) días a la fecha probable de dictado” .

La realización de esta entrevista permitió obtener información acerca de los conocimientos que el servicio penitenciario tiene con respecto a la actividad física y salud de su personal. Además, se indagó acerca de la información que posee la institución sobre las actividades denominadas “PAUSAS ACTIVAS” y la posibilidad de autorizar su implementación en el IN.FO.PE.

Síntesis de la Entrevista al director del Instituto de Formación Penitenciaria (IN.FO.PE)

Contexto y Objetivo del IN.FO.PE: El director señaló que el instituto tiene como misión principal la formación y perfeccionamiento del personal penitenciario, tanto en el ingreso como en la actividad profesional. Esto incluye cursos técnicos y prácticos para distintos escalafones (administrativo y de seguridad).

Actividades Cotidianas del Personal:

Administrativo: Trabajo burocrático, elaboración de informes, participación en mesas interdisciplinarias.

Seguridad: Custodia y guarda de personas privadas de la libertad, ejecución de penas y procesos.

Formación y Capacitación: El director considera esencial desarrollar actividades formativas para todo el personal, abarcando temas administrativos, técnicas penitenciarias, manejo de armas, y defensa personal.

Actividad Física en el Instituto: Actualmente, las actividades físicas están enfocadas en aspirantes y cadetes, e incluyen defensa personal y ejercicios adaptados a capacidades individuales. Sin embargo, se reconoce la importancia de incrementar estas actividades para todo el personal, considerando las largas jornadas sedentarias.

Iniciativas Previas y Obstáculos: Durante su gestión, se presentó un proyecto para incentivar la actividad física mediante un sistema de puntajes, pero no prosperó. Los principales obstáculos incluyen falta de personal, recursos, programas estructurados y motivación.

Alimentación y Hábitos Saludables: En general, el personal opta por viandas, fast food o saltean comidas. Aunque hubo iniciativas como talleres en San Rafael sobre hábitos saludables, estas no se replicaron ampliamente.

Salud del Personal: No existe un seguimiento continuo del estado físico de los empleados, aunque en ocasiones se solicita un chequeo físico para ascensos. Las políticas de salud no están formalizadas institucionalmente.

Conocimiento de Pausas Activas: El director no está familiarizado con esta metodología, ni se han implementado proyectos relacionados en el IN.FO.PE.

Proyectos Mediados por Tecnología: El director considera que un proyecto digital podría facilitar la promoción de actividades físicas, dado que la mayoría del personal tiene acceso a dispositivos móviles o computadoras.

Reflexiones Finales: El director destacó la necesidad de motivar al personal para integrar hábitos saludables en su rutina y consideró clave institucionalizar programas de actividad física y salud para mejorar el bienestar del personal penitenciario.

5.4.7. Organización del Taller Pausas Activas - Bienestar Laboral: diseño de un sitio web y difusión de la propuesta

En este contexto, es fundamental destacar el papel crucial que juega la tecnología en la creación de espacios virtuales que posibilitan la realización de actividades que promueven la salud y el bienestar. En particular, en entornos como el penitenciario, donde no siempre es posible contar con un espacio físico adecuado para la realización de estas actividades, la tecnología se convierte en una herramienta fundamental para instalar espacios virtuales que permitan a los funcionarios penitenciarios acceder a recursos y actividades que promuevan su salud y bienestar.

La tecnología permite superar las limitaciones físicas y geográficas, y crear entornos virtuales que sean accesibles y atractivos para los funcionarios penitenciarios. De esta manera, se pueden generar hábitos de buena salud y promover el bienestar en este grupo de personas, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su desempeño laboral y en la calidad de vida en general. El sitio nuclea se estructura en torno a una arquitectura modular y flexible, diseñada para facilitar la interacción y la comunicación entre los participantes. A continuación, se presenta una visión general de la organización del sitio, que se detallará más adelante en cada una de sus partes.

En términos generales, el sitio nuclea se organiza en torno a las siguientes componentes:

- Propuestas de actividades: se presentan diversas actividades diseñadas para promover la interacción y el aprendizaje.
- Comunicación: se facilita la comunicación entre los participantes a través de diferentes canales, incluyendo WhatsApp.
- Evaluaciones: se realizan evaluaciones periódicas para monitorear el progreso y la efectividad del sitio.

En cuanto a la articulación con WhatsApp, se diseñó un espacio de pausas activas que se integra con la plataforma de mensajería instantánea. Esto permite a los participantes acceder a recursos y actividades adicionales, y mantenerse conectados con la comunidad.

Más adelante, se detallará cada una de las partes de cómo fue diseñado el sitio nuclea, destacando la importancia de la tecnología en la creación de un entorno de aprendizaje y comunicación efectivo.

Asimismo, es importante señalar que el sitio web del taller estuvo disponible y accesible para todos los usuarios interesados, sin restricciones ni limitaciones. Esto permitió que cualquier persona con acceso a Internet, pudiera ingresar y acceder a los recursos y actividades del curso, lo que fomentó la inclusión y la diversidad en la participación. De esta manera, el sitio web se convirtió en un espacio abierto y accesible para todos, donde cualquier persona podía aprender y compartir conocimientos y experiencias.

La propuesta fue enviada desde el correo oficial meoviedo.spp@mmendoza.gov.ar al correo oficial de infope@mendoza.gov.ar. Luego del análisis del área académica, la documentación se envía al área administrativa para la creación de la resolución y posterior la firma del director del In.Fo.Pe.

Tras la impresión y firma del director otorgándole el nombre [Resolución INFOPE 101/2023](#), esta se envía desde la dirección de correo oficial de INFOPE al departamento de prensa, adjuntando el folleto informativo de la capacitación con todos los detalles necesarios para la inscripción, así como una copia de la mencionada Resolución INFOPE 101/2023. El propósito de este envío es permitir su posterior publicación y divulgación a través del canal de comunicación institucional de WhatsApp, al que todos y todas los/las miembros del personal penitenciario tienen acceso.

Tal como puede observarse en la citada resolución, la incorporación de esta propuesta al Plan Anual de la carrera del penitenciario no solo fortalece el cumplimiento normativo, sino que también representa un paso significativo hacia un entorno laboral más saludable y productivo, fundamental para el bienestar del personal penitenciario y, por ende, para el desempeño eficiente del servicio penitenciario en su conjunto.

5.4.8. Procedimientos de publicación e inscripción para Talleres de Pausas Activas

Se estableció un plazo de una semana para que el personal interesado se inscribiera al curso, a través del formulario de inscripción, con un límite de 30 participantes. Sorprendentemente, al término de este período, contábamos con 118 personas inscritas, lo cual superó nuestras expectativas, Dado el interés manifestado por el personal, y atendiendo al carácter inédito de esta propuesta y el potencial beneficio que podría representar para la salud del personal penitenciario, se decidió aceptar a todos los inscritos.

5.4.9. Monitoreo y análisis del tráfico Web en la página del Taller Pausas Activas mediante Google Analytics

A fin de relevar información acerca de las interacciones que los destinatarios del taller establecen con la página Web propuesta, la misma se vinculó al sistema Google Analytics considerando que es una herramienta de análisis que proporciona una visión profunda del rendimiento de un sitio web o aplicación.

Las funciones principales de Google Analytics son:

Medición del tráfico: mide cuántas personas visitan un sitio web o alguna de sus páginas (secciones).



Análisis de ubicaciones: proporciona información sobre las ubicaciones geográficas (países y ciudades) de las personas que visitan el sitio.

Fuentes de tráfico: muestra cómo llegaron los visitantes a la página en cuestión, ya sea desde un motor de búsqueda, una red social, un enlace en otro sitio, una campaña de marketing por correo electrónico, etc.

Dispositivos utilizados: informa si los visitantes accedieron a la página desde una computadora, un teléfono móvil, una tableta o una smart TV.

Contenido visitado: indica qué páginas o secciones de un sitio visitaron los usuarios.

Conversiones: muestra qué acciones objetivo completaron los usuarios, como reproducir un video o llenar un formulario de contacto.

Tiempo de sesión: hace referencia al tiempo que los usuarios pasaron en el sitio y en cada una de sus páginas Web.

En resumen, Google Analytics proporciona información general sobre la audiencia de un sitio web, permite optimizar estrategias digitales y fortalecer las campañas de marketing, comunicación y ventas. En nuestro caso, el análisis de la información recogida posibilitará realizar los ajustes necesarios para adecuar la propuesta a las posibilidades de los usuarios, quienes podrán interactuar en horario laboral y/o libremente cuando así lo deseen.

5.5. Lanzamiento y ejecución

5.5.6. Taller Pausas Activas - Bienestar Laboral

Al iniciar la semana del curso, se envió una notificación a los correos oficiales de los participantes, confirmando su inscripción y su elegibilidad para el curso. Se incluyeron dos flyers: uno presentando el taller y otro detallando los pasos a seguir. Además, se proporcionaron tres enlaces: el primero conducía a un video de presentación (YouTube) junto con un tutorial sobre el funcionamiento de la plataforma; el segundo enlace dirigía a la página donde debían realizar sus actividades y el tercero, los incorporaba a grupos de WhatsApp organizados por comisiones.

La [plataforma de aprendizaje](#) consta de ocho secciones. La primera de ellas ofrece una bienvenida junto con la Resolución de Aprobación del Taller y una explicación del porqué de la importancia de las pausas activas en la Penitenciaría de Mendoza.

En la [segunda sección](#), se encuentra un video tutorial para aquellos que requieren una guía detallada sobre el uso de la plataforma.

La [tercera sección](#) describe la modalidad de cursado y aprobación, incluyendo el marco normativo del curso, el cronograma, la duración del taller y la forma de evaluación.

La [cuarta sección](#) contiene el material de estudio obligatorio, que abarca las definiciones de actividad física y pausas activas, así como sus beneficios. Además, se incorpora tecnología 3D para que los estudiantes puedan visualizar una buena postura corporal y la técnica de los ejercicios a través de imágenes en 360 grados; se logró con la app Poly.cam, una aplicación popular de escaneo 3D para iOS, web y Android.

La quinta sección presenta cuatro ventanas correspondientes a cada semana de trabajo. En las dos primeras semanas ([Primera semana](#) y [Segunda semana](#)), se introduce el tema de las pausas activas, se detallan los días de actividad y se incluyen juegos y autoevaluaciones relacionadas con la teoría estudiada. Los días para realizar las actividades se desbloquean de forma programada y se notifica a través de videos en los grupos de WhatsApp para minimizar la carga de datos de los usuarios.

En la [tercera semana](#), se solicita a los participantes que envíen un video por WhatsApp realizando seis ejercicios que han estado practicando. Esta elección se basa en la familiaridad

de la mayoría con esta aplicación, evitando complicaciones asociadas con el correo electrónico. También se propone un juego diferente por 4 semanas (ahorcado, letra de sopas, palabra faltante y concurso de preguntas) a través de Wordwall.net, una plataforma en línea diseñada para ayudar a los profesores a crear una variedad de actividades de clase interactivas y atractivas para los estudiantes, ya sea en persona o en línea. Esta plataforma proporciona varias plantillas para que los profesores las seleccionen.

En la [cuarta y última semana](#), se invita a todos los grupos a participar en un juego de preguntas y respuestas, donde el participante con el puntaje más alto es declarado ganador. Además, se incluye una encuesta de calidad para que los estudiantes evalúen a los docentes, el contenido y la plataforma.

Cada viernes durante las cuatro semanas, se envía un video a los grupos de WhatsApp que anuncia las actividades para la semana siguiente. En esta última semana se hace llegar al estudiante un listado de aquellos que adeuden alguna actividad y se les da como límite de tiempo ese mismo domingo.

La [sexta sección](#) presenta al equipo de trabajo junto con sus respectivos currículos, permitiendo a los participantes visualizar las calificaciones y experiencia de los instructores, lo que contribuye a generar confianza en el curso.

La [séptima sección](#) está destinada a las consultas, proporcionando el número de teléfono celular del instructor y su correo electrónico personal para facilitar cualquier tipo de pregunta o aclaración.

Finalmente, en la [octava sección](#), se encuentra la bibliografía para aquellos que deseen profundizar en el tema de las pausas activas.

A raíz de varios cursantes que expresaron por medio de mensajes al WhatsApp, la incomodidad de enviar un video, se decidió que aquellos que tengan esa dificultad se les da la opción de realizar una videollamada el día sábado 7 de octubre, de 9 a 13 horas, para verificar y corregir las actividades en vivo.

5.6. Análisis de los resultados obtenidos

Este análisis de datos proporciona una visión detallada de cómo los usuarios interactúan con la página web y qué eventos son los más comunes.

En esta sección se presenta el análisis detallado de los resultados obtenidos durante el desarrollo del proyecto, considerando diferentes fuentes de datos y métricas clave, que permiten tener una visión acerca de cómo los usuarios interactúan con el sitio web y qué eventos son los más comunes.

Los resultados están organizados en diversos apartados que abarcan desde el análisis de las estadísticas de la página web hasta la interpretación de encuestas relacionadas con la percepción del proyecto y sus componentes.

El plan de análisis de los datos incluye:

Página web: Se examinan los datos y gráficos proporcionados por Google Analytics, lo que permite evaluar el rendimiento y el alcance de la plataforma.

Videos tutoriales: Se analizan los datos y gráficos obtenidos a través de las estadísticas de YouTube, tanto para los videos publicados de lunes a viernes como para los tutoriales específicos de los juegos.

Progreso de los juegos: Se clasifican los juegos en completos e incompletos para medir el nivel de finalización alcanzado.

Autoevaluación: Se realiza una valoración interna de las actividades realizadas.

Encuestas: Se interpretan los resultados de una encuesta aplicada a los usuarios, abarcando tres áreas principales:

Opiniones sobre la página web.
Percepción del rol del docente.
Registro y seguimiento de las actividades.

5.3.1. Página web: datos y gráficos obtenidos y proporcionados por la página Google Analytics

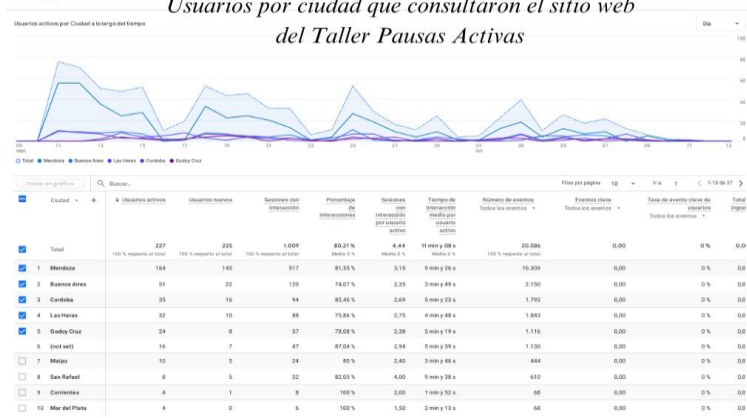
Figura 9
Usuarios que ingresaron al sitio web durante el desarrollo del Taller Pausas Activas



Nota. 227 usuarios que ingresaron procedentes de Argentina.
Datos obtenidos de Google Analytics.

Figura 9, se observa que durante el período comprendido entre el 09 de septiembre y el 13 de octubre, se registró un total de 227 usuarios que ingresaron a la página web de pausas activas. Sin embargo, se observó una tendencia decreciente en el número de visitas durante este período. Este análisis de datos sugiere que, aunque hubo un número considerable de usuarios al principio, la cantidad de visitas a la página web disminuyó con el tiempo. Esto podría deberse a varios factores, como la finalización del taller.

Figura 10
Usuarios por ciudad que consultaron el sitio web del Taller Pausas Activas



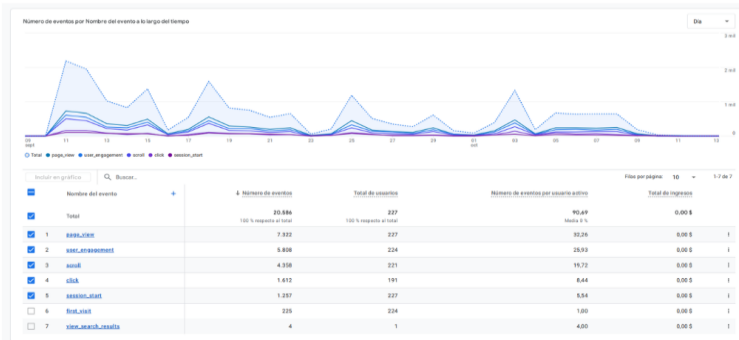
Nota: . Datos obtenidos de Google Analytics.

Figura 10, de los 227 usuarios que accedieron a la página web de pausas activas, 166 son de Mendoza, lo que representa la mayoría e incluye a los destinatarios directos del taller. Le sigue Buenos Aires con un total de 51 usuarios, y finalmente Córdoba con 35 usuarios. Este desglose geográfico proporciona una visión detallada de la distribución de los usuarios en

diferentes regiones de Argentina. Dando la oportunidad de que otras provincias tengan acceso a la información brindada por la penitenciaría de Mendoza.

Figura 11

Número de eventos por nombre del evento a lo largo del tiempo



Nota. 227 usuarios con los eventos realizados en la página Web. Datos obtenidos de Google Analytics.

Figura 11, a lo largo del tiempo, se han registrado varios eventos en la página web de pausas activas. Aquí está el desglose:

- **Page View:** Un "Page View" (o vista de página) se refiere a cada vez que un usuario carga una página web en su navegador. Cada vez que un usuario accede a una página, se cuenta como una vista de página. Esto ayuda a medir la popularidad de una página y el tráfico web. Este evento tuvo la mayor cantidad con un total de 7327 eventos registrados por 227 usuarios.
- **User Engagement:** (Participación del usuario): La "User Engagement" se refiere a la medida en que los usuarios interactúan con un sitio web, aplicación o contenido en línea. Esto puede incluir acciones como hacer clic en botones, completar formularios, compartir contenido en redes sociales, etc. La participación del usuario es un indicador clave de la efectividad de un sitio web o aplicación. Este evento también fue bastante prominente con 5811 eventos registrados por 226 usuarios.
- **Scroll:** (Desplazamiento): Un "Scroll" se refiere a la acción de desplazar la página hacia arriba o hacia abajo utilizando la barra de desplazamiento o el mouse. Esto ayuda a medir la cantidad de contenido que los usuarios están viendo y leyendo en una página. Se registraron 4359 eventos de este tipo por 222 usuarios, lo que podría interpretarse como un indicador del interés en los contenidos ofrecidos.
- **Click:** 4. (Clic): Un "Click" se refiere a la acción de hacer clic en un elemento de una página web, como un botón, un enlace o una imagen. Esto ayuda a medir la interacción de los usuarios con los elementos de una página. Este evento tuvo 1612 registros realizados por 191 usuarios.
- **Session Start:** (Inicio de sesión): Un "Session Start" se refiere al momento en que un usuario inicia una sesión en un sitio web o aplicación. Esto marca el comienzo de una interacción entre el usuario y el sitio web o aplicación. La sesión puede durar desde unos pocos segundos hasta varias horas, dependiendo de la actividad del usuario. Se contabilizaron 1261 eventos de este tipo, con 226 usuarios participando en ellos.

- **First Visit:** Una "First Visit" se refiere a la primera vez que un usuario accede a un sitio web o aplicación. Esto marca el comienzo de la interacción del usuario con el sitio web o aplicación. La primera visita es un indicador importante para medir la efectividad de las campañas de marketing y la atracción de nuevos usuarios. Casi todos los usuarios participaron en este evento, con 227 eventos registrados por 226 usuarios.
- **View Search Results:** (Ver resultados de búsqueda): "View Search Results" se refiere a la acción de un usuario que busca algo en un sitio web o aplicación y luego ve los resultados de la búsqueda. Esto puede incluir la visualización de una lista de resultados de búsqueda, la lectura de descripciones de productos o servicios, o la visualización de imágenes o videos relacionados con la búsqueda. La visualización de resultados de búsqueda es un indicador importante para medir la efectividad de la funcionalidad de búsqueda de un sitio web o aplicación. Este fue el evento menos frecuente con sólo 4 usuarios participando en él.

En el contexto de la analítica web, la comprensión de cómo los usuarios interactúan con una página es crucial para evaluar el rendimiento de una propuesta en línea. Una de las métricas clave que se utilizan para medir estas interacciones es el page view o vista de página. Esta métrica representa la cantidad total de veces que se ve una página específica, independientemente de si los mismos usuarios la han visitado en varias ocasiones.

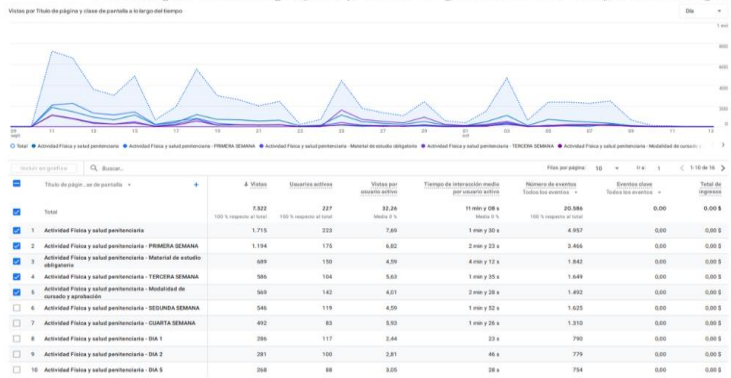
Con esta definición en mente, podemos deducir varias cosas sobre la actividad en la página. Por ejemplo, si observamos un alto número de vistas de página, pero un número relativamente bajo de usuarios únicos, esto puede indicar que algunos usuarios están regresando a la página más de una vez. Esto podría ser un signo positivo, ya que sugiere que la propuesta presentada en la página ha captado su interés y los ha motivado a interactuar con ella repetidamente. Este patrón de comportamiento implica un compromiso más profundo, aunque no necesariamente significa que todas esas visitas se traduzcan en acciones deseadas, como una conversión o una respuesta a una llamada a la acción.

Además, es beneficioso considerar la duración de la visita y otras métricas de comportamiento, como el tiempo promedio en la página y la tasa de rebote. Un alto número de page views combinado con un tiempo de permanencia prolongado podría indicar que los usuarios están realmente explorando el contenido, mientras que una alta tasa de rebote podría sugerir que, aunque los usuarios clicaron en la página, no encontraron lo que buscaban o no se sintieron motivados a continuar navegando.

Por lo tanto, es esencial analizar las visitas de página dentro del contexto más amplio de otras métricas de interacción. Al hacerlo, se puede obtener una imagen más clara del comportamiento del usuario y de la efectividad de la propuesta presentada en la página. Sería recomendable realizar pruebas A/B o encuestas para recoger información directa de los usuarios sobre su experiencia en la página, lo que puede ayudar a optimizar el contenido y mejorar la propuesta en función de sus necesidades e intereses.

En resumen, las vistas de página son solo una parte del rompecabezas. Al combinarlas con otras métricas, se puede tener una comprensión más completa de cómo los usuarios interactúan con la propuesta y cómo se pueden hacer ajustes para aumentar la efectividad.

Figura 12
Visitas por ruta de página y clase de pantalla a lo largo del tiempo



Nota. 227 usuarios con sus vistas por ruta de página y clase de pantalla realizados en la página Web. Datos obtenidos de Google Analytics.

Figura 12, se han registrado varias vistas en diferentes rutas de página y clases de pantalla en la página web de pausas activas. Aquí está el desglose:

Página Principal: Esta página fue la más visitada con un total de 1706 vistas.

Actividades de la Primera Semana: Esta página tuvo un alto número de visitas con 11903 vistas.

Material Obligatorio: Esta página fue visitada 689 veces.

Tercera Semana: Esta página registró un total de 586 vistas.

Modalidad de Cursado y Aprobación: Esta página fue visitada 568 veces.

Segunda Semana de Actividades: Esta página registró un total de 545 vistas.

Cuarta Semana de Actividades: Esta página fue visitada 491 veces.

Estos aciertos pueden facilitar entender y visualizar los comportamientos del usuario.

Figura 13
Usuarios por categoría de dispositivos a lo largo del tiempo



Nota. dos clases de dispositivos, uno móvil y otro el ordenador para ingresar a la página Web. Datos obtenidos de Google Analytics.

Figura 13, de 1011 dispositivos accedieron a la página web de pausas activas. De estos, 688 eran dispositivos móviles y 324 eran ordenadores.

Esto demuestra una distribución casi equitativa en el uso de dispositivos para acceder a la página web. Los dispositivos móviles, que incluyen smartphones y tablets, son una opción popular debido a su portabilidad y conveniencia. Por otro lado, los ordenadores, que incluyen tanto portátiles como de escritorio, ofrecen una experiencia de usuario más robusta y son preferidos para tareas que requieren una pantalla más grande o capacidades de procesamiento más potentes.

Es importante destacar que la accesibilidad de la página web en diferentes tipos de dispositivos puede influir en el número de visitas y la duración de las mismas.

Figura 14

Usuarios por sistema operativo a lo largo del tiempo



Nota. 227 usuarios que usaron los distintos sistemas operativos para poder ingresar y visualizar la página Web. Datos obtenidos de Google Analytics.

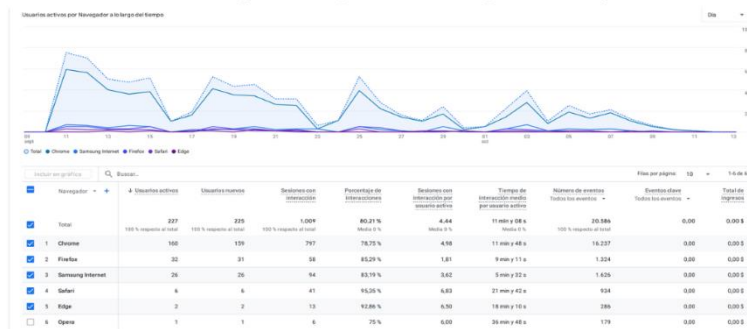
Figura 14, los usuarios accedieron a la página web utilizando una variedad de sistemas operativos. De los 227 usuarios, 322 utilizaron Windows, 647 Android, 41 iOS y 2 Linux. El sistema operativo más popular fue Windows, lo que puede reflejar la prevalencia de este sistema operativo en ordenadores de escritorio y portátiles. Android, el segundo sistema operativo más popular, es comúnmente utilizado en dispositivos móviles como smartphones y tablets. Aunque iOS y Linux tuvieron un número menor de usuarios, su presencia demuestra la diversidad de plataformas tecnológicas utilizadas para acceder a la página web.

Estos datos subrayan la importancia de garantizar que la página web sea compatible con una amplia gama de sistemas operativos para maximizar su accesibilidad. Un diseño web adaptable y una experiencia de usuario fluida en todos los sistemas operativos resultó beneficioso debido a que aumentó el número de visitas y la satisfacción del usuario.

En resumen, el análisis de los datos muestra una diversidad de sistemas operativos utilizados para acceder a la página web, lo que resalta tener un sitio web accesible y fácil de usar en todas las plataformas.

Figura 15

Usuarios por navegador a lo largo del tiempo

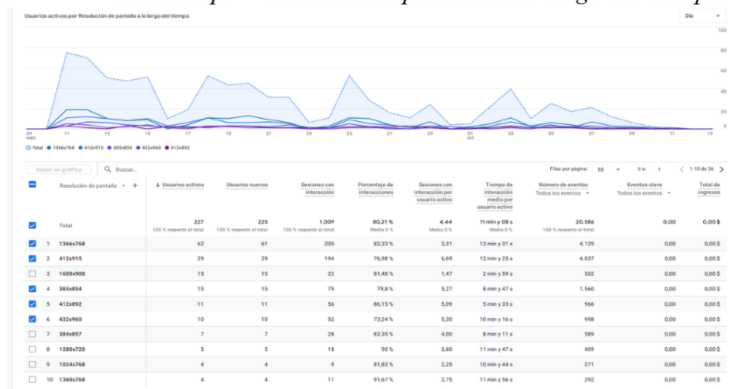


Nota. 227 usuarios que usaron los distintos navegadores para poder ingresar y visualizar la página Web. Datos obtenidos de Google Analytics.

Figura 15, los usuarios accedieron a la página web utilizando una variedad de navegadores. De los 227 usuarios, 797 utilizaron Google Chrome, 59 Firefox, 94 Samsung Internet, 41 Safari y 14 Edge.

Google Chrome fue el navegador más popular, lo que puede reflejar su amplia adopción debido a su velocidad, seguridad y facilidad de uso. Firefox y Samsung Internet también tuvieron un número significativo de usuarios, lo que demuestra la diversidad de preferencias de navegación entre los usuarios. Aunque Safari y Edge tuvieron un número menor de usuarios, su presencia indica que la página web es accesible a través de una variedad de navegadores. Estos datos subrayan la importancia de garantizar que la página web sea compatible con una amplia gama de navegadores para maximizar su accesibilidad. Un diseño web adaptable y una experiencia de usuario fluida en todos los navegadores pueden ayudar a aumentar el número de visitas y la satisfacción del usuario.

Figura 16
Usuarios por resolución de pantalla a lo largo del tiempo



Nota. 227 usuarios con resolución de pantalla para visualizar la página Web. Datos obtenidos de Google Analytics.

Figura 16, los usuarios accedieron a la página web utilizando una variedad de resoluciones de pantalla. Los detalles de la resolución se describen a continuación:

Los datos mostrados anteriormente reflejan una amplia gama de resoluciones de pantalla utilizadas para visualizar la página web. La resolución más popular fue 1366x768, seguida de cerca por 412 x 915. Esto puede reflejar la prevalencia de ciertos tamaños de pantalla en dispositivos móviles y ordenadores.

Estos datos subrayan la importancia de garantizar que la página web es compatible con una amplia gama de resoluciones de pantalla para maximizar su accesibilidad. El diseño web fue adaptado a todas las resoluciones de pantalla para aumentar la satisfacción del usuario.

5.3.2. Videos tutoriales, los datos y gráficos obtenidos son proporcionados por la página de estadísticas de YouTube.

Figura 17
Cantidad de visualizaciones

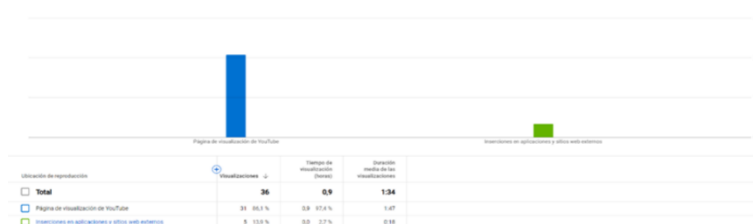


Nota. 197 visualizaciones del video tutorial de la página web. Datos obtenidos de Google Analytics.

Figura 17, el video tutorial en el sitio web recibió un total de 197 visualizaciones. Este número representa la cantidad de veces que los usuarios vieron el video tutorial. Las visualizaciones de video son una métrica importante para medir el interés y la interacción de los usuarios con el contenido del video. Un mayor número de visualizaciones puede indicar un mayor interés en el contenido del video tutorial y una mayor interacción de los usuarios

Figura 18

Ubicacion de las visualizaciones



Nota. El ingreso para las visualizaciones del video tutorial de la página web. Datos obtenidos de Google Analytics.

Figura 18, se observó que los usuarios visualizaron el video tutorial desde dos ubicaciones principales: YouTube y el sitio web. Aquí están los detalles:

YouTube: El 86,1% de las visualizaciones del video tutorial provinieron de YouTube. Esto puede reflejar la popularidad de YouTube como plataforma de alojamiento de videos y su facilidad de uso. Los usuarios pueden haber encontrado el video a través de búsquedas directas en YouTube o a través de enlaces compartidos en otras plataformas. Mientras que en Sitio web: El 13,9% de las visualizaciones del video tutorial provinieron del sitio web. Esto puede indicar que los usuarios estaban navegando por el sitio web y decidieron ver el video tutorial allí mismo. Estos datos subrayan la importancia del video tutorial disponible en la plataforma para maximizar su accesibilidad y visibilidad. Al hacerlo, se puede llegar a una audiencia más amplia y proporcionar a los usuarios la flexibilidad de ver el video en la plataforma que prefieran.

Figura 19

Visualización por dispositivo



Nota. Desde celulares existe 122 y de ordenadores 75 usuarios.
 Datos obtenidos de Google Analytics.

En la **figura 19**, de un total de 197 visualizaciones, 122 fueron realizadas a través de teléfonos móviles y 75 a través de ordenadores. Esto indica que aproximadamente el 61.9% de las visualizaciones se realizaron a través de teléfonos móviles, mientras que el 38.1% restante se realizó a través de ordenadores. Esto podría sugerir una preferencia o facilidad de acceso a través de dispositivos móviles en comparación con los ordenadores.

Figura 20

Visualización por sistema



Nota. 197 sistemas operativos utilizados para la visualización del tutorial de la página Web. Datos obtenidos de Google Analytics.

Según la **figura 20**, de todas las visualizaciones, 114 fueron realizadas a través de dispositivos con sistema operativo Android, 75 a través de dispositivos con Windows y 8 a través de dispositivos con iOS. Esto indica que aproximadamente el 57.9% de las visualizaciones se realizaron a través de Android, el 38.1% a través de Windows y el 4.1% a través de iOS. Esto podría sugerir una preferencia o facilidad de acceso a través de dispositivos Android en comparación con los otros sistemas operativos.

Figura 21

Usuarios nuevos y recientes



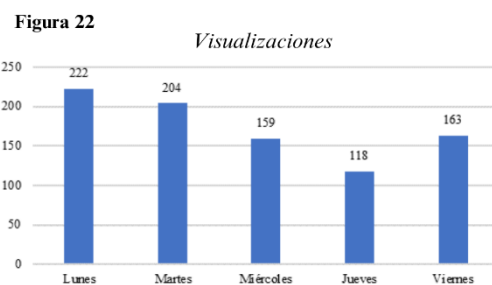
Nota. 102 usuarios nuevos y 95 usuarios recurrentes para la visualización del tutorial de la página Web. Datos obtenidos de Google Analytics.

Durante la primera semana de septiembre, cuando inició el taller de Pascuas Activas, se registraron 102 usuarios nuevos y 95 usuarios recurrentes como muestra en la **figura 21**. Esto indica que aproximadamente el 51.8% de los usuarios eran nuevos, mientras que el 48.2% eran usuarios recurrentes.

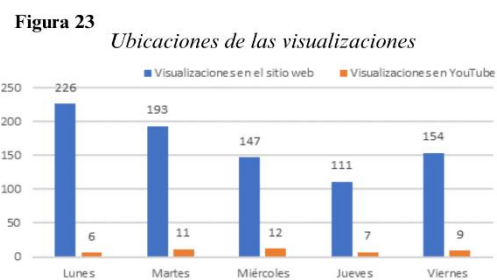
Esto sugiere que el taller atrajo a una cantidad considerable de nuevos usuarios, lo cual es un indicador positivo de crecimiento. Al mismo tiempo, la alta tasa de usuarios recurrentes puede ser un indicador de satisfacción del usuario y lealtad a la plataforma o al taller.

5.3.2.1. Videos por días de lunes a viernes, los datos y gráficos obtenidos son proporcionados por la página de estadísticas de YouTube:

Los datos presentan que el día con mayor número de visualizaciones fue el lunes, mientras que el jueves tuvo el menor número. Se entiende que hay una tendencia decreciente en las visualizaciones a medida que avanza la semana, con un ligero repunte el viernes. Esto podría deberse a varios factores, como la disponibilidad de los espectadores o la naturaleza del contenido de los videos, **figura 22**. En base a la **figura 23**, se puede observar que la mayoría de las visualizaciones provienen del sitio web en lugar de YouTube. El lunes es el día con más visualizaciones tanto en el sitio web como en YouTube, mientras que el jueves tiene las visualizaciones más bajas en ambas plataformas. Además, parece que hay una tendencia decreciente en las visualizaciones a medida que avanza la semana, con un ligero repunte el viernes. Es importante tener en cuenta que, aunque YouTube tiene menos visualizaciones que el sitio web, las visualizaciones en YouTube parecen ser más



Nota. Durante el mes de septiembre, los videos de las clases de pausas activas tuvieron un mayor aumento. Datos obtenidos de las estadísticas de YouTube



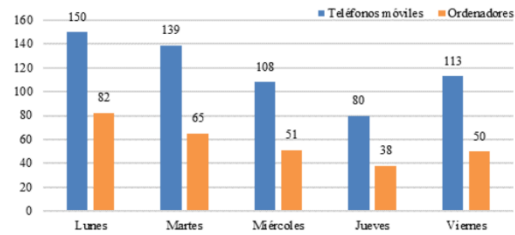
Nota. Durante el mes de septiembre, ubicaciones de las visualizaciones de pausas activas tuvieron un mayor aumento. Datos obtenidos de las estadísticas de YouTube

consistentes a lo largo de la semana. Esto podría indicar un grupo de espectadores leales en YouTube.

Figura 24, El lunes fue el día con la mayor cantidad de visualizaciones tanto para teléfonos móviles como para ordenadores. Las visualizaciones en teléfonos móviles fueron consistentemente más altas que en ordenadores durante toda la semana. Hubo una disminución notable en las visualizaciones desde el lunes hasta el jueves, tanto para teléfonos móviles como para ordenadores. Sin embargo, las visualizaciones aumentaron nuevamente el viernes.

Figura 24

Visualización por dispositivos



Nota: Los dos tipos de dispositivos utilizados para las visualizaciones de pausas activas. Datos obtenidos de las estadísticas de YouTube

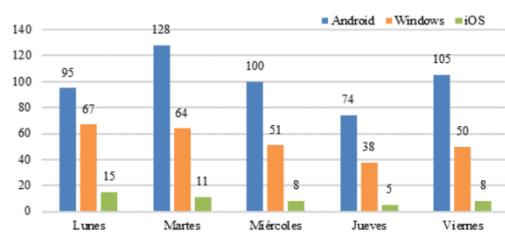
En general, se entiende que los usuarios optan por ver el contenido en sus teléfonos móviles en lugar de sus ordenadores. Esto podría deberse a la comodidad y portabilidad de los teléfonos móviles.

La disminución en las visualizaciones a lo largo de la semana podría indicar que los usuarios están menos activos debido a la jornada laboral. Sin embargo, el aumento en las visualizaciones el viernes podría sugerir que los usuarios tienen más tiempo libre para ver contenido al final de la semana.

Figura 25, Basándonos en los datos proporcionados por la estadística de YouTube, se puede concluir que Android es el sistema operativo más utilizado para visualizar los videos de pausa activa durante toda la semana. Los usuarios de Android muestran un uso constante, con un pico el martes (128 visualizaciones) y el menor uso el jueves (74 visualizaciones).

Figura 25

Sistemas operativos



Nota: Durante el mes de septiembre, sistemas operativos utilizados para visualizar las actividades de pausas activas. Datos obtenidos de las estadísticas de YouTube

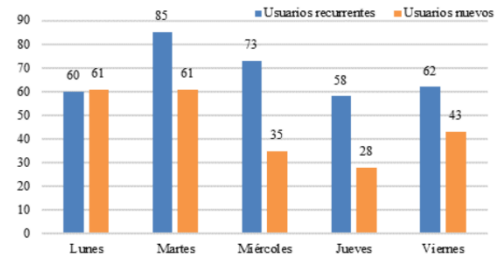
Windows es el segundo sistema operativo más utilizado, aunque su uso es significativamente menor en comparación con Android. El uso de Windows alcanza su punto máximo el lunes (67 visualizaciones) y disminuye a lo largo de la semana, siendo el jueves el día con menos uso (38 visualizaciones).

iOS es el sistema operativo menos utilizado para visualizar estos videos, con un número de visualizaciones notablemente menor en comparación con Android y Windows. El uso de iOS es bastante constante a lo largo de la semana, con un ligero descenso hacia el final de la semana.

Figura 26, Basándonos en los datos proporcionados, se puede concluir lo siguiente: Los usuarios recurrentes parecen ser una parte importante de la audiencia de las clases de pausa activa, con un número constante de usuarios recurrentes a lo largo de la semana. El martes es el día con más usuarios recurrentes (85), mientras que el jueves tiene el menor número (58). En cuanto a los usuarios nuevos, el lunes es el día con más usuarios nuevos (61), lo que podría indicar que muchos usuarios deciden probar las clases de pausa activa al comienzo de la

Figura 26

Usuarios nuevos y recurrentes



Nota: Durante el mes de septiembre, usuarios nuevos y recientes que visualizaron las actividades de pausas activas. Datos obtenidos de las estadísticas de YouTube

semana. Sin embargo, el número de usuarios nuevos disminuye a medida que avanza la semana, siendo el jueves el día con menos usuarios nuevos (28).

En general, parece haber una tendencia a que los usuarios se conviertan en usuarios recurrentes después de probar las clases, ya que el número de usuarios recurrentes tiende a ser mayor que el número de usuarios nuevos.

5.3.2.2. Tutoriales de los juegos

Figura 27, se puede concluir lo siguiente: El tutorial del juego del ahorcado, que se publicó en la primera semana, tuvo el menor número de visualizaciones (4). Esto podría deberse a que el juego fue intuitivo sin dificultad y sin la asistencia del video tutorial.

En la segunda semana, el tutorial del juego de sopa de letras tuvo un ligero aumento en las visualizaciones (7), lo que indica un mayor interés o dificultad en el uso.

En la tercera y cuarta semana, los tutoriales de los juegos “Falta palabra” y “Concurso de preguntas” tuvieron un número significativamente mayor de visualizaciones (29 y 32 respectivamente). Esto sugiere que estos juegos pueden ser más difíciles para los usuarios, y genere el interés en el tutorial.

Figura 28, se puede concluir lo siguiente: Los teléfonos móviles parecen ser el dispositivo preferido para ver los tutoriales de juegos, con un número constante de visualizaciones que aumenta a lo largo de las semanas. El uso de teléfonos móviles alcanza su punto máximo en la cuarta semana con el tutorial del juego “Concurso de preguntas” (21 visualizaciones).

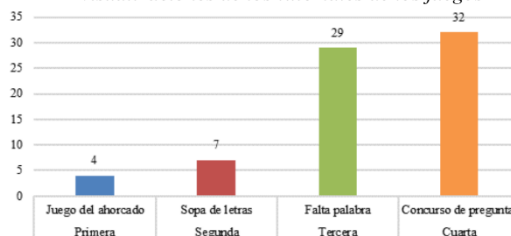
Los ordenadores también son utilizados para ver los tutoriales, aunque en menor medida en comparación con los teléfonos móviles. El uso de ordenadores es bastante constante durante las últimas tres semanas (11 visualizaciones), mientras que en la segunda semana se observa un ligero descenso (3 visualizaciones).

En general, parece haber una tendencia a que los usuarios prefieran ver los tutoriales en sus teléfonos móviles en lugar de en sus ordenadores. Esto podría deberse a una variedad de factores, como la comodidad de uso, la disponibilidad de dispositivos y las preferencias personales del usuario.

5.3.2.3. Juegos completados e incompleto

Figura 27

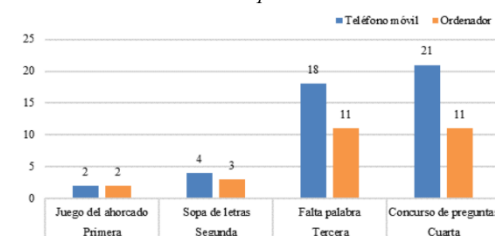
visualizaciones de los tutoriales de los juegos



Nota. Durante el mes de septiembre, tutoriales de los juegos que visualizaron para las actividades de pausas activas. Datos obtenidos de las estadísticas de YouTube

Figura 28

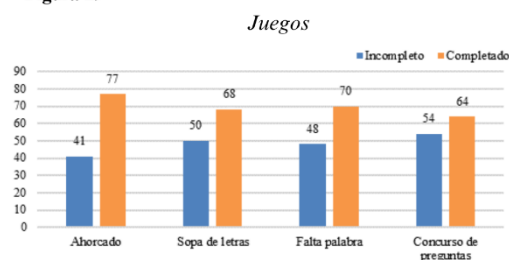
Dispositivos



Nota. Durante el mes de septiembre, dispositivos utilizados para visualizar los tutoriales de los juegos. Datos obtenidos de las estadísticas de YouTube.

Figura 29 Basándonos en los datos proporcionados, se puede concluir lo siguiente: El juego del ahorcado tiene más juegos completados (77), incompletos (41). Esto sugiere que los usuarios pueden encontrar este juego más fácil de completar o más atractivo. El juego de la sopa de letras y el juego de falta palabra tienen un número similar de juegos completados (68 y 70 respectivamente) y juegos incompletos (50 y 48 respectivamente). Esto podría indicar que estos juegos presentan un nivel de dificultad moderado para los usuarios. El juego del concurso de preguntas tiene el menor número de juegos completados (64) pero también tiene el mayor número de juegos incompletos (54). Esto podría sugerir que este juego es más desafiante o menos atractivo para los usuarios.

Figura 29



Nota. Usuarios finalizaron el juego. Datos obtenidos de la plataforma Word Wall

5.3.3. Autoevaluaciones

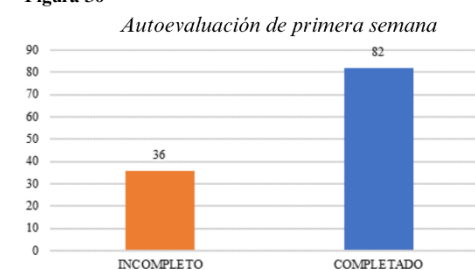
Recordar que se propuso realizar una autoevaluación al finalizar el proyecto es un paso crucial para el crecimiento y la mejora continua. Esta autoevaluación nos permitió reflexionar sobre nuestras experiencias, identificar tanto nuestros logros como las áreas que requieren atención. Cada participante dedicó tiempo a analizar el desempeño y el impacto del taller en el resultado final. Este proceso no solo resaltó las contribuciones individuales, sino que también fortaleció la cohesión del proyecto al compartir aprendizajes y perspectivas.

Los resultados de la autoevaluación fueron esclarecedores y proporcionaron un mapa claro para el futuro. La mayoría de los participantes coincidieron en que la colaboración y la innovación fueron las claves del éxito, pero también se identificaron desafíos en la gestión del tiempo y la comunicación interna. A partir de estos hallazgos, acordamos implementar sesiones de feedback más estructuradas y capacitaciones específicas para mejorar nuestras habilidades. Este compromiso colectivo no solo busca reforzar nuestras fortalezas, sino también convertir las áreas de mejora en oportunidades de desarrollo, asegurando así un rendimiento más eficiente en nuestros próximos proyectos.

- Primera semana

Figura 30, Durante la primera semana, un total de 82 estudiantes completaron la autoevaluación, mientras que 36 no la completaron. Esto indica una tasa de finalización del 69.5%, lo que sugiere que la mayoría de los estudiantes están comprometidos con el proceso de autoevaluación.

Figura 30



Nota. 82 usuarios finalizaron la autoevaluación. Datos obtenidos del formulario de Google

Figura 31, De los estudiantes que completaron la autoevaluación, 7 obtuvieron una calificación de 2/10, 14 obtuvieron una calificación de 4/10 y 12 obtuvieron una calificación de 6/10. Estos

estudiantes no aprobaron la autoevaluación, lo que podría indicar dificultades con el material del curso o con el proceso de autoevaluación en sí.

Por otro lado, 26 estudiantes obtuvieron una calificación de 8/10 y 23 obtuvieron la calificación máxima de 10/10. Estos estudiantes aprobaron la autoevaluación, lo que indica un buen entendimiento del material teórico del cursado.

- Segunda semana

Figura 32, Durante la segunda semana, un total de 69 estudiantes completaron la autoevaluación, mientras que 49 no la completaron. Esto indica una tasa de finalización del 58.5%, lo que sugiere que algunos estudiantes pueden estar teniendo dificultades para mantenerse al día con el curso o pueden estar encontrando desafíos con el proceso de autoevaluación.

Figura 33, De los estudiantes que completaron la autoevaluación, 7 obtuvieron una calificación de 2/8 y 17 obtuvieron una calificación de 4/8. Estos estudiantes no aprobaron la autoevaluación, lo que podría indicar dificultades con el material del curso o con el proceso de autoevaluación en sí.

Por otro lado, 29 estudiantes obtuvieron una calificación de 6/8 y 19 estudiantes obtuvieron la calificación máxima de 8/8. Estos estudiantes aprobaron la autoevaluación, lo que indica un buen entendimiento del material del curso.

Figura 31

Condición de la autoevaluación de primera semana

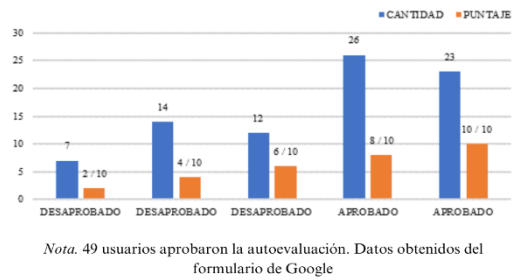


Figura 32

Autoevaluación de segunda semana

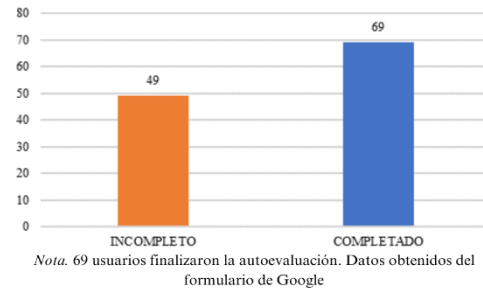
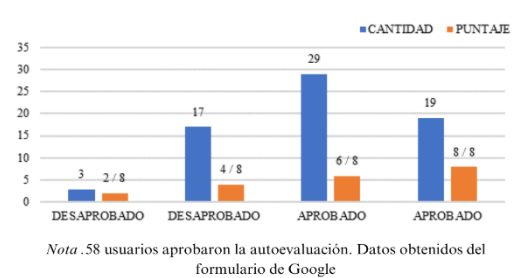


Figura 33

condición de la autoevaluación de segunda semana



5.3.4. Encuesta a participantes del Taller Pausas Activas-Bienestar Laboral

La implementación de las clases de "Pausas Activas" en el ámbito penitenciario ha sido objeto de análisis en esta propuesta, con un enfoque particular en la experiencia de los participantes y la eficacia de las herramientas pedagógicas utilizadas. La iniciativa buscó promover el bienestar físico y mental del personal penitenciario, aprovechando recursos digitales para maximizar la accesibilidad y la interacción.

El análisis se llevó a cabo utilizando diversas métricas y datos recolectados a través de encuestas y formularios en línea. Estos resultados ofrecen un panorama integral sobre aspectos como la facilidad de navegación en la página web, la claridad y utilidad de la información proporcionada por los profesores, la satisfacción con el diseño de las clases y la percepción de los participantes sobre los beneficios obtenidos en términos de relajación, concentración, postura, flexibilidad y reducción de molestias musculares.

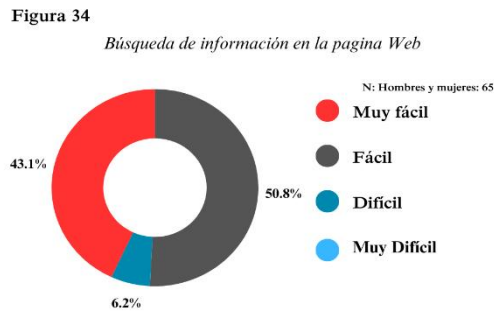
Además, se incluyeron datos específicos sobre la tasa de finalización del curso, identificando barreras que afectaron a algunos participantes, como la falta de tiempo o recursos. Estos hallazgos subrayan la importancia de diseñar estrategias pedagógicas adaptativas y accesibles,

que fomenten la inclusión y mejoren la experiencia educativa en contextos laborales exigentes como el penitenciario.

En este contexto, los resultados reflejan no solo el impacto positivo de las "Pausas Activas" en la calidad de vida de los participantes, sino también áreas de mejora que pueden optimizar la efectividad y el alcance de futuras implementaciones. Este trabajo, por tanto, constituye una base sólida para continuar explorando y perfeccionando el uso de herramientas digitales en programas de formación enfocados en el bienestar laboral.

5.3.4.1. Datos en relación a la página web

Figura 34, Basándonos en los datos proporcionados por el formulario de Google, se puede concluir que la mayoría de los encuestados encontraron que la búsqueda de información en la página web de pausas activas fue fácil o muy fácil. Específicamente, el 50.8% de los encuestados calificó la búsqueda de información como fácil, mientras que el 43.1% la calificó como muy fácil. Solo un pequeño porcentaje de los encuestados, el 6.2%, encontró la búsqueda de información difícil.

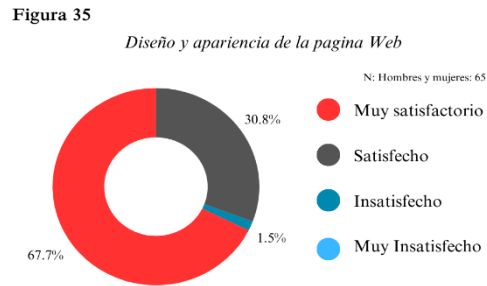


Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto a la página web, 65 respuestas

Esto sugiere que la página web de pausas activas es generalmente fácil de navegar y que la mayoría le resultó muy fácil.

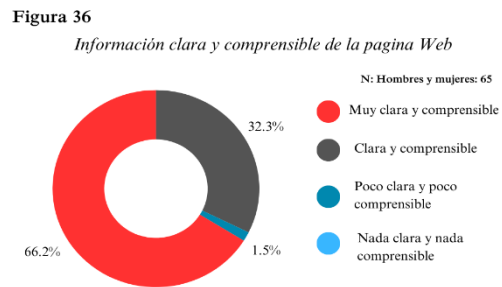
Figura 35, los datos proporcionados, se puede concluir que la mayoría de los encuestados están satisfechos con el diseño y la apariencia de la página web de pausas activas. Específicamente, el 67.7% de los encuestados se mostró muy satisfecho, mientras que el 30.8% se mostró satisfecho. Solo un pequeño porcentaje de los encuestados, el 1.5%, se mostró insatisfecho.

Esto sugiere que el diseño y la apariencia de la página web son generalmente bien recibidos por los usuarios. Sin embargo, podría ser beneficioso investigar por qué un pequeño porcentaje de usuarios está insatisfecho y buscar formas de mejorar la experiencia del usuario para estos individuos.



Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto a la página web, 65 respuestas

Figura 36, se puede concluir que la mayoría de los encuestados encuentran que la información en la página web de pausas activas es clara y comprensible. Específicamente, el 66.2% de los encuestados considera que la información es muy clara y comprensible, mientras que el 32.3% la considera clara y comprensible. Solo un pequeño porcentaje de los encuestados, el 1.5%, considera que la información es poco clara y poco comprensible.



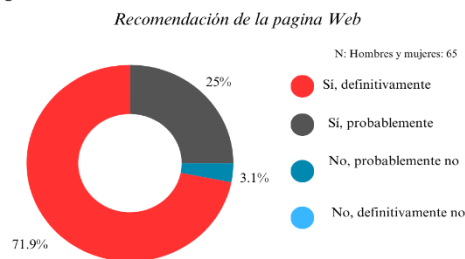
Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto a la página web, 65 respuestas

Esto sugiere que la página web de pausas activas hace un buen trabajo al presentar información de manera clara y fácil de entender. Sin embargo, podría ser beneficioso investigar por qué un

pequeño porcentaje de usuarios encuentra la información poco clara y buscar formas de mejorar la claridad para estos individuos.

Figura 37, podemos concluir que la página web de pausas activas es altamente recomendada por los usuarios. Un impresionante 71,9% de los encuestados respondió con un “sí, definitivamente”, lo que indica una fuerte aprobación. Además, un 25% respondió “sí, probablemente”, lo que suma un total de casi el 97% de los encuestados que probablemente o definitivamente recomendarían la página web. Solo un pequeño 3,1% respondió con “no, probablemente no”. Estos resultados sugieren que la página web de pausas activas es bien recibida y valorada por la mayoría de los usuarios. Sin embargo, siempre hay espacio para mejorar y atender a ese pequeño porcentaje que probablemente no la recomendaría.

Figura 37

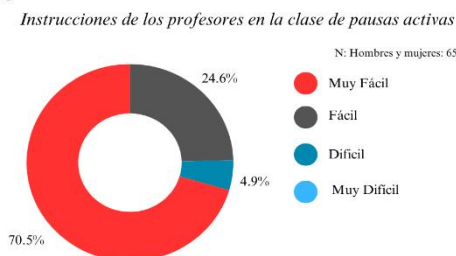


Nota: Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto a la página web, 65 respuestas

5.3.4.2. Datos en relación al docente

Figura 38, obtenemos la siguiente conclusión en relación a las instrucciones de los profesores para las clases de Pausas Activas son generalmente claras y comprensibles. Un notable 70,5% de los encuestados las consideró “muy fáciles” de seguir, lo que indica una alta accesibilidad. Además, un 24,6% las encontró “fáciles”, lo que suma un total de más del 95% de los encuestados que encontraron las instrucciones fáciles o muy fáciles de seguir. Solo un pequeño 4,9% las consideró “difíciles”. Estos resultados sugieren que las instrucciones proporcionadas por los profesores son efectivas y bien recibidas por la mayoría de los participantes. Sin embargo, siempre hay espacio para mejorar y atender a ese pequeño porcentaje que encontró las instrucciones difíciles.

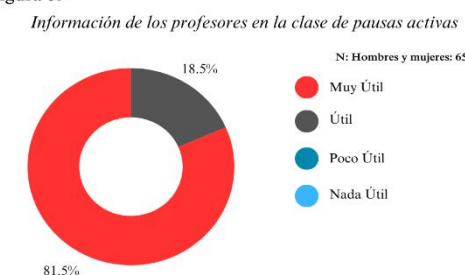
Figura 38



Nota: Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto a la instrucción del docente, 65 respuestas

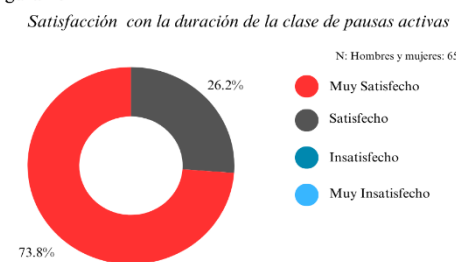
Figura 39, Basándonos en los datos proporcionados, podemos concluir que la información proporcionada por los profesores en las clases de Pausas Activas es extremadamente útil para los participantes. Un impresionante 81,5% de los encuestados consideró la información como “muy útil”, lo que indica un alto nivel de valor percibido. Además, un 18,5% la encontró “útil”, lo que suma un total del 100% de los encuestados que encontraron la información útil o muy útil. Estos resultados sugieren que los profesores están haciendo un excelente trabajo al proporcionar

Figura 39



Nota: Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto al docente, 65 respuestas

Figura 40



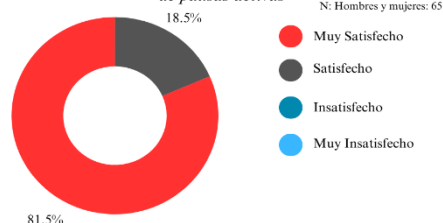
Nota: Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto al docente, 65 respuestas

información relevante y valiosa en las clases de Pausas Activas.

Figura 40, los participantes están extremadamente satisfechos con la duración de las clases de Pausas Activas. Un impresionante 73,8% de los encuestados se mostró “muy satisfecho”, lo que indica un alto nivel de satisfacción. Además, un 26,2% se mostró “satisfecho”, lo que suma un total del 100% de los encuestados que se mostraron satisfechos o muy satisfechos con la duración de las clases. Estos resultados sugieren que la duración de las clases de Pausas Activas es adecuada y bien recibida por todos los participantes.

Figura 41, los datos obtenidos hacen referencia a que los participantes están extremadamente satisfechos con la calidad de los profesores en las clases de Pausas Activas. Un impresionante 81,5% de los encuestados se mostró “muy satisfecho”, lo que indica un alto nivel de satisfacción. Además, un 18,5% se mostró “satisfecho”, lo que suma un total del 100% de los encuestados que se mostraron satisfechos o muy satisfechos con la calidad de los profesores. Estos resultados sugieren que los profesores están haciendo un excelente trabajo y su calidad es altamente valorada por todos los participantes.

Figura 41
Satisfacción con la calidad de los profesores de la clase de pausas activas

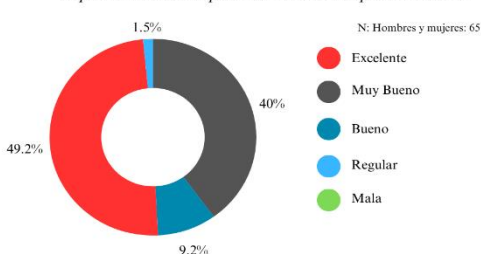


Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto al docente, 65 respuestas

5.3.41.3. Datos en relación al registro de actividades

La experiencia general de los participantes con las clases de Pausas Activas es extremadamente positiva. Un impresionante 49,2% de los encuestados calificó su experiencia como “excelente”, lo que indica un alto nivel de satisfacción. Además, un 40% la calificó como “muy buena” y un 9,2% como “buena”. Esto suma un total de más del 98% de los encuestados que tuvieron una buena, muy buena o excelente experiencia con las clases. Solo un pequeño 1.5% calificó su experiencia como “regular”. Estos resultados sugieren que las clases de Pausas Activas están siendo muy bien recibidas y valoradas por la mayoría de los participantes. Sin embargo, siempre hay espacio para mejorar y atender a ese pequeño porcentaje que tuvo una experiencia regular. **Figura 42.**

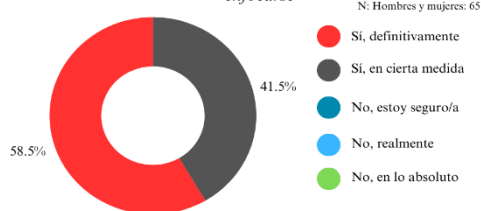
Figura 42
Experiencias con respecto a las clases de pausas activas



Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto al registro de todas las actividades, 65 respuestas

Figura 43, podemos concluir que las clases de Pausas Activas son efectivas para ayudar a los participantes a relajarse y enfocarse. Un notable 58,5% de los encuestados respondió que las clases definitivamente les ayudan a relajarse y enfocarse. Además, un 41,5% respondió que las clases les ayudan a relajarse y enfocarse en cierta medida. Esto suma un total del 100% de los encuestados que encontraron las clases útiles para relajarse y enfocarse en algún grado. Estos

Figura 43
Las clase de pausas activas ayuda a la relajación y a enfocarse



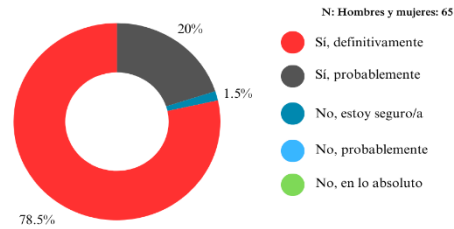
Nota. Fuente: elaboración propia encuesta con respecto a todas las actividades, 65 respuestas

resultados sugieren que las clases de Pausas Activas están cumpliendo su objetivo de ayudar a los participantes a relajarse y concentrarse.

Figura 44, se concluye que las clases de Pausas Activas son altamente recomendadas por los participantes. Un impresionante 78,5% de los encuestados respondió con un “sí, definitivamente”, lo que indica una fuerte aprobación. Además, un 20% respondió “probablemente”, lo que suma un total de casi el 98,5% de los encuestados que probablemente o definitivamente recomendarían las clases. Solo un pequeño 1,5% respondió con “no estoy seguro”. Estos resultados sugieren que las clases de Pausas Activas son bien recibidas y valoradas por la mayoría de los participantes. Sin embargo, siempre hay espacio para mejorar y atender a ese pequeño porcentaje que no está seguro de si recomendaría las clases o no.

Figura 44

Recomendaría las clase de pausas activas

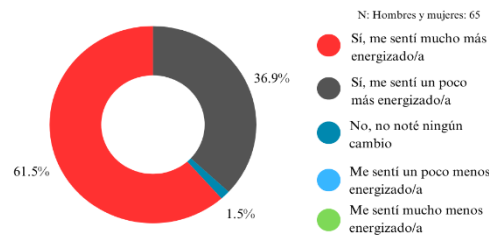


Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto a todas las actividades, 65 respuestas

Figura 45, Basándonos en los datos proporcionados, podemos concluir que las clases de Pausas Activas son efectivas para aumentar los niveles de energía de los participantes. Un notable 36,9% de los encuestados respondió que se sintió “mucho más energizado/a” después de realizar las Pausas Activas. Además, un 61,5% respondió que se sintió “un poco más energizado/a”. Esto suma un total de más del 98,4% de los encuestados que notaron un aumento en sus niveles de energía después de realizar las Pausas Activas. Solo un pequeño 1,5% respondió que “no notó ningún cambio”. Estos resultados sugieren que las Pausas Activas son efectivas para aumentar los niveles de energía y mejorar el bienestar general de la mayoría de los participantes.

Figura 45

Noción de cambios de energía por realizar pausas activas

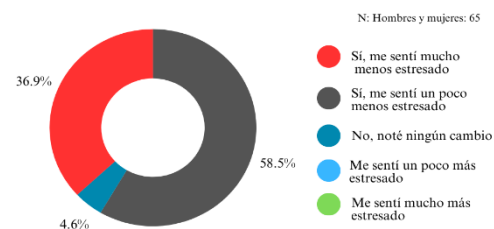


Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto a todas las actividades, 65 respuestas

Figura 46, Basándonos en los datos proporcionados, podemos concluir que las clases de Pausas Activas son efectivas para reducir los niveles de estrés de los participantes. Un notable 58,5% de los encuestados respondió que se sintió “un poco menos estresado” después de realizar las Pausas Activas. Además, un 36,9% respondió que se sintió “mucho menos estresado”. Esto suma un total de más del 95% de los encuestados que notaron una disminución en sus niveles de estrés después de realizar las Pausas Activas. Solo un pequeño 4,6% respondió que “no notó ningún cambio”. Estos resultados sugieren que las Pausas Activas son efectivas para reducir el estrés y mejorar el bienestar general de la mayoría de los participantes.

Figura 46

Disminución de estrés por realizar pausas activas

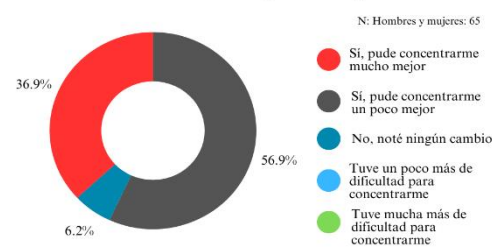


Nota. Fuente: elaboración propia encuesta con respecto a todas las actividades, 65 respuestas

Figura 47, podemos concluir que las clases de Pausas Activas son efectivas para

Figura 47

Cambios en la concentración por realizar pausas activas

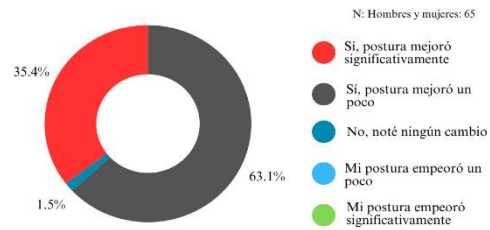


Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto a todas las actividades, 65 respuestas

mejorar la concentración de los participantes. Un notable 56,9% de los encuestados respondió que pudo “concentrarse un poco mejor” después de realizar las Pausas Activas. Además, un 36,9% respondió que pudo “concentrarse mucho mejor”. Esto suma un total de más del 93,8% de los encuestados que notaron una mejora en su concentración después de realizar las Pausas Activas. Solo un pequeño 6,2% respondió que “no notó ningún cambio”. Estos resultados sugieren que las Pausas Activas son efectivas para mejorar la concentración y el rendimiento cognitivo de la mayoría de los participantes.

Figura 48, las clases de Pausas Activas son efectivas para mejorar la postura corporal de los participantes. Un notable 63,1% de los encuestados respondió que su postura mejoró “un poco” después de realizar las Pausas Activas. Además, un 35,4% respondió que su postura “mejoró significativamente”. Esto suma un total de más del 98,5% de los encuestados que notaron una mejora en su postura corporal después de realizar las Pausas Activas. Solo un pequeño 1,5% respondió que “no notó ningún cambio”. Estos resultados sugieren que las Pausas Activas son efectivas para mejorar la postura corporal y el bienestar físico de la mayoría de los participantes.

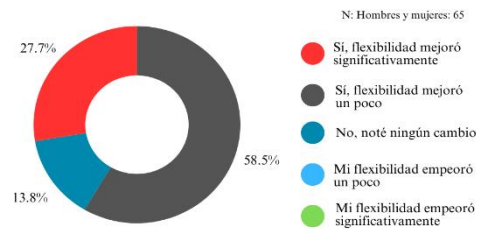
Figura 48
Cambios en la postura corporal por realizar pausas activas



Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto a todas las actividades, 65 respuestas

Figura 49, Basándonos en los datos proporcionados, podemos concluir que las clases de Pausas Activas son efectivas para mejorar la flexibilidad de los participantes. Un notable 58,5% de los encuestados respondió que su flexibilidad mejoró “un poco” después de realizar las Pausas Activas. Además, un 27,7% respondió que su flexibilidad “mejoró significativamente”. Esto suma un total de más del 85% de los encuestados que notaron una mejora en su flexibilidad después de realizar las Pausas Activas. Sin embargo, un 13,8% respondió que “no notó ningún cambio”. Estos resultados sugieren que las Pausas Activas son efectivas para mejorar la flexibilidad y el bienestar físico de la mayoría de los participantes, pero siempre hay espacio para mejorar y atender a ese porcentaje que no notó ningún cambio.

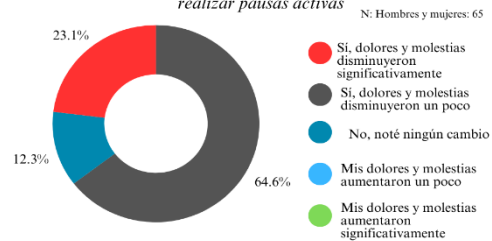
Figura 49
Cambios en la flexibilidad por realizar pausas activas



Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto a todas las actividades, 65 respuestas

Figura 50, las clases de Pausas Activas son efectivas para disminuir los dolores y molestias musculares de los participantes. Un notable 64,6% de los encuestados respondió que sus dolores y molestias “disminuyeron un poco” después de realizar las Pausas Activas. Además, un 23,1% respondió que sus dolores y molestias “disminuyeron significativamente”. Esto suma un total de más del 89% de los encuestados que notaron una disminución en sus dolores y molestias después de realizar las Pausas Activas. Sin embargo, un 12,3% respondió que “no notó ningún cambio”. Estos resultados sugieren que las Pausas Activas son efectivas para aliviar los dolores y molestias musculares en la mayoría de los participantes, pero siempre hay espacio para mejorar y atender a ese porcentaje que no notó ningún cambio.

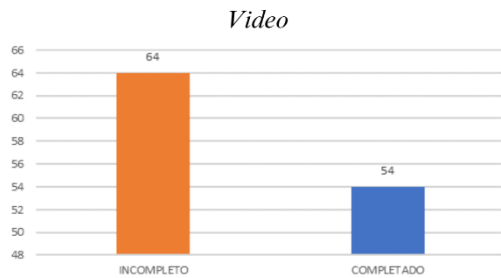
Figura 50
Cambios en en dolores o molestias musculares por realizar pausas activas



Nota. Fuente: elaboración propia, encuesta con respecto a todas las actividades, 65 respuestas

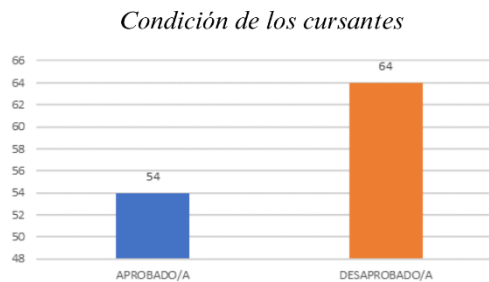
5.3.5. Datos participantes que aprobaron el Taller Pausas Activas-Bienestar Laboral

Figura 51



Nota: Fuente: elaboración propia. 54 entregaron el video de los 6 ejercicios de pausa activas.

Figura 52



Nota: Fuente: elaboración propia. De 118 cursantes solo el 54 finalizaron en condición de aprobados del taller pausas activas.

Figura 51 y 52, los cursantes que participaron en las clases de Pausas Activas, un total de 54 cursantes completaron y entregaron el video de los ejercicios. Sin embargo, hubo 64 cursantes que no entregaron el video, lo que indica que no completaron el curso.

Esto sugiere que, aunque una cantidad significativa de cursantes pudo completar y entregar el video de los ejercicios, todavía hay un número considerable de cursantes que no lo hizo. Esto podría deberse a varias razones, como la falta de tiempo, la falta de recursos para grabar el video, o la incomodidad con la grabación de video mencionada en algunos comentarios.

Es importante tener en cuenta estos factores y buscar formas de abordarlos para aumentar la tasa de finalización del curso en el futuro. Por ejemplo, se podría considerar la posibilidad de proporcionar opciones alternativas para aquellos que no se sientan cómodos grabándose en video o que no tengan los medios para hacerlo.

7 sugerencias para la Mejora del Curso de Pausas Activas: Análisis y Recomendaciones

Por último, se consultó acerca de los aspectos a mejorar ¿Puedes sugerir algo a mejorar?

Se recopilaron un total de 65 respuestas de todos los participantes, tanto de aquellos que aprobaron como de los que no aprobaron el taller.

5.4 Resumen

Basándonos en los comentarios proporcionados, podemos concluir que el curso de Pausas Activas fue muy bien recibido por la mayoría de los participantes, quienes lo encontraron excelente y útil para su día a día laboral. Muchos participantes expresaron su deseo de que se realicen más cursos como este, especialmente para el personal administrativo que pasa mucho tiempo sentado. Algunos participantes expresaron su incomodidad con la actividad de grabación de video y sugirieron que no se debería obligar a los participantes a grabarse. Esto es un punto importante a tener en cuenta para futuros cursos, ya que la comodidad de los participantes es primordial.

Varios participantes sugirieron que las pausas activas deberían implementarse como una actividad obligatoria en todos los lugares de trabajo y que todo el personal debería tener 5 minutos de su jornada laboral destinada a pausas activas. Esto indica el valor percibido de las pausas activas en la mejora del bienestar en el lugar de trabajo. Algunos participantes sugirieron mejoras en la estructura del curso, como hacer que las actividades diarias estén disponibles



durante toda la semana, repetir el curso anualmente o con cierta constancia, y agregar más ejercicios, especialmente para el torso y la espalda. Un par de comentarios se centraron en mejorar la calidad del contenido del curso, cómo mejorar la redacción de las opciones en los cuestionarios de opción múltiple y hacer que los juegos sean menos repetitivos y más claros. En síntesis, estos comentarios proporcionan una valiosa retroalimentación para mejorar y adaptar futuros cursos de Pausas Activas de modo de satisfacer mejor las necesidades y preferencias de los participantes.

1. CONCLUSIÓN

En el desarrollo de esta tesis, el proceso de recolección de datos fue concebido como una etapa clave dentro del enfoque metodológico adoptado. Siguiendo los lineamientos de José Yuni y Claudio Urbano en su obra *Técnicas para investigar*, la recolección de datos no puede entenderse como una simple acumulación de información, sino como una instancia sistemática y planificada que se encuentra íntimamente ligada al marco teórico y a los objetivos de investigación.

Yuni y Urbano (2006) destacan que los datos científicos no son meros registros empíricos o hechos aislados del contexto. Su valor y utilidad emergen únicamente cuando son interpretados a la luz de un marco conceptual que les otorga sentido. En esta línea, la información recolectada en el presente estudio fue seleccionada y organizada estratégicamente, atendiendo a los conceptos teóricos que sustentan el problema de investigación. De este modo, los instrumentos y técnicas empleadas para la obtención de datos fueron diseñados con coherencia metodológica, buscando garantizar la validez, la confiabilidad y la pertinencia de la información obtenida.

Además, se consideró que la elaboración de datos implica un proceso reflexivo en el cual el investigador participa activamente al seleccionar, clasificar y analizar la información. Por tanto, la recolección de datos no es un acto neutral, sino una construcción guiada por los objetivos y preguntas de investigación, donde el investigador interpreta los hechos desde una perspectiva teórica previamente establecida. Conforme al enfoque propuesto por Yuni y Urbano, la recolección y elaboración de datos en esta tesis respondió a una lógica científica que supera la simple observación empírica. Fue un proceso estructurado, interpretativo y contextualizado, orientado a generar conocimiento significativo dentro de un marco teórico coherente con el objeto de estudio.

El presente proyecto ha evidenciado la relevancia y potencial de la enseñanza digital en contextos específicos como el penitenciario, donde las características del entorno y las necesidades de los participantes requieren estrategias educativas innovadoras y adaptadas. En particular, la implementación del taller de "Pausas Activas" en el Instituto de Formación Penitenciaria de Mendoza se erige como un ejemplo significativo de cómo la tecnología puede transformar la capacitación del personal penitenciario, promoviendo no solo el cumplimiento de normativas vigentes, sino también beneficios tangibles en el bienestar laboral y la eficacia operativa.

6.1. Estrategia Metodológica y Tecnológica

Uno de los aspectos más destacables de la propuesta fue la cuidadosa estructura metodológica utilizada para diseñar e implementar el taller. La integración de herramientas tecnológicas de vanguardia, como Google Analytics, permitió monitorear la interacción de los usuarios con la página web, proporcionando datos precisos sobre patrones de uso, niveles de interés y participación. Asimismo, plataformas interactivas como Wordwall.net enriquecieron el proceso de aprendizaje mediante juegos educativos que promovieron la participación activa de los cursantes.

Además, se utilizaron recursos multimedia, incluidos tutoriales en video, que facilitaron el aprendizaje autónomo, y aplicaciones como Poly.cam, que permitieron demostrar de manera práctica y visual las posturas correctas para los ejercicios. Esta diversidad de herramientas no solo hizo que el taller fuera atractivo, sino que también se ajustó a las distintas necesidades de los participantes, quienes ya contaban con familiaridad previa con dispositivos móviles y plataformas digitales. Según García y Pérez (2020), la educación digital exitosa en entornos no

convencionales depende de estrategias inclusivas que combinen accesibilidad, flexibilidad y dinamismo, elementos que estuvieron presentes en este taller.

6.2. Resultados y Participación

Los datos recopilados reflejan un alto nivel de interacción inicial por parte de los participantes, como lo demuestran las métricas de Google Analytics. La alta inscripción y participación en las primeras fases del taller evidenciaron un fuerte interés en la propuesta, aunque, como suele ocurrir en programas educativos digitales, la participación mostró una leve disminución con el tiempo. Este patrón, identificado también por Díaz (2022), puede atribuirse a factores como la pérdida del interés inicial o la dificultad para mantener el compromiso a lo largo del tiempo en entornos educativos flexibles.

A pesar de estas fluctuaciones, el uso de herramientas como WhatsApp para la retroalimentación en tiempo real logró mantener la motivación de muchos participantes. La inclusión de tecnologías emergentes, como la visualización en 3D de ejercicios, aportó un valor añadido que aumentó la percepción de utilidad y relevancia del contenido, como ya lo han señalado autores como García (2019) en estudios sobre educación de adultos.

6.3. Desafíos Detectados y Propuestas de Mejora

Un punto crítico identificado en el análisis fue la diferencia significativa en la tasa de finalización del curso. De los participantes inscritos, solo 54 completaron todas las actividades requeridas, mientras que 64 no lograron enviar el video final de ejercicios. Este hallazgo pone de manifiesto barreras persistentes, posiblemente relacionadas con la falta de tiempo, recursos tecnológicos insuficientes o incluso barreras psicológicas, como la incomodidad al ser grabados. Para mitigar estas limitaciones, se propone diseñar alternativas que incluyan actividades opcionales o métodos de evaluación más accesibles. Por ejemplo, en lugar de requerir la grabación de videos, se podrían implementar cuestionarios interactivos, sesiones de supervisión grupal en vivo o incluso formatos híbridos que combinen actividades digitales con sesiones presenciales. Estas modificaciones no solo facilitarían la participación, sino que también promoverían la inclusión de un mayor número de agentes penitenciarios en futuros programas.

6.4. Impacto en el Ámbito Penitenciario

La enseñanza digital, como lo demuestra este estudio, tiene el potencial de revolucionar la capacitación en el ámbito penitenciario. La propuesta del taller de "Pausas Activas" no solo mejoró las competencias técnicas y prácticas del personal penitenciario, sino que también abordó aspectos fundamentales de su bienestar físico y mental. Autores como Jiménez y Rodríguez (2020) subrayan que la capacitación continua y moderna del personal penitenciario impacta positivamente tanto en su desempeño como en el ambiente laboral, lo cual es crucial en un entorno exigente como el penitenciario.

6.5. Conclusiones y Perspectivas Futuras

En conclusión, el presente trabajo demuestra que la implementación de estrategias de enseñanza digital, como el taller "Pausas Activas", no solo es viable, sino también beneficiosa en contextos desafiantes como el penitenciario. Los resultados obtenidos subrayan la importancia de seguir modernizando las metodologías educativas, integrando herramientas digitales que fomenten la participación, la interacción y el aprendizaje continuo.

Este estudio sienta un precedente valioso para el desarrollo de futuros programas de formación digital en instituciones penitenciarias. Al abordar los desafíos detectados y mejorar la



accesibilidad, es posible maximizar el impacto de estas iniciativas, promoviendo un entorno de trabajo más saludable, eficiente y profesional para los agentes penitenciarios. La experiencia adquirida con este taller refuerza la idea de que la educación digital es una herramienta poderosa para transformar realidades, incluso en contextos tradicionalmente conservadores y desafiantes.

6.5.1. Compromiso con la Salud: Inclusión del Proyecto Fundamental en el Plan Anual de la Carrera Penitenciaria

En atención a la importancia crucial que reviste el bienestar físico y mental del personal penitenciario, se ha decidido que el proyecto presentado al Instituto de Formación Penitenciaria de Mendoza sea incluido en el plan anual de la carrera penitenciaria. Este proyecto, cuyo enfoque principal es mejorar las condiciones de salud y fomentar un ambiente laboral saludable para los agentes penitenciarios, ha demostrado ser un recurso valioso, tanto para el desarrollo profesional de los funcionarios como para el adecuado funcionamiento del sistema penitenciario en su conjunto.

La propuesta contempló diversas acciones destinadas a atender las necesidades de salud física y emocional del personal, que, a menudo expuesto a situaciones de alta presión, puede enfrentar riesgos significativos que afectan su calidad de vida y desempeño laboral. A través de talleres de capacitación, programas de salud integral y actividades de recreación, el proyecto ha evidenciado no solo mejoras en la condición física del personal, sino también un impacto positivo en su estado emocional.

La inclusión de este proyecto en el plan anual no solo responde a su efectividad comprobada, sino también a la necesidad de establecer un marco de continuidad que garantice la atención constante a las condiciones de salud de los agentes penitenciarios. Esto permitirá que esta iniciativa no solo se repita en los próximos años, sino que se enriquezca con nuevas estrategias y enfoques que aborden en profundidad la compleja realidad del entorno penitenciario.

La salud del personal es un aspecto esencial para el mantenimiento del orden y la seguridad dentro de las instituciones. Por lo tanto, es imperativo seguir fomentando proyectos como este, que no solo benefician a los trabajadores, sino que también contribuyen a un ambiente más seguro y eficiente para todos. Esta decisión subraya el compromiso de las autoridades con el bienestar del personal penitenciario de Mendoza y marca un paso significativo hacia la mejora continua en la formación y el apoyo a quienes desempeñan una labor tan vital para la sociedad. En conclusión, la inclusión de este proyecto en el plan anual es un reconocimiento a su impacto positivo y a la necesidad urgente de priorizar la salud y el bienestar del personal penitenciario. Se espera que, en los próximos años, este programa se expanda y evolucione, asegurando que la salud del personal esté siempre en el centro de las políticas de formación y desarrollo profesional.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2008). “Ventajas económicas para las empresas al invertir en seguridad y salud laboral”. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. <https://osha.europa.eu/es/publications/ventajas-economicas-para-las-empresas-al-invertir-en-seguridad-y-salud-laboral>
- Al-Rasheed, A., & Ibrahim, H. (2020). The effect of physical activity on sleep quality: A systematic review. “Journal of Clinical Sleep Medicine, 16”(8), 1239-1248. <https://doi.org/10.5664/jcsm.8556>
- Álvarez, F. C. (2010). Sedentarismo y actividad física: Clasificación de los individuos sedentarios según la prueba de Manero. “Revista Finlay, 10”(1), 55-60.
- Angulo Mota, N., Aparicio Gómez, M., Marco Ibáñez, M., & Sanjuán Sánchez, V. (2018). Nutrición en el trabajo y actividades de promoción de la salud: revisión sistemática. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 64(2), 251-260.
- Aparicio Gómez, R., & Ostos Ortiz, J. (2018). Las TIC como herramientas cognitivas. *Revista de Tecnología Educativa*, 12(3), 45-62.
- Araque Bermúdez, R. (2018). Retos de la educación en el siglo XXI: Aprender a aprender. Editorial Tecnológica.
- Ascurra, M., & Rosales, J. (2005). “Seguridad y salud en el trabajo”. Granica.
- Ashton, R. E., Tew, G. A., Aning, J. J., Gilbert, S. E., Lewis, L., & Saxton, J. M. (2020). Effects of short-term, medium-term and long-term resistance exercise training on cardiometabolic health outcomes in adults: systematic review with meta-analysis. “British Journal of Sports Medicine, 54”(24), 1445-1506. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2017-098970>
- Berge, Z. L., & Cobb, P. (2003). Teaching and learning in an online college. Jossey-Bass.
- Bonilla, E. (2012). “Gimnasia laboral compensatoria: Una herramienta para mejorar la salud laboral”. Editorial Médica Panamericana.
- Brunet, L. (1999). “El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias”. Trillas.
- Burkhauser, R. V., & Cawley, J. (2008). Beyond BMI: The value of more accurate measures of fatness and obesity in social science research. “J Health Econ, 27”, 519-529.
- Buzan, T. (2010). Mind map: Cómo utilizar el mapa mental para alcanzar el éxito. Editorial Urano.
- De Pablos, J., & Jiménez, R. (2012). Buenas prácticas con TIC apoyadas en las políticas educativas: Claves conceptuales y derivaciones para la formación en competencias ECTS. Pearson Educación.
- Dunlap, J. C., & Lowenthal, P. R. (2011). Online educators and field experience: A survey of teaching practices. *Journal of Online Learning and Teaching*, 7(2), 155-166.
- Euromonitor International. (2020). Las 10 principales tendencias globales de consumo en 2020. Euromonitor International.
- Cabello, R. (2018). “Beneficios de la actividad física en el trabajo”. Ediciones UOC.
- Cameron, I. T., & Raghu, R. (2005). “Process systems risk management”. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2019.03.011>
- Canchi, J. (2014). “Estrés laboral: causas y consecuencias”. Granica.
- Chiavenato, I. (2003). “Administración de recursos humanos” (5a ed.). McGraw-Hill.
- Chora Cueva, J. (2019). Medios visuales en la educación contemporánea. Editorial Académica.



- Christie, B. R., Seery, M. D., & Kent, M. (2016). Physical activity and sleep quality are linked in community-dwelling older adults. *Journal of Aging and Physical Activity, 24*(4), 675-683. <https://doi.org/10.1123/japa.2015-0222>
- Cope, B., & Kalantzis, M. (2010). *Ubiquitous learning: An agenda for educational transformation*. University of Illinois Press.
- Cortés, J. (2007). "Salud laboral: conceptos básicos". Díaz de Santos.
- De Pablos, J., & Jiménez, R. (2012). Buenas prácticas con TIC apoyadas en las políticas educativas: Claves conceptuales y derivaciones para la formación en competencias ECTS. Pearson Educación.
- Díaz, A. (2022). La motivación en los procesos de formación online: Factores que influyen en la participación. *Revista de Investigación Educativa, 14*(3), 45-58.
- Díaz, P. (2015). "Prevención de riesgos laborales". Editorial Médica Panamericana.
- Díaz, P. (2015). "Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud social" (2a ed.). Paraninfo.
- Dolan, S., Jackson, S., Valle, R., & Schuler, R. (2003). "La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI". McGraw-Hill.
- Ellis, K. J., Abrams, S. A., & Wong, W. W. (1999). Monitoring childhood obesity: Assessment of the weight/height index. *Am J Epidemiol, 150*, 939-946.
- Fernández-Río, J., García-Fernández, J., & Martín-Gómez, S. (2020). Gamificación en la promoción de la actividad física en el ámbito laboral. *Revista de Psicología del Deporte, 29*(1), 103-111.
- García, M., & Pérez, R. (2020). La enseñanza digital en contextos educativos no convencionales. Editorial Universitaria.
- García, L. (2019). Las tecnologías inmersivas en la educación de adultos: Nuevas perspectivas pedagógicas. *Educación y Tecnología, 8*(2), 112-126.
- Giraldo, A. (2021). Motores de búsqueda y su impacto en la educación digital. Editorial Académica.
- González, J., García-Sánchez, I., & Cuadrado-Roura, J. (2011). Evaluación económica del impacto social del gasto público en seguridad laboral. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 136*, 389-410.
- González-Jiménez, E., Aguilar-Cordero, M. J., Álvarez-Ferre, J., Padilla-López, C., & Valenza, M. (2012). Estudio antropométrico y valoración del estado nutricional de una población de escolares de Granada; comparación con los estándares nacionales e internacionales de referencia. *Nutr Hosp, 27*(4), 1106-1113.
- Gutiérrez Martín, A. (2008). Educación multimedia y nuevas tecnologías. Editorial Síntesis.
- Haskell, W. L., Lee, I.-M., Pate, R. R., Powell, K. E., Blair, S. N., Franklin, B. A., Macera, C. A., Heath, G. W., Thompson, P. D., & Bauman, A. (2007). Physical activity and public health: Updated recommendation for adults from the American College of Sports Medicine and the American Heart Association. *Circulation, 116* (9), 1081-1093. <https://doi.org/10.1161/circulationaha.107.185649>
- Hermann, A. (2011). Pedagogía del ciberespacio: Una nueva teoría de enseñanza-aprendizaje en la era digital. Editorial Académica.
- Hernández, J., & Gómez, A. (2021). Capacitación del personal penitenciario: Estrategias para mejorar el bienestar laboral. *Revista de Psicología y Educación, 22*(1), 67-80.
- Hew, K. F., & Cheung, W. S. (2018). Student-teacher interaction in online learning environments: A review of literature. *Educational Research Review, 22*, 201-214. doi: 10.1016/j.edurev.2017.10.002



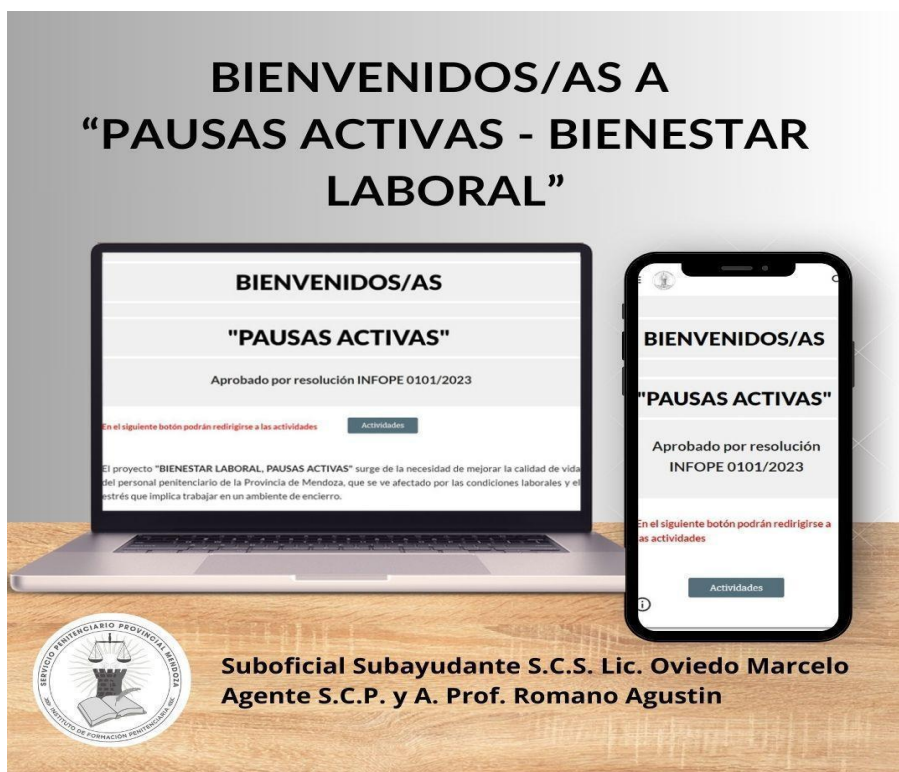
- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. (2015). "Innovación en la gestión de la salud ocupacional". Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo, Junta de Andalucía.
- Jiménez, M., & Rodríguez, F. (2020). La formación continua en el ámbito penitenciario: Un reto para el bienestar y la eficiencia. *Journal of Criminal Justice Education*, 13(4), 201-220.
- Kadoya, M., Koyama, H., Kurajoh, M., Kanzaki, A., Kakutani-Hatayama, M., Okazaki, H., & Shoji, T. (2016). Effects of exercise training on sleep quality and heart rate variability in middle-aged and older adults with poor sleep quality: A randomized controlled trial. *Journal of the American Medical Directors Association*, 17(8), 732-738. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2016.03.003>
- Leyton-Pavez, E. (2017). *Salud ocupacional: conceptos básicos**. Ediciones Universidad Católica Silva Henríquez.
- Le Boulch, J. (1961). *Educación física funcional*. Editorial Universitaria.
- Liu, X. Z., & Zhou, X. Z. (2002). Sleep loss and sleep disorders. In Kryger, M. H., & Roth, T. (Eds.), *Principles and practice of sleep medicine*. WB Saunders.
- Luna, A. (2011). *Enfermedades laborales: conceptos y prevención*. Editorial Médica Panamericana.
- Maciel, F. (2005). Pausas activas: Una herramienta para mejorar la salud laboral. *Revista Salud Laboral*, 1(1), 23-30.
- Maldonado-Manguí, A., Peñaherrera-Acurio, L., & Espinoza-Beltrán, M. (2020). *Interacción educativa en un mundo conectado*. Editorial Académica
- Mansilla Izquierdo, F. (2012). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica**. Editorial Académica Española.
- Mena Araya, E. (2020). *Innovación educativa y medios digitales: Promoviendo el pensamiento crítico en la era digital*. Editorial Tecnológica.
- Monges Olmedo, A., & Jiménez Chaves, R. (2021). *Servicios de E-learning: Comunicación a distancia y aplicaciones multimedia*. Editorial Académica.
- Murawski, B., Plotnikoff, R. C., Rayward, A. T., Oldmeadow, C., Vandelanotte, C., Brown, W. J., & Duncan, M. J. (2019). Effects of exercise training on sleep quality and heart rate variability in middle-aged and older adults with poor sleep quality: A randomized controlled trial. *Journal of the American Medical Directors Association*, 20(7), 789-797. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2019.03.011>
- Nodarse, C., Rodríguez, J., Pérez, M., & García, L. (1999). *Groupware y CSCW: Una disciplina para el trabajo en equipo*. Editorial Técnica.
- Núñez Barrionuevo, M., & Haro Acosta, L. (2013). Pausas activas: Una estrategia para mejorar el rendimiento laboral. *Revista Ciencias del Trabajo*, 15(47), 123-130.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo*.
- Organización Mundial de la Salud. (2007). *Salud de los trabajadores: Plan de acción mundial*. Organización Mundial de la Salud. <https://iris.who.int/handle/10665/43716>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: Un modelo para la acción*. Organización Mundial de la Salud. <https://iris.who.int/handle/10665/43716>
- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores 2015-2025*. Adoptado por la 54ª Asamblea Mundial de la Salud. CD54_10Rev. 1-spa.pdf
- Pastor Armendariz, L. (2019). *Herramientas didácticas y su influencia en el aprendizaje*. Editorial Académica.

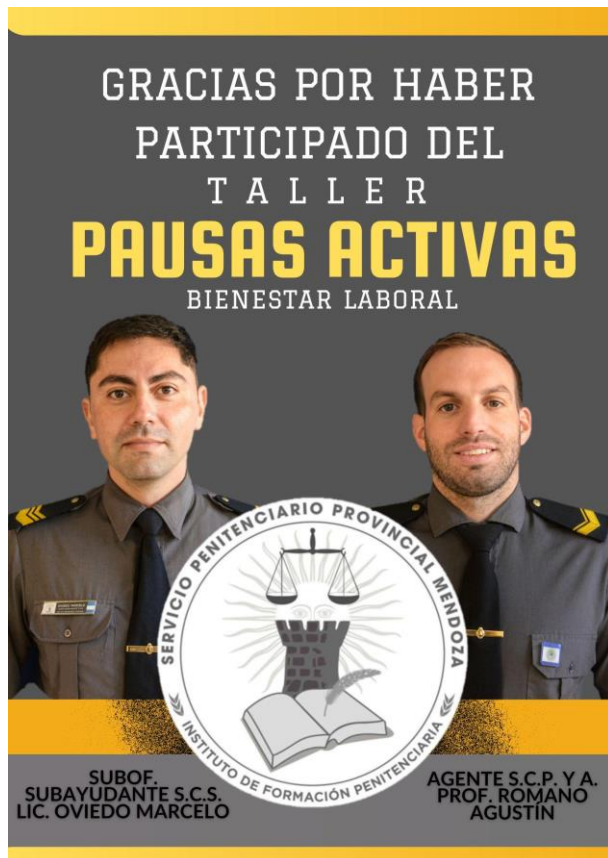


- Paredes, F. G., Ruiz Díaz, L., & González C., N. (2018). Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. *Revista Chilena de Nutrición*, 45(2), 19-28.
- Parlebas, P. (1997). *Elementos de sociología del deporte*. Paidós.
- Pérez, M. (2012). *La escuela en la sociedad del conocimiento*. Editorial Universitaria.
- Ravasco, P., Anderson, H., Marcondes, F., & Red de Malnutrición en Iberoamérica del Programa de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (Red Mel-Cyted). (2010). Métodos de valoración del estado nutricional. *Nutr. Hosp*, 25(3), 57-66.
- Revelo-Sánchez, J., Collazos-Ordóñez, C. A., & Jiménez-Toledo, M. (2018). *Trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje*. Editorial Académica.
- Román, M. (2017). *La educación en la era digital*. Editorial Educativa.
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Crown Business.
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2002). *Insomnio: evaluación y tratamiento en atención primaria*. Ministerio de Sanidad y Consumo de España.
- Stephenson, N. (1992). *Snow Crash*. Bantam Books.
- Takeyas, A. (2007). *Fundamentos de Inteligencia Artificial*. Editorial Académica.
- Tirosh, A., Shai, I., Afek, A., Dubnov-Raz, G., Ayalon, N., Gordon, B., et al. (2011). Adolescent BMI trajectory and risk of diabetes versus coronary disease. *N Engl J Med*, 364.
- Veletsianos, G. (2010). *Emerging technologies in distance education*. Athabasca University Press.
- Wanjek, C. (2005). *La alimentación en el trabajo: soluciones laborales para la desnutrición, la obesidad y las enfermedades crónicas*. International Labour Organization.
- Yildirim, İ. (2016). *Gamification in Education*. Springer. doi: 10.1007/978-3-319-43258-7
- Yuni, J., & Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Editorial Brujas.

8. ANEXO I

8.1.FLYERS





8.2. LINK:

ENCUESTA DE JORNADA LABORAL Y ACTIVIDAD FÍSICA
FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN
PÁGINA WEB

VIDEOS

[Tutorial de la página web](#)

Tutorial de los juegos:

[Primera semana](#)

[Segunda semana](#)

[Tercera semana](#)

[Cuarta semana](#)

Ejercicios:

[Día 1 habilitado](#)

[Día 1 actividad](#)

[Día 2 habilitado](#)

[Día 2 actividad](#)

[Día 3 habilitado](#)

[Día 3 actividad](#)

[Día 4 habilitado](#)

[Día 4 actividad](#)



[Día 5 habilitado](#)

[Día 5 actividad](#)

AUTOEVALUACIONES

[Primera semana](#)

[Segunda semana](#)

ENCUESTA DE CALIDAD

AL CIERRE DE CADA SEMANA

[Finalización de la primera semana](#)

[Finalización de la segunda semana](#)

[Finalización de la tercera semana](#)

INICIO DE LA TERCERA SEMANA

https://drive.google.com/file/d/1hX88_OcDnJsQD2NYSp8zCdM8BHdbwFjV/view?usp=drive_link

https://drive.google.com/file/d/18JyQD_hk2_MvzR3JJtLrFoC7I4ObR8Ib/view?usp=drive_link

LISTADO DE QUIEN REALIZA LAS ACTIVIDADES

RESOLUCIONES Y NOTAS DEL INSTITUTO DE FORMACIÓN PENITENCIARIA (IN.FO.PE.)

- [Resolución de DGSP. 421/23. Tabulación de puntaje pdf](#)
- [Resolución INFOPE 58/19 Modalidad de presentación de proyecto.pdf](#)
- [Resolución INFOPE. 0016/22 Formulario de presentación de proyectos a INFOPE.pdf](#)
- [Resolución INFOPE 101/2023 LANZAMIENTO DEL TALLER PAUSAS ACTIVAS - BIENESTAR LABORAL.pdf](#)
- [RESOLUCIÓN INFOPE 2023 - 0120 - CIERRE PAUSAS ACTIVAS - BIENESTAR LABORAL.pdf](#)
- [nota nómina de efectivos enviada al director.pdf](#)

8.3. ENTREVISTA AL DIRECTOR DEL INSTITUTO DE FORMACIÓN PENITENCIARIA (IN.FO.PE.)

En la presente entrevista al director del instituto de formación penitenciaria, se pretende obtener información acerca de los conocimientos que el servicio penitenciario tiene con respecto a la actividad física y salud de su personal. Además, se indagará con respecto al conocimiento de las actividades denominadas “PAUSAS ACTIVAS”

Antes de comenzar la entrevista se le consultará al entrevistado si acepta ser grabado, y además se lo pondrá en contexto de las finalidades de la misma, detallando del relevamiento de las actividades físicas y de salud del personal penitenciario administrativo.

Audio: https://drive.google.com/file/d/1nGB_gTKShvMK2_13_L2mnntAGtvifKF-/view?usp=drive_link

8.4. Gráficos de encuesta

La mayoría del personal profesional pasa la mayor parte de su jornada de pie o sentado, ya sea por más de 5 horas, por 4 horas o por 3 horas. En la **figura 53**, se observa que la mayoría de los encuestados se encuentran durante su jornada laboral inactivos en relación a su movimiento corporal.

En relación a las 7 hs de trabajo por día, de lunes a viernes el personal administrativo (140 horas al mes) se arrojó el siguiente dato

Figura 53

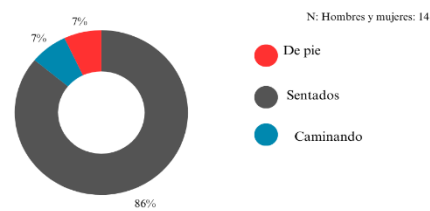


Nota: Fuente: elaboración propia. Encuesta de 8 profesionales (100 horas mensuales) que cumplen con la jornada laboral de 5 a 7 horas de trabajo por día de lunes a viernes.

En la **Figura 54**, de acuerdo a estos datos, el 86% de las personas pasan más de 5 horas sentadas durante la jornada. También hay un 7% de personas que pasan más de 5 horas caminando y un 7% que pasan más de 5 horas de pie.

Figura 54

En relación a + de 5 horas

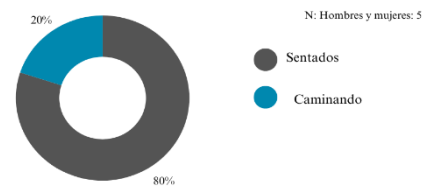


Nota: Fuente: elaboración propia. Encuesta de 14 administrativos (140 horas mensuales) que cumplen con la jornada laboral de 7 horas de trabajo por día de lunes a viernes.

Además, hay un **80% de personas que pasan 4 horas sentadas y un 20% que pasan 4 horas caminando.** **Figura 55**

Figura 55

En relación a 4 horas

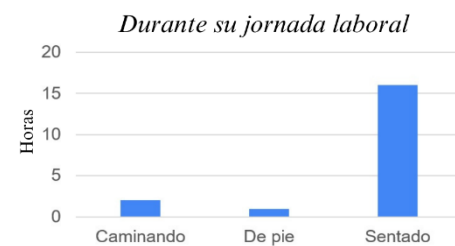


Nota: Fuente: elaboración propia. Encuesta de 5 administrativos (140 horas mensuales) que cumplen con la jornada laboral de 7 horas de trabajo por día de lunes a viernes.

En resumen, como lo demuestra la **Figura 56**, los efectivos que desarrollan sus actividades laborales de 7 hs de trabajo por día, de lunes a viernes, la mayoría de las personas pasan la mayor parte de su jornada sentadas, ya sea por más de 5 horas o por 4 horas. También hay una pequeña cantidad de personas que pasan más de 5 horas caminando o de pie.

En relación a las 9 hs de trabajo por día, de lunes a viernes los de seguridad (180 horas al mes) se arrojó el siguiente dato

Figura 56



Nota: Fuente: elaboración propia. Encuesta de 18 administrativos (140 horas mensuales) que cumplen con la jornada laboral de 7 horas de trabajo por día de lunes a viernes.

De acuerdo a la **figura 57**, el 50% de las personas pasan más de 5 horas sentadas durante la jornada. También hay un 29% de personas que pasan más de 5 horas caminando y un 21% que pasan más de 5 horas de pie.

En relación a las 12 hs de trabajo por 36 hs de franco los de seguridad (180 horas al mes) se arrojó el siguiente dato:

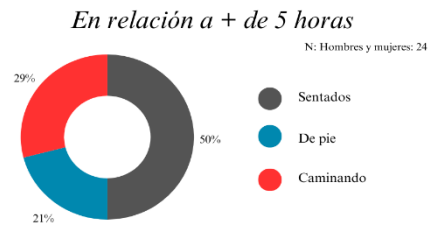
En la **Figura 58**, el 43% de las personas pasan más de 5 horas caminando durante la jornada. También hay un 36% de personas que pasan más de 5 horas de pie y un 21% que pasan más de 5 horas sentadas.

En relación a las 24 hs de trabajo por 48 hs de franco los de seguridad (180 horas al mes) se arrojó el siguiente dato:

En la **Figura 59**, el 75% de las personas pasan más de 5 horas caminando durante la jornada. También hay un 25% de personas que pasan más de 5 horas de pie.

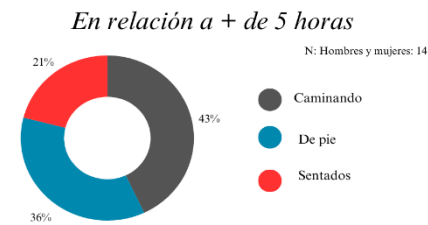
A modo de resumen en el Profesionales (100 horas mensuales) La mayoría de las personas que trabajan 5 horas por día, de lunes a viernes pasan la mayor parte de su jornada sentadas, mientras que la mayoría de las personas que trabajan 7 horas por día, de lunes a viernes pasan una cantidad significativa de tiempo sentadas.

Figura 57



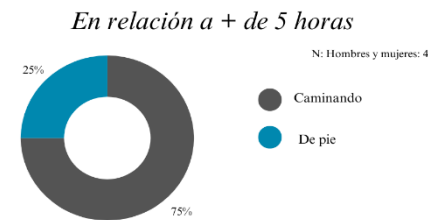
Nota. Fuente: elaboración propia. Encuesta de 24 personal penitenciario de seguridad (180 horas mensuales) que cumplen con la jornada laboral de 9 horas de trabajo por día de lunes a viernes.

Figura 58



Nota. Fuente: elaboración propia. Encuesta de 14 personal penitenciario de seguridad (180 horas mensuales) que cumplen con la jornada laboral de 12 horas de trabajo por 36 horas de descanso.

Figura 59



Nota. Fuente: elaboración propia. Encuesta de 4 personal penitenciario de seguridad (180 horas mensuales) que cumplen con la jornada laboral de 24 horas de trabajo por 48 horas de descanso.

Tabla 5

El 50% de las personas que trabajan 5 horas por día, de lunes a viernes pasan más de 5 horas sentadas durante la jornada. También hay un 33.33% de personas que trabajan 7 horas por día, de lunes a viernes que pasan más de 3 horas sentada, A modo de resumen los administrativos, la mayoría de las personas que trabajan 7 horas por día, de lunes a viernes pasan la mayor parte de su jornada sentadas.

Carga horaria mensual	Jornada laboral de lunes a viernes	Durante la mayor parte de la jornada usted permanece	Duración	Cantidad
100 hs	5 horas de trabajo por día.	Sentado	+ de 5 hs	1
100 hs	5 horas de trabajo por día.	Sentado	4 hs.	1
100 hs	7 horas de trabajo por día.	Sentado	3 hs.	1
100 hs	7 horas de trabajo por día.	Sentado	4 hs.	1

100 hs	5 horas de trabajo por día.	De pie	3hs.	1
100 hs	5 horas de trabajo por día.	Caminando	2hs.	1

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

El 75% de las personas que trabajan 7 horas por día, de lunes a viernes pasan más de 5 horas sentadas durante la jornada. También hay un 25% de personas que trabajan 7 horas por día, de lunes a viernes que pasan 4 horas sentadas.

A modo de resumen en el escalafón de seguridad (180 horas mensuales) la mayoría de las personas que trabajan 9 horas por día, de lunes a viernes pasan la mayor parte de su jornada sentadas, mientras que la mayoría de las personas que trabajan 12 horas por 36 horas de franco pasan la mayor parte de su jornada de pie.

Carga horaria mensual	Jornada laboral de lunes a viernes	Durante la mayor parte de la jornada usted permanece	Duración	Cantidad
140 hs	7 horas de trabajo por día.	Sentado	+ de 5 hs	12
140 hs	7 horas de trabajo por día.	Sentado	4 hs.	4
140 hs	7 horas de trabajo por día.	De pie	+ de 5 hs.	1
140 hs	24 hs de trabajo por 48 hs de franco	Caminando	+ de 5 hs.	1
140 hs	7 horas de trabajo por día.	Caminando	+ de 5 hs.	1
140 hs	7 horas de trabajo por día.	Caminando	4 hs.	1

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

De acuerdo a estos datos, el 50% de las personas que trabajan 9 horas por día, de lunes a viernes pasan más de 5 horas sentadas durante la jornada. También hay un 41.67% de personas que trabajan 12 horas por 36 horas de franco que pasan más de 5 horas de pie.

Carga horaria mensual	Jornada laboral de lunes a viernes	Durante la mayor parte de la jornada usted permanece	Duración	Cantidad
180 hs	12 horas de trabajo por 36 horas de franco.	Sentado	+ de 5 hs	3
180 hs	7 horas de trabajo por día.	Sentado	1 h.	1
180 hs	9 horas de trabajo por día.	Sentado	+ de 5 hs	10
180 hs	12 horas de trabajo por 36 horas de franco.	De pie	+ de 5 hs	5

180 hs	12 horas de trabajo por 36 horas de franco.	De pie	4 hs.	1
180 hs	24 horas de trabajo por 48 horas de franco.	De pie	+ de 5 hs.	1
180 hs	24 horas de trabajo por 48 horas de franco.	De pie	3 hs.	1
180 hs	9 hs de trabajo por día.	De pie	+ de 5 hs.	5
180 hs	9 horas de trabajo por día.	Caminando	4 hs.	1
180 hs	9 horas de trabajo por día.	Caminando	2 hs.	1

Nota. Fuente: Elaboración propia

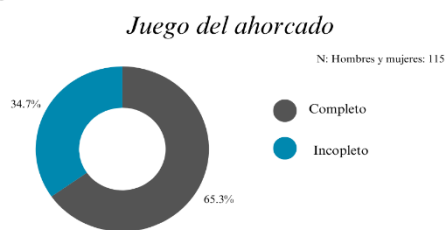
Juegos completados e incompletos

En el gráfico de la **Figura 60**, se observa que el 65,3% de los participantes completaron el juego del ahorcado, mientras que el 34,7% no lo realizaron. Esto indica que una mayoría significativa logró finalizar el juego, lo que podría reflejar un buen nivel de habilidad o interés en esta actividad.

En la **Figura 61**, se presentan los resultados del juego de sopa de letras, donde el 56,5% de los participantes completaron el juego, mientras que el 43,5% no lo hicieron. Este resultado muestra una participación equilibrada, aunque ligeramente inclinada hacia aquellos que lograron completar la actividad.

También en la **Figura 62**, se muestran los datos del juego de palabras faltantes, con un 59,3% de participantes que completaron el juego y un 40,7% que no lo hicieron. Este resultado sugiere

Figura 60



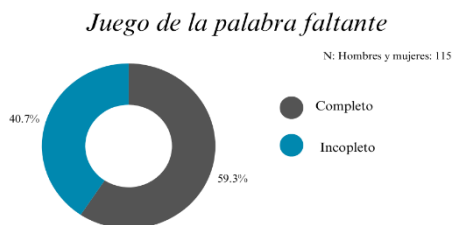
Nota. Fuente: elaboración propia. Personal penitenciario finalizaron el juego

Figura 61



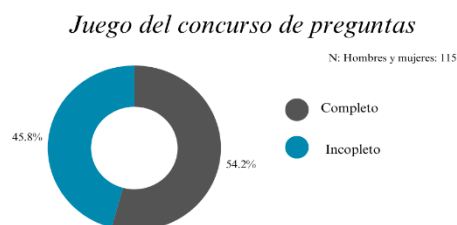
Nota. Fuente: elaboración propia. Encuesta de 4 personal penitenciario de seguridad (180 horas mensuales) que cumplen con la jornada laboral de 24 horas de trabajo por 48 horas de descanso.

Figura 62



Nota. Fuente: elaboración propia. Personal penitenciario finalizaron el juego

Figura 63



Nota. Fuente: elaboración propia. Personal penitenciario finalizaron el juego

que la mayoría de los participantes encontraron la actividad manejable y lograron completarla.

Finalmente, en la **Figura 63**, se observa que el 54,2% de los participantes completaron el juego del ahorcado, mientras que el 45,8% no lo realizaron. Aunque la mayoría logró completar el



juego, la diferencia entre los que lo hicieron y los que no es menor en comparación con las otras actividades.

Estos gráficos nos permiten visualizar la participación y el éxito de los participantes en diferentes juegos, proporcionando una visión clara de cómo se desempeñaron en cada actividad.

8.5. Nota enviada al director del instituto de formación penitenciaria (IN.FO.PE.) el Sr. Oficial Alcaide S.C.S. Lic. Héctor Rojas, por gestión documental electrónica (G.D.E.): NO-2023-07798033-GDEMZA-DGSERP#MSEG

Mendoza, 11 de octubre de 2023

Objeto: R. / Informe

Referencia: Nómina del personal que aprobó el taller de “PAUSAS ACTIVAS – BIENESTAR LABORAL”

AL SR. DIRECTOR DE IN.FO.PE.
OFICIAL ALCAIDE S.C.S. LIC. HÉCTOR ROJAS
INSTITUTO DE FORMACIÓN PENITENCIARIA
S // D

Por medio de la presente se envía listado del Personal penitenciario que participó y aprobó satisfactoriamente el taller de “PAUSAS ACTIVAS – BIENESTAR LABORAL” brindado por los efectivos Suboficial Subayudante S.C.S. Oviedo Marcelo y el Agente S.C.A. y P. Romano Agustín, y aprobado por INFOPE mediante la resolución 101/23.

El taller fue llevado a cabo con una metodología de modelo virtual asincrónica, con evaluación a los fines de acreditar los saberes adquiridos. La fecha de inicio del cursado fue el día lunes 4 de septiembre y finalizó el día viernes 6 de octubre de 2023. Tuvo una duración de cuatro semanas con una carga horaria de 12 hs reloj total. El lugar de disertación de actividades se realizó de forma virtual a través de la página web <https://sites.google.com/view/pausasactivaspenitenciaria/bienvenidosas>.

Se agradecerá el registro de puntaje correspondiente en el legajo personal de las personas a cargo de la coordinación y conteniditas en esta cohorte:

N° de orden	Apellidos	Nombres	DNI	Función	PIN	Cantidad horas
1	Oviedo	Marcelo Emanuel	33052200	Coordinador, conteniditas y disertante	4308	35
2	Romano	Agustín Matías	43416404	Coordinador, conteniditas y disertante	5057	35

Se solicita la incorporación de la aprobación del taller del siguiente personal, al Sistema digital de penitenciaría con el correspondiente puntaje obtenido para que puedan acceder al momento de ascensos de jerarquía:

N° de orden	Apellidos	Nombres	PIN
1	Cornejo	Érica Ivana	37
2	Tejerina	Rosana Lourdes	43
3	Cano	Gustavo Antonio	45
4	Domenica	Romina Paola	279
5	Coria	Ivana Carolina	652
6	Diotti	Sandra Analía	815
7	Ochoa Ibaceta	Pablo Adrián	900
8	Moreno Ballén	Pablo David	1106
9	García	Guillermo	1290
10	Pérez Botti	Lorena	1438
11	Páez	Silvia Emilce	1596
12	Zarate Barzola	Mariana Estefanía	1621
13	Tello	Renzo Ezequiel	1704
14	Maldonado	Gabriela Ivana	1722
15	Gelves	Claudia Antonia	1735
16	Moreno	Claudia Alejandra	1751
17	Moyano	Miguel Darío	1770
18	Juárez Aciar	Luis Alberto	1842
19	Arias	Jesica Roció	1885
20	Juárez	Érica Paola	1920
21	María Carolina	Prosen	1940
22	Gabriela	Sosa	1947
23	Bustamante	Natalia Eugenia	1979
24	Paul Márquez	Luciana Emilce	2077
25	Catalán	Mabel Verónica Gabriela	1993
26	Castro	Cintia Anabel	2090
27	Baigorria	Gabriela Rosa	2311
28	Morón sosa	Carlos Antonio	2424
29	Ríos	Leticia Vanina	2440
30	Perez	Ana Gabriela	2442
31	Paz	Daniela	2565
32	Barrios	Rebeca Emilce	2611
33	López	Facundo	2802
34	Vanina Soledad	Fredes	2824
35	Frites	Beatriz Alicia	2826
36	Leiva	María José	2914

37	Chiliguay Espinosa	Roque Cecilio	2947
38	Cano	Irene Natalia	2978
39	Santibañez	Elba Rebeca	3013
40	Vergara	Celia Beatriz	3014
41	Domínguez Lamas	Magali Ivana	3046
42	Kargul	José Marcelino	3124
43	Sosa Gómez	Mirian Carolina	3166
44	Martínez Montivero	Marilú Mercedes	3242
45	González Vega	Laura Natalia	3429
46	Mendoza	Noelia Sandra	3438
47	Pérez García	Valeria Daniela	3445
48	Rivarola	Maximiliano Emmanuel	3449
49	Monteiro	Carina	4333
50	Sosa	Ricardo Omar	4382
51	Siracusa	Agustín Exequiel	5102
52	Donoso	Patricia Belén	5144
53	Cardozo	Emmanuel Facundo	5252
54	Rocca	Brenda Valentina	5508

Por último, se informa que los/as efectivos/as que no finalizaron el taller son los siguientes:

N° de orden	Apellidos	Nombres	PIN
1	Carrión	Verónica Roxana	571
2	Sigot	Olga Isabel	589
3	Villegas Hauser	María Yamila	596
4	Coz Montiel	Gustavo Miguel	597
5	Alcaraz	Pablo Fabian	735
6	Nieto	Carla	792
7	Rivero	Marina	831
8	Calderon	Alejandra	855
9	Cangalosi	Susana Beatriz	882
10	Morales Silva	David Humberto	942
11	Maravilla	Juan de Dios	983
12	Unali	Verónica Graciela	1041
13	Basualdo	Susana Beatriz	1060
14	Barroso Barroso	Sandra Carina	1288
15	Cerda	José Ariel	1320

16	Perafan	María Laura	1435
17	Sandmeier	Paula	1451
18	Abrahan	Claudio Sebastián	1463
19	Castillo	Héctor Leonardo	1564
20	Perón	Leonardo Sebastián	1617
21	Agüero	Paula Daniela	1779
22	Cruz Flores	Ivana Gisela	1780
23	Torres	Natalia Ximena	1811
24	Alenda	Olga Elizabeth	1858
25	Villegas	Noelia	1990
26	Cortínez	Laura Angélica	2076
27	Franchetti	Danisa Antonella	2091
28	López	María Fernanda	2135
29	González	María Eugenia Carolina	2287
30	Labra	Natalia Cecilia	2347
31	Safie	Alexandra Vanesa	2371
32	Panella Gonzalez	Debora Cecilia	2596
33	Azurra	Celeste	2610
34	Dri	Alejandra Lorena	2618
35	Terraza	Vanesa	2619
36	Cruzate	Gisela Anahí	2621
37	Quiroga	María Andrea	2632
38	Cevelicek Pérez	Rubén Francisco	2680
39	Medina	Silvana Luisa	2795
40	Sosa	Uriel Rubén Fernando	2799
41	Senese	Harold Martin	2831
42	Blangetti Velia	Laura Carina	2895
43	Carbajo	Natalia	2938
44	Barrera	Yanina María Belén	2954
45	García Sánchez	Cristian Emilio	3021
46	Balmaceda	Debora	3033
47	García	Lorena Paola	3055
48	Ríos	Pascual	3086
49	González	Raúl Emmanuel Guillermo	3178
50	Ortiz	Marianela Lourdes	3313
51	Sallagua	María Yanina	3317
52	Yampa	Mercedes Lourdes	3322



53	Fernández Gimenez	Maximiliano Adriel	3363
54	Suárez	Marcela Elizabeth	3380
55	De Bortol Garro	Paola Roxana	3388
56	Fernández	Lucas Gastón	3424
57	Rivas	Rodrigo Emmanuel	3512
58	Camargo	Lautaro Nicolás	3646
59	Irrutia	Vanina Elizabeth	4387
60	Vencato	María Fernanda	4400
61	Bavetta	Nicolás Agustín	4765
62	Rodríguez	Johana Natali	4784
63	Panelli	Brenda Denise	5485
64	Acosta	Macarena Gisella	5491

Sin otro particular, lo saludo cordialmente.