



**UNIVERSITAS**  
*Miguel Hernández*



# INFLUENCIA DE LA PAUSA SALUDABLE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA UMH

GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

2023-2024

Alumno: Alejandro Pastor Matos  
Tutor Académico: Raúl Reina Vaillo

## ÍNDICE

1.	RESUMEN .....	2
2.	INTRODUCCIÓN .....	3
3.	MÉTODO .....	4
4.	DISCUSIÓN .....	7
5.	CONCLUSIÓN .....	7
6.	BIBLIOGRAFÍA .....	8
7.	ANEXOS .....	10



## 1. RESUMEN

En este trabajo se analiza la viabilidad de empleo de dos herramientas de valoración de bienestar subjetivo y el estado anímico tanto positivo como negativo, con relación al efecto de la Pausa Saludable sobre el desempeño laboral del personal de la Universidad Miguel Hernández de Elche, concretamente una muestra de 50 de trabajadores del colectivo de personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

**Palabras clave:** Pausa saludable | Pausa Activa | Bienestar psicológico | Desempeño laboral | Prevención | Clima de trabajo

## ABSTRACT

This work analyzes the feasibility of using two tools for assessing subjective well-being and both positive and negative mood states, in relation to the effect of the Healthy Pause on the job performance of the staff of the Miguel Hernández University of Elche, specifically a sample of 50 workers from the technical, management, administration and services personnel group.

**Key words:** Healthy break | Active Pause | Psychological Well-being | Job performance | Occupational safety | Job environment



## 2. INTRODUCCIÓN

Según los datos recogidos en la Encuesta Nacional de Salud (2017), en la actualidad vivimos en una sociedad cada vez más informatizada y con la existencia de trabajos cada vez más sedentarios. La mayoría de esos trabajos se realizan frente a ordenadores u otros dispositivos electrónicos incrementando el tiempo que el personal laboral declara pasar sentado, incrementando así el sedentarismo laboral. Por esta razón nace la necesidad de romper con esta dinámica de movimientos y posiciones repetitivas, dando lugar al programa de #UMHPausa Saludable, como homólogo a las Pausas Activas promovidas por el Ministerio de Salud y Protección Social en Julio de 2015, así como otras universidades españolas en el marco de la iniciativa Universidades Saludables de CRUE Sostenibilidad.

No obstante, cabría diferenciar entre Pausa Saludable y Pausa Activa, ya que la pausa saludable consiste en ejercicios físicos y mentales que se realizan durante la jornada laboral pero no en el mismo entorno de trabajo. Ésta se realiza al aire libre, llevada a cabo por profesionales de la actividad física que supervisan y planifican cada una de las sesiones que se realizan, además de estar orientada a tener un desempeño más eficiente en el trabajo mediante ejercicios que compensen las posiciones repetidas y consecuencias de las tareas desarrolladas en la jornada laboral. De esta manera, se intenta combatir la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo, además de incrementar la cohesión grupal y crear un mejor clima laboral. Por otro lado, la pausa activa es la realizada por el propio personal en su tiempo de descanso y de manera autónoma, sin tener ningún tipo de supervisión ni planificación por parte de un profesional de la actividad física.

El programa #UMHPausa Saludable se basa en la literatura existente sobre sus diferentes partes que lo componen, siendo estas movilidad articular, dinámica de grupo y estiramientos. Existe una evidencia sobre la movilidad articular, en la que Manafzadeh (2023) nos especifica que todo movimiento de los seres humanos va a ir condicionado por la movilidad articular que posean, entendiendo movilidad articular como “el conjunto de todas las configuraciones que una articulación puede asumir pasivamente”, dividiendo la movilidad en dos factores, la forma y la función, donde estos se encuentran intrínsecamente conectados. Es por ello por lo que pueden asociarse los dolores musculoesqueléticos con la inactividad física y la edad, ya que es inevitable que a lo largo de los años la movilidad articular se vea empeorada (Ramos et al., 2008), por lo que aplicar la movilidad articular resulta interesante para evitar ese empeoramiento ocasionado por la edad e inactividad física, siempre tratando de movilizar todo el cuerpo, pero en especial las articulaciones que frecuentemente requieren de mayor atención, ya sea por un mayor dolor o por la posición repetida o mantenida durante la jornada laboral. En lo referente a las dinámicas de grupo las cuales tienen su origen en un modelo conceptual para el desarrollo del trabajo en equipo según Lewin (1935), con el tras el paso de los años éstas se han subdividido en dos componentes: i.e., la gestión en el mantenimiento del equipo centrada en la gestión de aspectos negativos resultantes del trabajo en equipo para que estos no ocasionen una disminución del rendimiento y por otro lado la regulación del rendimiento del equipo centrada en la consecución de los objetivos acordados (McEwan, 2017). En general, las dinámicas se realizan para favorecer al bienestar general de las personas participantes, procurando afectar positivamente al clima laboral, entendiendo éste como el entorno psicológico, personal y organizacional en el que la persona se encuentra, afectando de esta manera al ambiente laboral que puede favorecer el desempeño de los trabajadores de la UMH en sus puestos de trabajo. Se ilustran algunos ejemplos en el apartado de Anexos 1. “Ejemplos de dinámicas de grupo”.

Aunque en los últimos años se haya podido ver un incremento de la actividad física fuera de horario laboral, es decir, en el tiempo de ocio según el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social en el Informe anual del Sistema Nacional de Salud (2022), no se podría considerar suficiente, ya que la mayoría de bajas laborales en España vienen relacionadas con

todos los aspectos y resultados del sedentarismo laboral y las posiciones repetidas. Este tipo de programas de pausa saludable tienen como elemento principal la implicación de actividad física, ya que ayudará a romper con una dinámica laboral sedentaria, así como litigar con efectos adversos derivados de ésta, además de poder relacionarlo con la teoría de la autodeterminación (Gunnell et al., 2014).

Tras un análisis realizado por Cieza (2019), se ha podido observar que hay una prevalencia de bajas o abandonos laborales ocasionados por trastornos musculoesqueléticos que tiene relación con el sedentarismo laboral, entre otros motivos.

Este tipo de conductas sedentarias pueden ser negativas e incluso perjudiciales para el personal laboral, tanto física como mentalmente (Hoffmeister et al., 2014), considerando que existe una fuerte evidencia respecto a la relación que posee la actividad física con el bienestar (Fox, 1999). A pesar de que el clima organizacional ejerce un papel fundamental en la satisfacción individual del personal (Quito-Pinduisaca y Matovelle-Romo, 2022), sin embargo, pocas empresas apuestan por la puesta en práctica de programas de pausa saludable en el horario laboral.

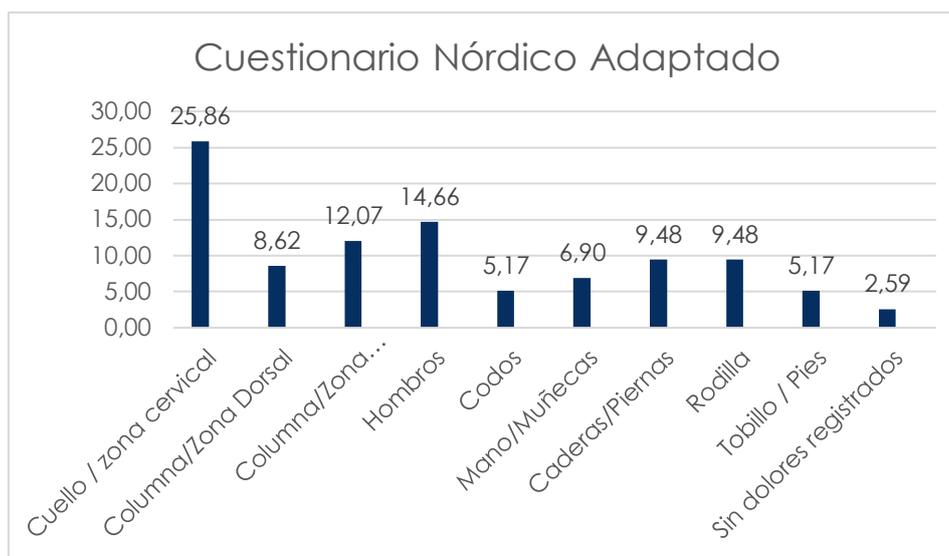
Con este trabajo se pretende reportar la viabilidad de dos herramientas para la evaluación del bienestar global del personal laboral como potencial indicador de su desempeño laboral, concretamente el personal de gestión, técnico, administración y servicios (PTGAS) de la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH). Se ha realizado una prueba piloto en el Campus de Sant Joan d'Alacant, como ejemplo para futuras intervenciones y tener indicadores válidos para la evaluación del desempeño, o bien para corporaciones que posean una metodología clásica de trabajo, es decir, realizar un horario laboral de 8 horas seguidas sin ningún tipo de actividad física en los descansos. De esta manera, se promueve una organización laboral más contemporánea que vela por el bienestar global del personal laboral como por el desempeño de estos. En este contexto, se entiende por desempeño laboral al valor, la excelencia y las cualidades de una persona y su contribución a la organización (Asociación Española para la Calidad, 2019). Para ello, se han seleccionado varios tests que servirán como herramienta para evaluar y analizar respuestas respecto al bienestar, midiendo por una parte la vitalidad subjetiva y por otra el estado afectivo positivo y negativo de las personal.

### 3. MÉTODO

#### **Participantes:**

Han formado parte de este trabajo 50 adultos ( $52.48 \pm 7.81$  años), personal PTGAS de la UMH. Se considera un grupo único de intervención, distribuidos en tres horarios diferentes para fomentar así la máxima participación, asistencia y flexibilidad horaria. Se excluyeron del trabajo los participantes con una asistencia inferior al 50% del total de Pausas Saludables realizadas desde marzo a mayo del 2024.

Al principio del programa Pausa Saludable, se administró a las personas participantes una adaptación del Cuestionario Nórdico de Kuorinka et al. (1987) para observar zonas corporales de mayor dolor o molestia muscular, constatando que la zona más afectada es la espalda baja o zona lumbar (Tabla 1).



**Tabla 1. Resultados Cuestionario Nórdico**

Realizado mediante un Formulario de Google en el que se solicitaba: “Indica si en los últimos 6 meses has tenido molestias recurrentes asociadas a tu actividad laboral en alguna de las zonas corporales asociadas a tu actividad laboral” dándoles como opciones a marcar “Cuello/zona cervical; Columna/Zona Dorsal; Columna/Zona Lumbar; Hombros; Codos; Mano/Muñecas; Caderas/Piernas; Rodilla; Tobillo/Pies”.

#### **Intervención:**

La intervención que llevamos a cabo en la prueba piloto consiste en la realización de quince minutos de pausa saludable de los cuales se realizarán cinco minutos de movilidad articular seguido de cinco minutos de dinámicas de grupo y para finalizar cinco minutos de estiramientos activos de las zonas más afectadas por las conductas sedentarias que pueden tener sus puestos de trabajo, aunque estas dinámicas irán variando en cuanto a dificultad y relación en función de la evolución de los participantes y la relación observada entre ellos día a día.

En la movilidad articular trataremos de trabajar cada una de las articulaciones de nuestro cuerpo, empezando por una movilidad de tobillo, seguido de rodilla, cadera, región lumbar, torso, hombros, codos, muñecas finalizando en una movilidad de la zona cervical de manera que activemos tanto físicamente como mentalmente el cuerpo para poder realizar la dinámica de manera más consciente centrándonos en cada una de las tareas que se presenten. En la parte de dinámicas generalmente nos enfocaremos en juegos o tareas en las que tengan que interactuar todos los participantes entre ellos, fomentando la participación grupal para cumplir con un objetivo común apoyándonos con el uso de materiales que tengamos disponibles tanto de espacio como de material, podemos observar algunos ejemplos en el apartado de “Anexos 1. Ejemplos de dinámicas de grupo”. Finalizamos la Pausa Saludable con una serie de estiramientos controlados tanto individuales como colectivos empleando la ayuda de un compañero o compañera, estos irán centrados en las zonas que más se hayan trabajado en la dinámica y las más afectadas por el puesto de trabajo, algunos ejemplos de estos podemos verlos en el apartado de “Anexos 2. Ejemplo de estiramientos”.

Para poder evaluar las diferentes variables relacionadas con el desempeño laboral hemos escogido dos test o cuestionarios como son los siguientes:

#### **Cuestionario de Estado Afectivo.**

Este cuestionario se ha empleado para poder evaluar el estado afectivo, de manera que se puede interpretar los sentimientos positivos y negativos tras la realización de la Pausa

Saludable e, incluso, comparar estos con los obtenidos en días en los que no se realiza la Pausa Saludable. Este cuestionario se denomina *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS) de Mackinnon et al. (1999) y Watson, Clarck, y Tellegen (1988). Consta de nueve ítems u adjetivos empleados en él, siendo estos "*alegre, feliz, contento/a, divertido/a, deprimido/a, preocupado/a, frustrado/a, enojado/a, infeliz*", cuyas respuestas son evaluadas mediante una escala Likert de puntuaciones de 1 (no del todo) a 7 (extremadamente). Este cuestionario es considerado como una medida hedónica del bienestar, es decir, una perspectiva enfatizada en la búsqueda de emociones positivas y la evitación de emociones negativas como elementos clave para una vida satisfactoria.

#### **Cuestionario de Vitalidad Subjetiva.**

El cuestionario Subjective Vitality de Ryan y Frederick (1997), adaptado al castellano por Molina-García, Castillo y Pablos (2007) es una herramienta empleada para evaluar la vitalidad subjetiva, definida como un sensación de estar "vivo" y "alerta"; es decir, de tener energía disponible para sí mismo, reflejando una experiencia psicológica de entusiasmo e inspiración definida por Moutão, J.M., Mendes-Alves, S. y Cid, L. (2013). Está compuesta de 6 ítems que se responden en una escala Likert de 7 puntos, donde 1 indica "*totalmente en desacuerdo*" y 7 indica "*totalmente de acuerdo*". Los ítems evalúan diferentes aspectos de la vitalidad subjetiva, como la energía física, la motivación, la capacidad de disfrutar de las actividades cotidianas y la sensación de estar vivo. Su calificación irá definida con una puntuación de entre 6 y 42 puntos, donde las puntuaciones más altas indican una mayor vitalidad subjetiva.

Ambos cuestionarios fueron cumplimentados de manera anónima mediante un código que facilitado al correo electrónico profesional de la UMH (i.e., <https://universite.umh.es/anonimumh/seudo>). Los cuestionarios fueron cumplimentados en no más de 2 a 3 minutos, indicando a las personas participantes que lo rellenaran al final de su jornada laboral, tanto los días en los cuales habían realizado la Pausa Saludable, como los días que no la habían realizado. Todos los días, en torno a la hora de finalización de la jornada laboral (i.e., 15 horas), se enviaba un recordatorio a las personas participantes para cumplimentar ambos cuestionarios.

## 4. DISCUSIÓN

El principal objetivo de este trabajo fue observar la viabilidad de las herramientas el de Vitalidad Subjetiva y Estado Afectivo, que a pesar de tener diferencias entre ellos, están estrechamente relacionados ya que pertenecen a factores psicológicos potencialmente relacionados con el desempeño laboral.

Hasta el momento, existe una ausencia de estudios que analicen los efectos de la Pausa Saludable y los factores en los cuales interviene, aunque sí se han podido encontrar otros estudios relacionados con las pausas activas. Cáceres Muñoz et al. (2017), comprobaron el efecto de un programa de pausa activa consistente en ejercicios respiratorios, estiramientos y calentamientos autónomos siguiendo las instrucciones de unos folletos informativos, teniendo el grupo de intervención una disminución mayor de las molestias musculoesqueléticas que el grupo control. Estos hallazgos apoyan la idea que aplicar actividades físicas como la movilidad articular o los estiramientos serían beneficiosos para mitigar dolores musculares derivados del sedentarismo laboral, algo muy presente en puestos laborales relacionados con tareas administrativas, perfil mayoritario de las personal participantes en este trabajo.

Por otro lado, el estudio de Balci et al. (2004) comparó diferentes horarios de trabajo y descanso, obteniendo como resultado que el horario con efectos más significativos en el rendimiento, la carga muscular y la incomodidad percibida fue el horario que incluían descansos de 15 minutos (i.e., 15/micro), siendo ésta la principal razón por la que se ha aplicado esta duración de los descansos en la Pausa Saludable de la UMH.

Los cuestionarios presentan una alta semejanza, ya que hasta los propios participantes los perciben casi iguales, aun teniendo diferentes preguntas y consiguiente evaluación. Sin embargo su utilización sería de interés en empleos administrativos u otro tipo de empleos que conlleven movimientos o posturas repetitivas, a la vez que también en otros en los que se estén tomando continuamente decisiones ya que un cúmulo de toma de decisiones lleva consigo un incremento del estrés y el tipo de dinámicas que se emplean en las Pausas Saludables también tienen un componente favorecedor a este tipo de derivadas negativas del trabajo.

Como limitaciones de este trabajo, habría que indicar la baja muestra de participantes, teniendo a su vez ausencia de respuestas a los cuestionarios de todas las personas participantes. Además, dentro de la variedad de participantes en la Pausa Saludable de la UMH, no todos ellos poseen un nivel de sedentarismo alto, ya que una parte de las personas participantes no pasa su jornada laboral sentado/a.

## 5. CONCLUSIÓN

La implantación de Pausas Saludables puede afectar positivamente en la salud laboral del personal laboral, obteniendo como ventajas un descenso de los niveles de estrés laboral, combatir con las posturas y movimientos repetitivos en el puesto de trabajo, los cuales muchos de ellos derivan en dolores musculoesqueléticos u osteoarticulares, e incluso fomentar las relaciones sociales, afectando a su vez al clima en el trabajo y en su conjunto contribuir de manera directa e indirecta a una mejora del desempeño laboral.

Después de haber ahondado en lo relacionado a la Pausa Saludable, se constatará la necesidad de realizar más estudios para recabar información útil y accesible sobre las Pausas Saludables, los efectos de éstas sobre el desempeño laboral, el bienestar global de las personas participantes y su relación con factores tanto físicos, psicológicos como sociales.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- AEC - *Evaluación de desempeño*. (2019). Recuperado el 14 de mayo de 2024 de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/evaluacion-de-desempeno>.
- Balci, R., y Aghazadeh, F. (2004). Effects of exercise breaks on performance, muscular load, and perceived discomfort in data entry and cognitive tasks. *Computers and Industrial Engineering*, 46(3), 399–411. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2004.01.003>.
- Cáceres-Muñoz, V. S., Magallanes-Meneses, A., Torres-Coronel, D., Copara-Moreno, P., Escobar-Galindo, M., y Mayta-Tristán, P. (2017). Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 34(4), 611-618. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2017.344.2848>.
- Cervelló, E., Peruyero, F., Montero, C., González-Cutre, D., Beltrán-Carrillo, V. J., & Moreno-Murcia, J. A. (2014). Ejercicio, bienestar psicológico, calidad de sueño y motivación situacional en estudiantes de educación física. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 14(3), 31–38. <https://doi.org/10.4321/s1578-84232014000300004>.
- Cieza, A., Causey, K., Kamenov, K., Hanson, S. W., Chatterji, S., y Vos, T. (2021). Global estimates of the need for rehabilitation based on the Global Burden of Disease study 2019: A systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *Lancet*, 396(10267), 2006–2017. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)32340-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)32340-0).
- Encuesta Nacional de Salud de España 2017*. (s.f.). Gob.es. Recuperado el 2 de mayo de 2024, de <https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuesta2017.htm>.
- Gunnell, K. E., Crocker, P. R., Mack, D. E., Wilson, P. M., & Zumbo, B. D. (2014). Goal contents, motivation, psychological need satisfaction, well-being and physical activity: A test of self-determination theory over 6 months. *Psychology of Sport and Exercise*, 15(1), 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2013.08.005>.
- Hoffmeister, L., Vidal, C., Vallebuona, C., Ferrer, N., Vásquez, P., y Núñez, G. (2014). Factores asociados a accidentes, enfermedades y ausentismo laboral: análisis de una cohorte de trabajadores formales en Chile. *Ciencia y Trabajo*, 16(49), 21-27. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100005>.
- Kuorinka, I., Jonsson, B., Kilbom, A., Vinterberg, H., Biering-Sørensen, F., Andersson, G., y Jørgensen, K. (1987). Standardised Nordic questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms. *Applied Ergonomics*, 18(3), 233–237. [https://doi.org/10.1016/0003-6870\(87\)90010-x](https://doi.org/10.1016/0003-6870(87)90010-x).
- Lewin, K. (1935). *Dynamic theory of personality*. McGraw-Hill.
- Mackinnon, A., Jorm, A. F., Christensen, H., Korten, A. E., Jacomb, P. A., & Rodgers, B. (1999). A short form of the Positive and Negative Affect Schedule: Evaluation of factorial validity and invariance across demographic variables in a community sample. *Personality and Individual Differences*, 27(3), 405–416. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00251-7](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00251-7).
- Manafzadeh A. R. (2023). Joint mobility as a bridge between form and function. *The Journal of Experimental Biology*, 226(Suppl\_1), jeb245042. <https://doi.org/10.1242/jeb.245042>.
- McEwan, D., Ruissen, G. R., Eys, M. A., Zumbo, B. D., y Beauchamp, M. R. (2017). The effectiveness of teamwork training on teamwork behaviors and team performance: A systematic review and meta-analysis of controlled interventions. *PLoS One*, 12(1), e0169604. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>

- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social - Portal Estadístico del SNS - Informe anual del Sistema Nacional de Salud. (2022). Gob.es. Recuperado el 2 de mayo de 2024, de <https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/sisInfSanSNS/tablasEstadisticas/InfAnSNS.htm>.
- Molina-García, J., Castillo, I. y Pablos, C. (2007). Bienestar psicológico y práctico deportivo en universitarios. *Motricidad. Revista Europea del Movimiento Humano*, 18, 79–91.
- Moutão, J.M., Mendes-Alves, S. y Cid, L. (2013). Traducción y validación de la Escala de Vitalidad Subjetiva en una muestra de practicantes de ejercicio portugueses. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 45 (2), 223-230. Recuperado el 31 de mayo de 2024 de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-05342013000200005&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342013000200005&lng=en&tlng=es).
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI (3), 493-505.
- Quito-Pinduisaca, M. E., y Matovelle-Romo, M. M. (2022). Factores que inciden en el clima organizacional del personal administrativo a nivel hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(1), 786–806. <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i1.1888>.
- Ramos-Espada, D., Guerra-López, F., González-Montesinos, J. L., y Mora-Vicente, J. (2008). Movilidad articular, acortamientos musculares y descompensaciones articulares en las personas mayores. *Atención Primaria*, 40(12), 642–643. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(08\)75702-0](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(08)75702-0).
- Ryan, R. M., Huta, V., y Deci, E. L. (2006). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139–170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>.
- Ryan, R. M., y Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(3), 529–565. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>.

## 7. ANEXOS

### Anexo 1. Ejemplos de dinámicas de grupo

<b>DINÁMICA 1. “Enredados”</b>
<p><b>Objetivo:</b> Cohesionar el grupo</p> <p><b>Material:</b> No requiere de material</p> <p>La dinámica consiste en posicionarse los diferentes participantes formando un círculo, y una vez formado el círculo habrá cuatro fases o progresiones de menos a mayor dificultad:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Darán la mano a sus compañeros/as de al lado, y una vez todos están cogidos la dinámica consistirá en girar y mirar en sentido opuesto sin soltarse de sus compañeros/as; una vez conseguido, deberán de retomar la posición inicial.</li> <li>2. Los diferentes participantes elevarán la mano derecha, luego deberán de dársela a un compañero/a, pero sin deshacer el círculo, y una vez todos tengan las manos cogidas deberán de ir deshaciendo el círculo sin soltarse.</li> <li>3. Igual que la anterior, pero con la mano izquierda.</li> <li>4. Se darán primero la mano derecha y luego la izquierda, y una vez tengan ambas cogidas en equipo deberán de deshacer el enredo.</li> </ol>
<b>DINÁMICA 2. “El suelo es lava”</b>
<p><b>Objetivo:</b> Cohesionar al grupo</p> <p><b>Material:</b> Tapetes circulares</p> <p>El grupo se situará de pie encima de cada tapete, dos tapetes por persona, y una vez colocados, la dinámica consistirá en crear un recorrido entre todos los participantes empleando los tapetes que tienen bajo de sus pies.</p> <p>A medida que vaya avanzando la dinámica, se retirará uno, dos o tres tapetes, de manera que para avanzar deberán de ir empleando las que les queden y así cumplir con el objetivo, es decir, si son 6 personas y en un comienzo tenían 12 tapetes, se les quitaría hasta tres tapetes, por lo que sólo tendrían nueve tapetes.</p>
<b>DINÁMICA 3. “Cámbiala”</b>
<p><b>Objetivo:</b> Cohesionar al grupo y trabajar el tiempo de respuesta</p> <p><b>Material:</b> Picas de diferentes longitudes</p> <p>La dinámica dará comienzo colocándose el grupo en círculo teniendo cada uno de los participantes una pica, el monitor indicará si deben de cambiar la pica a su compañero/a de la derecha o al de la izquierda, o por otra parte si lo tienen que hacer ellos, es decir, desplazarse cogiendo la pica de su compañero/a que se encuentre en la posición que se indique sin que la pica caiga al suelo.</p>
<b>DINÁMICA 4. “Que no caiga”</b>
<p><b>Objetivo:</b> Cohesionar al grupo y trabajar la agilidad</p>

**Material:** Globos

La dinámica dará comienzo dividiendo al grupo en dos subgrupos, los cuales cada uno tendrá un globo. Cuando el monitor se indique el comienzo de la actividad, entre todos los componentes del grupo deberán de evitar que el globo toque el suelo.

A medida que avanza la tarea, se indicará que cuando se pegue una palmada se debe de ir a continuar la actividad pero con el globo del otro grupo; y esto lo harán en torno dos o tres veces.

Para finalizar la dinámica, se incluirán uno o dos globos más en cada uno de grupo, en función de cómo vaya trascurriendo la dinámica.

**DINÁMICA 5. “La cuerda confusa”**

**Objetivo:** Fomentar el liderazgo, trabajar la toma de decisiones y cohesionar al grupo

**Material:** Cuerdas (atadas entre ellas)

La dinámica consistirá en coger un tramo de la cuerda que se encontrará enredada en el suelo, de manera que al levantarla del suelo tendrán como objetivo extenderla todo lo posible consiguiendo hacerlo sin enredos, y para ello deberán de comunicarse y tomar una decisión entre los diferentes participantes, ya sea con el que esté al lado o con el grupo en general.



**Anexo 2. Ejemplos de estiramientos**

**Ejemplos de estiramientos que se llevan a cabo en las Pausas Saludables:**



**Cervical 1**



**Cervical 2**



**Cervical 3**



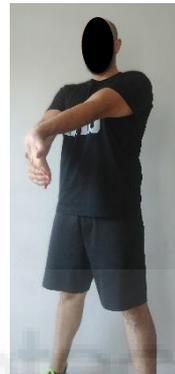
**Cervical y Lumbar 1**



**Cervical 4**



**Deltoides 1**



**Flexores del Carpo 1**



**Extensores del Carpo 1**



**Tronco y Glúteo 1**



**Dorsal 1**