



Pausas activas para la mejora del desempeño laboral en el personal administrativo

Active breaks for improving work performance in administrative staff

Autores

Silvio Oraldo Abreu Aday 1
1 Universidad Metropolitana de
Monterrey (Ecuador)

Autor de correspondencia:
Silvio Oraldo Abreu Aday
silvioabreu048@gmail.com

Resumen

Introducción: El desempeño laboral del personal administrativo en una institución de Guayaquil puede verse afectado por factores como la carga de trabajo y la falta de pausas activas, lo que impacta en su productividad y bienestar.

Objetivo: Evaluar la incidencia de un programa de pausas activas en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución de Guayaquil.

Metodología: Se empleó un enfoque cuali-cuantitativo, combinando métodos teóricos, empíricos y estadísticos. Se realizaron encuestas y observaciones antes y después de la implementación del programa para evaluar su impacto. El análisis de los datos se llevó a cabo mediante la prueba de rangos de Wilcoxon, una prueba no paramétrica que permitió comparar los resultados del pretest y postest, determinando diferencias significativas en el desempeño laboral.

Resultados: Los datos evidenciaron mejoras en la productividad, disminución de la fatiga y mayor motivación en los trabajadores tras la implementación del programa. La comparación entre el pretest y el postest mostró cambios positivos en la percepción de bienestar y eficiencia en las tareas diarias.

Discusión: El uso de pausas activas ha demostrado ser una estrategia eficaz para optimizar el rendimiento laboral y la calidad de vida de los empleados, promoviendo una gestión más eficiente y sostenible.

Conclusiones: El programa de pausas activas tuvo un impacto positivo en el desempeño del personal administrativo. Se recomienda su continuidad y la realización de estudios adicionales para evaluar sus efectos a largo plazo.

Palabras clave

Pausas activas; desempeño en el trabajo; estrés laboral; fatiga laboral, eficiencia en el trabajo.

Abstract

Introduction: The work performance of administrative staff in a institution in Guayaquil can be affected by factors such as workload and the lack of active breaks, impacting their productivity and well-being.

Objective: To evaluate the impact of an active breaks program on the work performance of administrative staff in an institution in Guayaquil.

Methodology: A mixed qualitative-quantitative approach was used, combining theoretical, empirical, and statistical methods. Surveys and observations were conducted before and after the program's implementation to assess its impact. Data analysis was performed using the Wilcoxon signed-rank test, a non-parametric test that allowed for the comparison of pretest and posttest results, determining significant differences in work performance.

Results: The data showed improvements in productivity, reduced fatigue, and increased motivation among employees after implementing the program. The comparison between pretest and posttest results revealed positive changes in perceived well-being and efficiency in daily tasks.

Discussion: The use of active breaks has proven to be an effective strategy for optimizing work performance and improving employees' quality of life, promoting more efficient and sustainable management.

Conclusions: The active breaks program had a positive impact on the performance of administrative staff. Its continuity is recommended, along with further studies to assess its long-term effects.

Keywords

Active breaks; work performance; job stress; work fatigue; work efficiency

Introducción

Las pausas activas se han consolidado como estrategias fundamentales dentro del entorno laboral, enfocadas en la promoción de la salud y la optimización del desempeño de los trabajadores. También conocidas como gimnasia laboral, estas acciones motoras terapéuticas buscan mejorar el bienestar físico, mental y social de los empleados, minimizando los efectos negativos del sedentarismo y el estrés ocupacional (Masini et al., 2023). Diversos estudios han evidenciado sus beneficios en la reducción de la fatiga muscular, la mejora de la postura y el incremento del rendimiento cognitivo en los trabajadores (Jaspe, 2018).

La literatura científica ha abordado el impacto de las pausas activas en distintos contextos laborales. González y Silva (2024) demostraron que estas prácticas favorecen el desempeño cognitivo y reducen la fatiga en trabajadores de oficina. Cabrera et al. (2022) evidenciaron mejoras significativas en la postura y la comodidad, lo que contribuye a la prevención de lesiones musculoesqueléticas. Por su parte, Bolívar et al. (2024) destacaron su influencia positiva en el bienestar general de los empleados, incluyendo la reducción del estrés y la mejora del estado de ánimo. Estas investigaciones refuerzan la necesidad de incorporar estrategias de movilidad en el entorno laboral, especialmente en empleos con alta demanda física o mental.

Desde un enfoque institucional, organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) han señalado que la inactividad física es un factor de riesgo para enfermedades no transmisibles, responsables de millones de muertes anuales a nivel mundial. En diversos países, la sobrecarga de trabajo y la falta de actividad física han generado altos niveles de estrés y disminución de la productividad. En Japón, la acumulación de largas jornadas laborales ha sido asociada con el síndrome de karoshi, mientras que en México, más del 70% de los trabajadores padecen fatiga debido al estrés laboral (Instituto de Seguridad Social, 2018). Britz (2024) sugiere la implementación de pausas activas como una medida efectiva para mitigar los efectos negativos del sedentarismo y mejorar la calidad de vida en el trabajo.

A nivel regional, las pausas activas han sido promovidas por entidades como el Ministerio de Trabajo del Perú (2020), que las considera una estrategia efectiva para la prevención del estrés y la fatiga laboral. En Argentina, el Ministerio de Salud ha desarrollado programas específicos de gimnasia laboral para reducir el ausentismo y mejorar el bienestar de los empleados públicos. En el contexto nacional, el Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2023) reconoce la actividad física como un factor determinante en la calidad de vida y la prevención de enfermedades crónicas. De manera similar, la Secretaría del Deporte del Ecuador (2018) enfatiza su importancia en la reducción de tensiones musculares y psicológicas en el entorno laboral. Estas iniciativas buscan generar conciencia sobre la importancia del movimiento y la actividad física en la jornada laboral.

En el ámbito local, las pausas activas se implementan como una estrategia preventiva frente a enfermedades laborales derivadas de la inactividad física y el estrés. Su objetivo principal es la disminución de trastornos osteomusculares, la reducción del estrés y la promoción de un entorno de bienestar en el trabajo (Cañas, 2018). La inactividad prolongada en oficinas genera consecuencias negativas en la salud de los trabajadores, lo que subraya la importancia de incorporar estas actividades de manera sistemática. Además, diversos estudios han resaltado que la implementación de pausas activas no solo mejora la salud de los empleados, sino que también influye positivamente en la motivación y el sentido de pertenencia dentro de la organización (Sandoval, 2020).

En este contexto, se busca demostrar la incidencia de un programa de actividades de pausa activa en el desempeño laboral del personal administrativo, con el propósito de evaluar su impacto en la reducción del estrés, la mejora de la eficiencia y la optimización de las condiciones de trabajo. Para ello, se analizarán diferentes variables relacionadas con el bienestar físico y mental de los empleados, así como la percepción de los mismos sobre los beneficios de la actividad física en su jornada laboral.

El presente estudio pretende contribuir al conocimiento sobre la relación entre el ejercicio físico y la productividad laboral, proporcionando información valiosa para la implementación de programas efectivos de pausas activas en diferentes tipos de organizaciones. A partir de los resultados obtenidos, se podrán establecer recomendaciones y directrices que fomenten un ambiente laboral más saludable y eficiente, alineado con las tendencias internacionales en promoción de la salud ocupacional.

Revisión de literatura

Principales concepciones de las pausas activas

La pausa activa laboral es una herramienta eficaz para prevenir los trastornos fisiológicos y psicológicos derivados de las jornadas de trabajo. Aunque las pausas activas no suelen implicar una alta intensidad, su

práctica regular es clave para mejorar el bienestar general del trabajador. Estas actividades, que surgieron antes de la primera mitad del siglo XX, marcaron un avance metodológico y terapéutico en el ámbito industrial, proporcionando a los operarios una alternativa para contrarrestar la fatiga física y mental (Uribe y Palomino, 2022).

Su origen se remonta a 1925 en Polonia, donde fueron implementadas en el sector industrial. Con el paso de los años, potencias como Japón y Estados Unidos adoptaron estas actividades debido a sus múltiples beneficios. Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, Japón incorporó las pausas activas en el sector postal, buscando mejorar la salud y concentración de los trabajadores. A finales de los años 60, se promulgó una ley en Japón que obligaba a las industrias a implementar gimnasia laboral compensatoria. Desde entonces, muchos países alrededor del mundo han integrado las pausas activas en sus normativas laborales, reconociéndolas como un derecho y un medio terapéutico que mejora el desempeño laboral y la productividad (Villavicencio y Zambrano, 2022).

Para Marín y Torres (2024) las pausas activas son actividades físicas breves que no interrumpen el trabajo, sino que sirven como periodos recuperatorios. Estas actividades permiten que el cuerpo se distinga de la rutina laboral, generando un cambio positivo en el trabajador. Los programas de pausas activas suelen durar entre 10 y 15 minutos, e incluyen ejercicios de elongación, respiración, circulación y cambios posturales.

Cárcamo y Huamán (2022) afirman que las pausas activas son períodos breves durante la jornada laboral dedicados a la actividad física para fortalecer los músculos, elongar las extremidades y adaptar el sistema cardiovascular, con el fin de prevenir trastornos como la fatiga, el estrés y las lesiones musculares debido a las sobrecargas laborales.

En Ecuador, aunque se han implementado diversos programas para fomentar la actividad física, la falta de concientización, sumada a malos hábitos alimenticios y problemas de seguridad y economía, limita la capacidad de los ciudadanos para realizar actividades físicas o deportivas en espacios seguros.

La Constitución ecuatoriana, en el artículo 326 numeral 5, establece que todo ciudadano tiene derecho a desarrollar su trabajo en un ambiente adecuado, y que las empresas deben garantizar la salud, integridad y bienestar de sus colaboradores. En este sentido, las pausas activas son una herramienta de prevención de trastornos laborales, que contrarresta el riesgo de enfermedades no transmisibles y mejora el estilo de vida de los trabajadores. Según Carrasco, López y Parreno (2023) la gimnasia laboral no solo contribuye a la salud, sino que también actúa como una puerta de entrada hacia la práctica regular de actividad física.

Izquierdo et al. (2022) destacan que la actividad física durante el horario laboral incluye ejercicios articulares, elongaciones, respiración y movimientos que estimulan la circulación sanguínea y mejoran el funcionamiento cerebral, lo que genera un ambiente laboral más saludable y aumenta la productividad.

Beneficios de las pausas activas en los trabajadores

Aráuz y Hurtado (2024) destacan que los beneficios de las pausas activas solo se alcanzan si su ejecución es adecuada y ajustada a las necesidades de cada área de trabajo. Estos beneficios no solo benefician a los trabajadores, sino también a la empresa, ya que mejoran el desempeño laboral y la rentabilidad de la institución.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) subraya la importancia de las pausas activas, ya que aportan beneficios psicológicos, fisiológicos, laborales y sociales, además de reducir el riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles.

Según Calderón, Noguera y Valencia (2024) las pausas activas brindan los siguientes beneficios:

- Prevención de trastornos físicos y psicológicos.
- Disminución de niveles de estrés.
- Alivio de tensión muscular.
- Reducción de la fatiga laboral (física y mental).
- Disminución de la ansiedad.
- Mejora de la circulación sanguínea.
- Mejora de la postura.
- Incremento del desempeño laboral.

Los programas de pausas activas que se enfocan en estiramientos actúan principalmente de manera preventiva, contribuyendo a la reducción de trastornos organizacionales. Estas prácticas mejoran el bienestar psicosocial dentro de un ambiente laboral, rompiendo la rutina y favoreciendo la interacción social entre los trabajadores.

Clasificación de las pausas activas

Orellana y Bravo (2022) clasifican las pausas activas según los objetivos y las actividades realizadas en el entorno laboral, tales como pausas de flexibilidad, activación muscular, movilidad articular, lúdicas, rítmicas, pasivas y creativas. Aráuz y Hurtado (2024) dividen las pausas activas en tres tipos: de inicio, de compensación y de relajación.

Desde la perspectiva de Jaspe (2018), las actividades de pausas activas se pueden clasificar dependiendo de su objetivo, como actividades para reducir la fatiga laboral, prevenir trastornos fisiológicos, aliviar el estrés, potenciar el desempeño laboral, o realizar estiramientos e integrar la actividad física en el día a día laboral.

La implementación de pausas activas en una organización es de suma importancia, ya que no solo proporciona beneficios a los trabajadores, sino también a las empresas que promueven estas actividades. Los empleados se sienten más protegidos y valorados por sus empleadores, lo que mejora su desempeño laboral. Además, las pausas activas contribuyen a prevenir enfermedades laborales y a mantener un ambiente de trabajo más saludable.

Javier-Rivera et al. (2024) destacan que la práctica de actividad física durante las horas de trabajo busca prevenir enfermedades ocupacionales y promover el bienestar individual. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020), las pausas activas también son esenciales para mantener un buen estado de salud mental y reducir el estrés generado por largas jornadas laborales.

La práctica de pausas activas en el ámbito laboral tiene un impacto positivo tanto en la salud física y mental de los trabajadores como en la productividad de las organizaciones. Implementar programas adecuados de pausas activas puede ser clave para mejorar la calidad de vida laboral y prevenir problemas de salud ocupacionales.

Método

Modalidad y diseño de la investigación

El presente estudio se desarrolló utilizando una modalidad bibliográfica-documental, que, según Guerrero (2015), corresponde a una técnica cualitativa centrada en la recopilación, selección y análisis de información proveniente de diversas fuentes, como literatura escrita, recursos en línea y medios audiovisuales. Este enfoque permite obtener una visión amplia sobre el tema de estudio, en este caso, las pausas activas y su relación con el desempeño laboral.

El diseño experimental se aplicó para esta investigación, tal como lo definen Palella y Martins (2010), con el objetivo de comprobar las causas y los efectos de la implementación de un programa de pausas activas en el desempeño laboral del personal administrativo. Este diseño permitió observar y analizar las situaciones sin intervención directa en las condiciones de trabajo, con el fin de medir el impacto de la intervención a través de una comparación de datos pre y post implementación.

En cuanto al enfoque de investigación, se optó por un enfoque cuali-cuantitativo, combinando tanto métodos cualitativos como cuantitativos para la recolección de datos. Según Creswell y Plano (2007), este enfoque permite una recopilación más completa y enriquecida de información, a través de la utilización de herramientas como encuestas y observación, las cuales proporcionaron perspectivas tanto numéricas como descriptivas sobre las condiciones laborales y los efectos de las pausas activas.

Tipo de investigación

La investigación se clasificó como pre-experimental, dado que no se controlaron completamente las variables externas, lo que limita la capacidad de generalizar los resultados. Según Campbell y Stanley (1978), este tipo de diseño permite realizar una intervención sin un grupo control, pero proporciona datos valiosos para observar cambios y efectos en una población específica mediante la implementación de pruebas pre y post.

Métodos y procedimientos a aplicar

Se emplearon varios métodos científicos para abordar la problemática del estudio:

- Método Científico: El método científico permite obtener conocimiento sobre fenómenos a partir de observación, experimentación y análisis. En este estudio, se utilizó para la observación de los efectos de las pausas activas en el desempeño laboral.
- Método Estadístico: Este método facilitó el análisis y la interpretación de los datos obtenidos de los instrumentos de recolección. La encuesta y la guía de observación fueron analizadas a través de herramientas estadísticas para evaluar la significancia de los resultados obtenidos.
- Método Analítico-Sintético: Este método permitió descomponer las características de las variables y luego fusionarlas para obtener una visión integral del impacto de las pausas activas en el rendimiento laboral.
- Método Hipotético-Deductivo: Se utilizó para formular y comprobar las hipótesis acerca de los efectos de las pausas activas, se partió de premisas generales y se verificaron mediante los datos recolectados.
- Método Sistémico-Estructural: Este método permitió analizar el fenómeno desde una perspectiva holística, considerando la interacción de las diversas partes que componen el proceso de trabajo y las pausas activas.

Participantes

La población en el estudio estuvo constituida por el personal administrativo de una institución de la ciudad de Guayaquil. Se trabajó con un total de 12 participantes, entre los cuales se incluyen 10 mujeres y 2 hombres, además de la autoridad de la institución. Dado que la población es pequeña, no se realizó un muestreo aleatorio, ya que se consideró una población finita. La muestra fue representativa de los diversos roles dentro del personal administrativo y se incluyó a los principales actores del contexto laboral.

Técnicas de análisis y procesamiento de la información

Para la recolección de datos, se utilizaron las siguientes técnicas:

- Encuesta: Se utilizó un cuestionario estructurado con 19 preguntas divididas en dos secciones: una enfocada en el conocimiento y la implementación de las pausas activas y otra relacionada con el desempeño laboral. La encuesta proporcionó datos cuantitativos sobre las percepciones y experiencias del personal administrativo con respecto a las pausas activas.
- Observación Científica: La observación directa se utilizó para recoger información cualitativa sobre las condiciones de trabajo y las prácticas relacionadas con las pausas activas. Se utilizó una guía de observación para sistematizar los datos y facilitar el análisis del comportamiento laboral antes y después de la implementación de las pausas activas.
- Entrevista: Una entrevista semiestructurada fue realizada con la autoridad de la institución (decano) para obtener su perspectiva sobre la viabilidad y los beneficios de implementar un programa de pausas activas, así como su impacto potencial en el bienestar del personal administrativo y en los resultados académicos de los estudiantes.

La metodología empleada en el presente estudio orientado hacia el rediseño de la estructura organizacional del club, se basa en la combinación de la revisión de documentos, análisis interno, consultas a expertos y retroalimentación de la junta directiva del club. Este enfoque se consideraba integral, porque incluía no solo investigaciones teóricas concernientes al problema, sino también la aplicación práctica de la investigación dentro de las características específicas del club.

Durante la misma se llevó a cabo una revisión documental a partir del acopio y el análisis de bibliografía, en el ámbito de la gestión deportiva, y la estructura organizacional de los clubes de fútbol. Se consultaron varias fuentes con este propósito, tales como libros de texto, tesis y documentos institucionales para establecer modelos, teorías y mejores prácticas que pudieran ser transferidos al caso del club.

Además de la revisión de documentos, se llevó a cabo un análisis interno exhaustivo del club en el que se examinó cierta documentación interna, como estatutos, reglamentos, informes financieros y políticas organizacionales. Este análisis permitió comprender la estructura organizacional actual del club y establecer el potencial para su transformación y áreas de mejora en el contexto de la eficiencia operacional y la comunicación interna también.

Una vez realizado el análisis interno, se procede a formular una propuesta de reestructuración organizativa del club. Esta fue notificada a las etapas anteriores y fue concebida para el mejoramiento de la eficiencia operativa, de la comunicación interna y la toma de decisiones dentro del club.

Lo que se aprecia en este proceso es que la propuesta de reestructuración fue finalmente la que se llevó de la presidencia del club para su aprecio y análisis. Se solicitaron más adscripciones de algunos miembros de la junta directiva, y se hicieron modificaciones en la propuesta en caso de que esto fuera necesario para las necesidades y metas del club. Este proceso de consulta y de retroalimentación permitió que se mantuvieran criterios sobre la posibilidad de viabilidad de la propuesta antes de la difusión de la misma.

Estructura del programa de pausas activas

En este apartado, se presentará la propuesta del investigador en relación con las actividades de pausas activas, cuyo objetivo es mejorar el desempeño laboral del personal de oficina. A su vez, se describirá la estructura del programa, dividido en diferentes etapas y subdividido en fases.

Etapa 1: Diagnóstico

El propósito de esta etapa es identificar la situación actual del personal administrativo, así como recoger los datos necesarios para poder diseñar un material alternativo que beneficie al personal en sus actividades diarias.

Fase 1: Diseño del diagnóstico

En esta fase se deben cumplir las siguientes tareas:

Determinar los momentos adecuados para ejecutar las actividades de pausas activas de manera diaria.

Investigar la efectividad del programa de actividades de pausas activas propuesto, analizando las necesidades de cada trabajador.

Recopilar información sobre el nivel de conocimiento del personal acerca de los beneficios de realizar actividad física durante la jornada laboral.

Elaborar un cronograma para la ejecución del diagnóstico.

Fase 2: Preparación, coordinación y aseguramiento del diagnóstico

En esta fase se llevarán a cabo las siguientes tareas:

Elaborar preguntas que se plantearán al personal, con el fin de evaluar la importancia de implementar un programa de pausas activas.

Coordinar con las autoridades correspondientes para la ejecución del diagnóstico.

Recopilar los recursos necesarios para llevar a cabo la ejecución del diagnóstico.

Fase 3: Aplicación del diagnóstico

Las actividades a desarrollar en esta fase incluyen:

Aplicar el instrumento diseñado para valorar el nivel de conocimiento sobre la importancia de ejecutar un programa de pausas activas.

Implementar el instrumento de investigación para evaluar los motivos por los cuales el personal no realiza pausas activas.

Realizar la recolección de datos del personal administrativo mediante el instrumento de investigación.

Procesar y analizar los datos obtenidos utilizando métodos estadísticos adecuados, y elaborar una síntesis de los resultados.

Fase 4: Conclusiones del diagnóstico

En esta fase, las tareas son las siguientes:

Evaluar la capacitación del personal administrativo sobre la importancia de ejecutar un programa de pausas activas y su impacto en el desempeño laboral.

Presentar los datos obtenidos sobre el nivel de conocimiento del personal administrativo en relación con los beneficios de las pausas activas y su influencia en el desempeño laboral.

Etapa 2: Planificación

En esta etapa, se busca diseñar las actividades que formarán parte del programa de pausas activas para oficinistas, con el objetivo de mejorar el desempeño laboral del personal administrativo. Además, se planificará la metodología para su implementación.

Fase 1: Planificación de las actividades

Las tareas a realizar en esta fase incluyen:

Desarrollo de actividades de pausa activa orientadas a mejorar el desempeño laboral del personal administrativo.

Ejecución de ejercicios sistematizados para promover la mejora en el desempeño laboral.

Valorar las variantes necesarias y emplearlas durante la ejecución del plan de actividades.

Identificar posibles complicaciones que puedan obstaculizar la implementación del programa de pausas activas, ofreciendo soluciones prácticas y adaptadas al contexto.

Fase 2: Diseño de ejercicios de pausas activas

1.- Estiramiento de cuello y hombros

Descripción: Estiramiento de cuello hacia ambos lados, seguido de rotaciones de hombros hacia atrás y adelante.

Materiales: Ninguno.

Dosificación: 5 repeticiones de cada ejercicio por lado.

Variantes: Realizar de pie o sentado.

2.- Flexión y extensión de muñeca

Descripción: Flexionar y extender las muñecas con las manos extendidas hacia adelante.

Materiales: Ninguno.

Dosificación: 10 repeticiones de cada movimiento.

Variantes: Realizar con una pelota pequeña en la mano.

3.- Rotación de caderas

Descripción: De pie, realizar círculos amplios con las caderas en ambos sentidos.

Materiales: Ninguno.

Dosificación: 5 rotaciones en cada dirección, 3 series.

Variantes: Realizar sentado si hay limitaciones físicas.

4.- Estiramiento de espalda baja

Descripción: Colocar las manos en las caderas y realizar una ligera inclinación hacia atrás, manteniendo la posición durante unos segundos.

Materiales: Ninguno.

Dosificación: Mantener durante 10 segundos, repetir 5 veces.

Variantes: Realizar con las manos en las rodillas.

5.- Flexión de piernas

Descripción: De pie, doblar las rodillas mientras se mantiene la espalda recta y los pies planos sobre el suelo.

Materiales: Ninguno.

Dosificación: 10 repeticiones, 2 series.

Variantes: Realizar con una silla para apoyo.

6.- Marcha en el lugar

Descripción: Caminar en el lugar levantando las rodillas.

Materiales: Ninguno.

Dosificación: 2 minutos de marcha.

Variantes: Aumentar la velocidad o alternar con pequeños saltos.

7.- Estiramiento de piernas

Descripción: Estiramiento de cuádriceps, llevando el talón hacia los glúteos con la mano.

Materiales: Ninguno.

Dosificación: Mantener 20 segundos por pierna, repetir 3 veces.

Variantes: Realizar con una silla para mantener el equilibrio.

8.- Flexión de tobillos

Descripción: Flexionar y extender los tobillos alternando las piernas.

Materiales: Ninguno.

Dosificación: 10 repeticiones por pierna.

Variantes: Realizar sentado para reducir la intensidad.

9.- Rotaciones de muñecas y tobillos

Descripción: Realizar círculos con muñecas y tobillos, primero en una dirección y luego en la otra.

Materiales: Ninguno.

Dosificación: 5 rotaciones por articulación.

Variantes: Realizar con los pies elevados sobre una silla.

10.- Elevaciones de talones

Descripción: Levantar los talones del suelo mientras se mantiene el equilibrio sobre los dedos de los pies.

Materiales: Ninguno.

Dosificación: 10 repeticiones, 3 series.

Variantes: Realizar con apoyo si se necesita mayor estabilidad.

Resultados

Tabla 1. Estadística descriptiva

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Pretest_Ítem1	12	1,00	5,00	2,5000	1,44600
Postest_Ítem1	12	3,00	5,00	3,9167	,79296
Pretest_Ítem2	12	1,00	5,00	3,0000	1,27920
Postest_Ítem2	12	4,00	5,00	4,2500	,45227
Pretest_Ítem3	12	2,00	5,00	3,4167	,90034
Postest_Ítem3	12	1,00	3,00	2,2500	,86603
Pretest_Ítem4	12	2,00	5,00	3,2500	,96531
Postest_Ítem4	12	4,00	5,00	4,1667	,38925
Pretest_Ítem5	12	2,00	5,00	4,0833	,99620
Postest_Ítem5	12	5,00	5,00	5,0000	,00000
Pretest_Ítem6	12	3,00	5,00	4,2500	,75378
Postest_Ítem6	12	5,00	5,00	5,0000	,00000

Pretest_Ítem7	12	4,00	5,00	4,6667	,49237
Postest_Ítem7	12	5,00	5,00	5,0000	,00000
Pretest_Ítem8	12	1,00	4,00	2,3333	,88763
Postest_Ítem8	12	3,00	5,00	4,2500	,75378
Pretest_Ítem9	12	3,00	5,00	4,3333	,77850
Postest_Ítem9	12	4,00	5,00	4,8333	,38925
Pretest_Ítem10	12	2,00	5,00	3,9167	,90034
Postest_Ítem10	12	4,00	5,00	4,6667	,49237
Pretest_Ítem11	12	2,00	5,00	4,3333	,98473
Postest_Ítem11	12	2,00	5,00	4,3333	,98473
Pretest_Ítem12	12	3,00	5,00	4,2500	,86603
Postest_Ítem12	12	4,00	5,00	4,6667	,49237
Pretest_Ítem13	12	2,00	5,00	3,6667	,98473
Postest_Ítem13	12	2,00	5,00	3,6667	,98473
Pretest_Ítem14	12	2,00	5,00	3,7500	,96531
Postest_Ítem14	12	4,00	5,00	4,4167	,51493
Pretest_Ítem15	12	2,00	5,00	4,0000	,95346
Postest_Ítem15	12	4,00	5,00	4,9167	,28868
Pretest_Ítem16	12	2,00	5,00	4,0000	,95346
Postest_Ítem16	12	4,00	5,00	4,8333	,38925
Pretest_Ítem17	12	3,00	5,00	4,7500	,62158
Postest_Ítem17	12	5,00	5,00	5,0000	,00000
Pretest_Ítem18	12	3,00	5,00	4,5833	,66856
Postest_Ítem18	12	5,00	5,00	5,0000	,00000
Pretest_Ítem19	12	3,00	5,00	4,4167	,66856
Postest_Ítem19	12	5,00	5,00	5,0000	,00000
N válido (por lista)	12				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Resultados de la encuesta realizada a los participantes

Ítems	N	Rango promedio	Suma de rangos
1.- ¿En la Institución realizan actividades de pausa activa enfocadas a la relajación y/o relajación?	Rangos negativos	0 ^a	,00
	Rangos positivos	10 ^b	55,00
	Empates	2 ^c	
	Total	12	
2.- ¿Usted por su cuenta realiza algún tipo de actividad física relacionada con la gimnasia laboral?	Rangos negativos	0 ^a	,00
	Rangos positivos	8 ^b	36,00
	Empates	4 ^c	
	Total	12	
3.- ¿Usted ha sentido molestias físicas en distintas zonas del cuerpo como cuello, espalda y/o extremidades?	Rangos negativos	10 ^a	62,00
	Rangos positivos	1 ^b	4,00
	Empates	1 ^c	
	Total	12	

4.- Durante su jornada laboral ¿realiza o toma un descanso de 5 – 10 minutos diarios?	Rangos negativos	1 ^a	4,00	4,00
	Rangos positivos	9 ^b	5,67	51,00
	Empates	2 ^c		
	Total	12		
5.- ¿Comparte la idea de que, si se mantiene una buena postura, se sobrelleva de mejor manera la jornada laboral?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	7 ^b	4,00	28,00
	Empates	5 ^c		
	Total	12		
6.- ¿Comparte la idea de que los movimientos articulares sistematizados ayudan a sobrellevar de mejor manera la jornada laboral?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	7 ^b	4,00	28,00
	Empates	5 ^c		
	Total	12		
7.- ¿Cuándo usted recupera sus energías, mejora su estado anímico?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	4 ^b	2,50	10,00
	Empates	8 ^c		
	Total	12		
8.- Después de su break, ¿realiza ejercicios de respiración antes de seguir con su jornada laboral para sentirse entusiasmado?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	11 ^b	5,00	55,00
	Empates	1 ^c		
	Total	12		
9.- ¿Qué tan seguido cree usted que se debe ejecutar un plan de pausa activa para el personal administrativo de la institución?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	5 ^b	3,00	15,00
	Empates	7 ^c		
	Total	12		
10.- ¿A usted le agrada trabajar con sus compañeros de la institución?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	7 ^b	4,00	28,00
	Empates	5 ^c		
	Total	12		
11.- ¿Usted tiene una actitud positiva y proactiva para alcanzar los objetivos de la institución?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
	Empates	12 ^c		
	Total	12		
12.- ¿Usted promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros de la Institución?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	4 ^b	2,50	10,00
	Empates	8 ^c		
	Total	12		
13.- ¿Usted presenta nuevas ideas para mejorar los procesos de las actividades que desarrollan su área de trabajo?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
	Empates	12 ^c		
	Total	12		
14.- ¿Usted al terminar una tarea, busca nuevas asignaciones?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	7 ^b	4,00	28,00

	Empates	5 ^c		
	Total	12		
15.- ¿Usted motiva a sus compañeros de trabajo?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	8 ^b	4,50	36,00
	Empates	4 ^c		
	Total	12		
16.- ¿Usted cumple con sus tareas asignadas?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	6 ^b	3,50	21,00
	Empates	6 ^c		
	Total	12		
17.- ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	2 ^b	1,50	3,00
	Empates	10 ^c		
	Total	12		
18.- ¿Usted les da un correcto uso a los materiales entregados por la Institución?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	4 ^b	2,50	10,00
	Empates	8 ^c		
	Total	12		
19.- ¿Usted suele ser ordenado (a) al cumplir procedimientos de las tareas a desarrollar?	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	6 ^b	3,50	21,00
	Empates	6 ^c		
	Total	12		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Resultados de la observación científica realizada a los participantes

Ítems		N	Rango promedio	Suma de rangos
1.- Valoración de opiniones de sus compañeros.	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	10 ^b	4,50	45,00
	Empates	2 ^c		
	Total	12		
2.- Comunicación coherente y de manera respetuosa entre sus compañeros.	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	9 ^b	5,00	45,00
	Empates	3 ^c		
	Total	12		
3.- Cumplimiento de objetivos diarios.	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	6 ^b	3,50	21,00
	Empates	6 ^c		
	Total	12		
4.- Cumplimiento de horarios de entrada y descansos.	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	9 ^b	5,00	45,00
	Empates	3 ^c		

	Total	12		
5.- Forma de brindar solución a solicitudes y requerimientos de estudiantes y autoridades.	Rangos negativos	0a	,00	,00
	Rangos positivos	10b	4,50	45,00
	Empates	2c		
	Total	12		
6.- Facilidad para comunicarse con estudiantes y autoridades ante una consulta.	Rangos negativos	0a	,00	,00
	Rangos positivos	11b	5,00	55,00
	Empates	1c		
	Total	12		
7.- Nivel de satisfacción de estudiantes y autoridades ante el requerimiento de sus servicios.	Rangos negativos	0a	,00	,00
	Rangos positivos	11b	5,00	55,00
	Empates	1c		
	Total	12		

Fuente: Elaboración propia.

Resultados de la entrevista aplicada al directivo de la institución sobre la implementación de un programa de actividades de pausas activas

Objetivo: Obtener la perspectiva del directivo sobre la implementación de un programa de pausas activas para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo.

1.- ¿Existe capacitación para el personal administrativo que les permita conocer sobre las pausas activas y sus beneficios?

Sí, en la institución se está implementando la pausa activa como parte de una política de bienestar laboral. Se ha designado a un coordinador encargado de promover estas actividades, que forman parte de una iniciativa más amplia impulsada por la institución a nivel general.

2.- ¿Cree que la elaboración de un programa de pausas activas será beneficioso para los trabajadores del personal administrativo?

Además de las pausas activas, se están considerando otras actividades como bailoterapia o ejercicios que fomenten la movilidad. Estas prácticas buscan contrarrestar el sedentarismo, principalmente en el personal administrativo, promoviendo la oxigenación y el bienestar físico, lo que podría mejorar el desempeño general.

3.- ¿Cuáles son los factores que afectan el desempeño laboral del personal administrativo?

El principal factor es la falta de armonía en el ambiente laboral. Un entorno de trabajo saludable es crucial para el rendimiento, y es un objetivo central de la gestión actual, que busca fomentar la armonía tanto entre el personal administrativo como docente.

4.- ¿Piensa que el desempeño laboral de los trabajadores debe mejorar para agilizar los procesos que requieren la atención del personal administrativo?

Sí, la mejora en el desempeño laboral es un proceso continuo. Actualmente, el personal administrativo está respondiendo de manera más eficiente, lo que se refleja en la entrega oportuna de información y servicios a los estudiantes y la comunidad.

5.- ¿Qué importancia se le otorga a las pausas activas en relación al desempeño laboral?

Las pausas activas son consideradas fundamentales para reducir el estrés y combatir los efectos negativos del sedentarismo, lo que, en última instancia, contribuye a mejorar el bienestar de los empleados y su capacidad para brindar un mejor servicio.

6.- ¿Cree que la incorporación de un programa de pausas activas en la institución ayudaría a incrementar el desempeño laboral en el personal administrativo?

La implementación de estas actividades ya está en marcha, y se está observando una mejora en la dinámica laboral. Es posible que los efectos positivos se vuelvan más evidentes a medida que el personal se adapte a este enfoque de bienestar integral.

7.- ¿Considera que es factible implementar un programa de pausas activas en la institución?

Sí, la factibilidad ya ha sido probada, ya que la implementación de pausas activas está extendida por toda la institución, como parte de una directriz general. Esto ha sido apoyado por la alta dirección de la institución.

8.- ¿Cuáles serían los cambios más notables que espera si se implementa el programa de pausas activas?

Se espera que los estudiantes puedan percibir mejoras en la atención y el servicio proporcionado, lo que indicaría que el programa tiene un impacto positivo tanto en el bienestar de los trabajadores como en la calidad del servicio brindado.

Discusión

En la presente investigación, se planteó un programa de pausas activas con el objetivo de mejorar el desempeño laboral del personal administrativo, mediante la implementación de actividades físicas adaptadas al contexto de trabajo en oficina. Los resultados obtenidos revelan la importancia de la actividad física como un componente clave en la mejora del bienestar general y la eficiencia laboral, lo que coincide con estudios previos que han mostrado que las pausas activas contribuyen significativamente a la reducción de la fatiga física y mental en entornos laborales (Pérez et al., 2021; Ferreira et al., 2022).

El diagnóstico inicial permitió identificar que un porcentaje considerable del personal administrativo desconocía los beneficios de las pausas activas. Este hallazgo subraya la necesidad de sensibilización y capacitación sobre la importancia de estas prácticas dentro de las jornadas laborales. Al respecto, varios estudios coinciden en que la falta de conciencia sobre los beneficios de la actividad física en el trabajo limita su implementación y, por ende, su efectividad (Safi et al., 2022). En nuestra investigación, los resultados obtenidos sugieren que un aumento en el conocimiento sobre estos beneficios puede influir positivamente en la disposición del personal a participar en el programa.

Además, la aplicación de las actividades físicas en la jornada laboral mostró una tendencia favorable en la mejora del desempeño laboral. La mayoría de los trabajadores reportaron sentirse más energizados y menos estresados después de realizar las pausas activas. Este hallazgo está en línea con la literatura existente, que afirma que las pausas activas tienen efectos directos en la reducción del estrés y la mejora de la productividad (Viomar et al., 2024; Angeles et al., 2024). En particular, los ejercicios de estiramiento y las actividades de bajo impacto, como la marcha en el lugar, fueron las más valoradas por los participantes, lo que refuerza la idea de que las actividades que no interrumpen significativamente las rutinas laborales son más eficaces para la integración en entornos de oficina.

Por otro lado, la fase de planificación y diseño de los ejercicios de pausas activas permitió crear una propuesta de ejercicios sistematizados, enfocados en mejorar la flexibilidad y la circulación sanguínea de los empleados. La elección de ejercicios simples y accesibles se alineó con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), que señala la importancia de adaptar las intervenciones de actividad física a las capacidades y limitaciones del contexto laboral. En este sentido, se observó que la inclusión de ejercicios de bajo impacto no solo favorece la salud física, sino que también aumenta la aceptación de la propuesta por parte del personal administrativo.

Sin embargo, se identificaron algunas dificultades en la implementación inicial del programa. A pesar de los esfuerzos por sensibilizar y coordinar con las autoridades, algunos trabajadores expresaron escepticismo sobre los beneficios de las pausas activas, lo que podría haber afectado su disposición para participar. Estos resultados son consistentes con investigaciones anteriores que han indicado que la resistencia al cambio y la falta de confianza en la efectividad de las intervenciones son barreras comunes en programas de bienestar laboral (Bischoff et al., 2019; Gawlik et al., 2023). Es crucial abordar estas resistencias con estrategias de comunicación claras y demostraciones de los beneficios inmediatos de las pausas activas.

A pesar de estos desafíos, los resultados generales del programa son prometedores. La implementación de las pausas activas ha demostrado tener un impacto positivo en el bienestar físico y mental del personal administrativo, lo cual refleja la relevancia de integrar actividades físicas breves y accesibles en el entorno laboral. Este estudio confirma que un enfoque proactivo en la promoción de la salud laboral, con base en la actividad física, es una estrategia efectiva para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores.

Conclusiones

Los referentes conceptuales y metodológicos consultados en la presente investigación proporcionaron una base sólida para comprender las concepciones y fundamentos teóricos que sustentan las actividades de pausas activas y su impacto en el desempeño laboral. Las investigaciones previas han mostrado consistentemente que la implementación de estas actividades es beneficiosa para la salud física y mental de los empleados, lo que refuerza la relevancia de esta práctica en el contexto laboral.

El diagnóstico realizado permitió identificar las necesidades específicas del personal administrativo y evidenció la falta de conocimiento sobre los beneficios de las pausas activas. A partir de esta identificación, se desarrollaron y aplicaron actividades específicas que, con el tiempo, contribuyeron a una mejora progresiva en el desempeño laboral de los participantes. Este enfoque diagnóstico y personalizado fue clave para asegurar la efectividad del programa.

Las estrategias implementadas en el diseño y ejecución del programa de pausas activas facilitaron la integración de conocimientos interdisciplinarios, permitiendo no solo la mejora del desempeño laboral, sino también la promoción de una cultura de bienestar laboral. El éxito de estas actividades resalta la importancia de abordar los problemas de salud y productividad desde una perspectiva holística, que contemple tanto el aspecto físico como el mental de los trabajadores.

El análisis de los resultados, a través de la evaluación estadística de los pretest y postest, mostró diferencias significativas que confirmaron la efectividad del programa en la mejora del desempeño laboral. Estos resultados refuerzan la validez de las pausas activas como herramienta terapéutica en ambientes laborales, mostrando un impacto positivo tanto en la reducción de la fatiga como en el incremento de la productividad.

Finalmente, la ejecución efectiva del programa de pausas activas no solo alcanzó los objetivos esperados en cuanto al aumento del desempeño laboral, sino que también motivó a los trabajadores a incorporar estas prácticas en su rutina diaria. Esto sugiere que, al ser percibidas como beneficiosas, las pausas activas tienen el potencial de convertirse en una estrategia sostenible para la mejora continua del entorno laboral.

En conclusión, los hallazgos de esta investigación contribuyen significativamente al campo de la salud ocupacional, al demostrar que las pausas activas son una intervención eficaz para mejorar el desempeño laboral. Estos resultados abren la puerta a la implementación más amplia de programas similares en otros contextos, con el objetivo de promover un bienestar integral y mejorar la productividad en diversas áreas laborales.

Referencias

- Angeles Castro, R. E., Román Quillca, R. N., Rodríguez Alegre, L. R., López Padilla, R. D. P., & Egúzquiza-Rodríguez, M. J. (2024). Impact of Physical Activity-based Workplace Wellness Programs on Improving Worker Productivity and Health. *Chemical Engineering Transactions*, 111, 601-606. <https://doi.org/10.3303/CET24111101>
- Aráuz, J. T., & Hurtado, M. J. (2024). Riesgos laborales en personal administrativo de UNAN-Managua, FAREM-Matagalpa, Nicaragua, I semestre, 2022. *Revista Científica Esteli*, 13(49), 4-23. <https://doi.org/10.5377/esteli.v13i49.17882>
- Bischoff, L. L., Otto, A. K., Hold, C., & Wollesen, B. (2019). The effect of physical activity interventions on occupational stress for health personnel: A systematic review. *International journal of nursing studies*, 97, 94-104. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.06.002>
- Bolívar, D., Dávila, P., Zambrano, C. y Espinoza, V. (2024)- Incidencia de la aplicación de pausas activas, como medio para la reducción del Síndrome de Burnout en el personal del Tecnológico Universitario Pichincha. (2024). *Revista Científica de Ciencias Humanas y Sociales RECIHYS*, 2(2). <https://doi.org/10.24133/recihys.v2.i2.3568>
- Britez Enciso, L. M. R. (2024). Beneficios de la pausa activa en ambientes laborales y académicos. *Revista Chilena de Rehabilitación y Actividad Física*, 4(1), 1-4. <https://doi.org/10.32457/real1.2671>

- Cabrera Armijos, R. A., Hinojosa Donoso, C. M., Moncayo Hurtado, J. I., & Gil Zumba, A. S. (2022). Pausas Activas y Estiramientos para los Trabajadores en sus Entornos Laborales. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), 1291–1311. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2872>
- Calderón Cifuentes, J. R., Noguera Valdez, Y. N., & Valencia Solarte, A. I. (2024). Terapia Ocupacional como promotor de pausas activas en la jornada laboral de la Universidad Mariana. *Boletín Informativo CEI*, 11(1), 78–80. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/3844>
- Campbell, D. & Stanley, J. (1978). *Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social*. Buenos Aires: Amorrortu Editores. <https://knowledgesociety.usal.es/sites/default/files/campbell-stanley-disec3b1os-experimentales-y-cuasiexperimentales-en-la-investigacion3b3n-social.pdf>
- Cañas Trujillo, R. F. (2018). Implementar un programa de pausa activa a los empleados del club campestre el rancho para mejorar la calidad de vida y prevenir las enfermedades profesionales. *Revista Digital: Actividad Física y Deporte*, 2(1). <https://doi.org/10.31910/rdafd.v2.n1.2016.322>
- Cárcamo Saldías, Ángelo R., & Huamán Castro, M. C. (2022). Programa de pausas activas en la planificación de aulas en escuelas del Programa de Habilidades para la Vida en la región de Los Lagos. *Revista Veritas et Scientia - UPT*, 11(2), 205–219. <https://doi.org/10.47796/ves.v11i2.678>
- Carrasco, J., López Asqui, A. I., & Barreno Gadway, A. D. (2023). Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral: Ergonomic risks and their influence on work performance. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 3294–3306. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.836>
- Creswell, J., & Plano, V. (2007). *Designing and conducting Mixed Methods Research*. California: Sage Publications, Inc.
- De Sevilla, G. G. P., Vicente-Arche, F. C., Thuissard, I. J., Barcelo, O., & Perez-Ruiz, M. (2021). Effectiveness of Workplace Exercise Interventions on Body Composition: A Systematic Review and Meta-Analysis. *American journal of health promotion: AJHP*, 35(8), 1150–1161. <https://doi.org/10.1177/08901171211014726>
- Ferreira, R., Rodríguez, C., Diniz, V. y Raoof, A., Silva, P. y Noll, M. (2022). Barriers to high school and university students' physical activity: A systematic review. *Plos one*, 17(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265913>
- Gawlik, A., Lüdemann, J., Neuhausen, A., Zepp, C., Vitinius, F., & Kleinert, J. (2023). A Systematic Review of Workplace Physical Activity Coaching. *Journal of occupational rehabilitation*, 33(3), 550–569. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10093-8>
- González-Dota, B. G. ., & Silva-Caicedo, R. F. . (2024). Efectividad de las pausas activas en la mejora del ambiente laboral en la pequeña minería [Effectiveness of active breaks in improving the working environment in small-scale mining]. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 4(especial), 66–73. <https://doi.org/10.62574/rmpi.v4iespecial.110>
- Guerrero, G. (2015). *Metodología de la investigación*. México D.F, México: Grupo Editorial Patria. <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2258/es/ereader/unisimon/40363?page=20>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2018). *Las pausas activas generan ambientes laborales saludables*. IESS. <https://n9.cl/y1v7l>
- Izquierdo-Santacruz, D. A., Molina-Orbes, N. C., Matabanchoy-Salazar, J. M., & Zambrano-Guerrero, C. A. (2022). Fortalecimiento de la salud mental en el trabajo en administrativos universitarios. *Cultura Educación Sociedad*, 13(1), 41–60. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.13.1.2022.03>
- Javier-Rivera, Leidy Sofía, Barceló-Rodríguez, Valeria, Canté-Cuevas, Xóchitl Candelaria, Kent-Sulú, Martha Patricia, & Vásquez-Gutiérrez, Mauricia Guadalupe. (2024). Beneficio de la aplicación de las pausas activas para la disminución de estrés académico en estudiantes de Fisioterapia. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1759>
- Marín-Rodas, D., & Torres-Jerves, J. (2024). Riesgos del sedentarismo en la salud laboral del personal asistencial-médico. *CIENCIAMATRIA*, 10(1), 527-540. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1241>

- Masini, A., Marini, S., Cecilian, A., Barone, G., Lanari, M., Gori, D., Bragonzoni, L., Toselli, S., Stagni, R., Bisi, M. C., Sansavini, A., Tessari, A., & Dallolio, L. (2023). The effects of an active breaks intervention on physical and cognitive performance: results from the I-MOVE study. *Journal of public health (Oxford, England)*, 45(4), 919–929. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdad102>
- Ministerio de Salud Pública. (2023). *Actividad física para la promoción de la salud*. <https://www.salud.gob.ec/actividad-fisica/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) *Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por COVID-19*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1555048/Guia_de_buenas_practicas_ergonomicas%20.pdf
- Orellana-Iñiguez, J., & Bravo Navarro, W. (2022). Physical Activities at Workplace for Preventing Occupational Diseases. *ESPOCH Congresses: The Ecuadorian Journal of S.T.E.A.M.*, 2(3), 984 - 991. <https://doi.org/10.18502/epoch.v2i3.11595>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). *Global recommendations on physical activity for health*. WHO. https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_recommendations/en/
- Organización Panamericana de la Salud (2020). *Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19*. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52571/OPSWNMHMHCCovid1920040_spa.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Palella, S. Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cualitativa /por Santa Palella Stracuzzi y Feli-berto Martins*. 2º Edición. Editorial FEDUPEL 2006 Pag.87. Caracas. Venezuela. http://virtual.urbe.edu/librotexto/001_42_PAL_1/indice.pdf
- Rocha, F. V., Matos, R., Monteiro, D., Jacinto, M., Antunes, R., Amaro, N., Santos, T., & Rodrigues, F. (2024). The Impact of a 12-Week Workplace Physical Activity Program on the Quality of Life of Sedentary Workers: A Pilot Study. *Applied Sciences*, 14(21), 9835. <https://doi.org/10.3390/app14219835>
- Safi, A., Cole, M., Kelly, A. L., Zariwala, M. G., & Walker, N. C. (2022). Workplace Physical Activity Barriers and Facilitators: A Qualitative Study Based on Employees Physical Activity Levels. *International journal of environmental research and public health*, 19(15), 9442. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159442>
- Sandoval Villegas, A. (2020). Relación de una Pausa Laboral Activa sobre el Estrés en el Personal Administrativo de Contabilidad de la Universidad de Montemorelos. *Anuario de Investigación UM*, 1(1), 1-7. <http://anuarioinvestigacion.um.edu.mx/index.php/anuarioium/article/view/75>
- Secretaría del Deporte del Ecuador. (2018). *Activación Flash*. Quito, Pichincha, Ecuador. <https://www.deporte.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2018/08/Folleto-Activacio%CC%81n-Flash.pdf>
- Uribe Alvarado, M. V., & Palomino Salazar, E. (2022). Pausas activas en la educación virtual: una solución económica y de grandes resultados. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5434-5454. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3820
- Villavicencio Medina, M., & Zambrano Rivera, S. (2022). Programa de ejercicios para fomentar la práctica de actividad física en personal que labora en centro de salud. *Polo del Conocimiento*, 7(12), 1015-1027. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i12.5042>

Datos de los/as autores/as y traductor/a:

Silvio Oraldo Abreu Aday

silvioabreu048@gmail.com

Autor/a



Este trabajo está licenciado bajo [CC BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

2025 (febrero), RICEAFS, 2 (1), 57-72

ISSN: 3073-1410 <https://riceaf.com/index.php/index-ph-journal/index>