

**Relationship between the implementation of active breaks and the work performance of employees at a healthcare facility**

**Relación entre el desarrollo de pausas activas en el desempeño laboral de trabajadores de un establecimiento de Salud**

**Autores:**

Barahona-Cunachi, Alex Miguel  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Cuenca – Ecuador



[alex.barahona.16@est.ucacue.edu.ec](mailto:alex.barahona.16@est.ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0002-9509-2328>

Pinzon-Pardo, Leidy Tatiana  
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR  
Ing. Comercial, Ph.D  
Cuenca-Ecuador



[Leidy.pinzon@ucacue.edu.ec](mailto:Leidy.pinzon@ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0002-6758-3058>

Fechas de recepción: 09-MAR-2026 aceptación:23-MAR-2026 publicación: 31-MAR-2026



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>  
<http://mqrinvestigar.com/>

## Resumen

El sedentarismo laboral ha adquirido especial relevancia en los últimos años, generando efectos adversos en la salud del personal sanitario, y, en ocasiones, alcanzando su campo laboral, poniendo en riesgo su desempeño profesional. Una intervención propuesta para corregir esta problemática es la ejecución de pausas activas como una estrategia orientada a la promoción de salud. Se presenta un estudio desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional para determinar la relación entre el desarrollo de pausas activas y el desempeño de los trabajadores de un establecimiento de salud de primer nivel. Los datos se obtuvieron mediante una encuesta estructurada organizada en dos dimensiones (pausas activas y desempeño laboral) aplicada a una muestra de 55 trabajadores del servicio de atención ambulatoria, la información fue procesada mediante análisis estadístico descriptivo-inferencial. Los hallazgos del estudio evidencian la existencia de una correlación estadísticamente significativa de magnitud moderada ( $\rho = 0,455$ ;  $p < 0,001$ ) entre la ejecución de pausas activas con el desempeño laboral del personal. Este resultado sugiere que esta intervención, además de sus múltiples beneficios a nivel físico, mental y psicosocial, se asocia con mayores niveles percibidos de eficiencia, eficacia y calidad de atención brindada al usuario.

**Palabras clave:** Pausas activas; desempeño laboral; personal sanitario

## Abstract

Sedentary work habits have become particularly relevant in recent years, generating adverse effects on the health of healthcare personnel and, in some cases, affecting their work performance and putting their professional performance at risk. One proposed intervention to correct this problem is the implementation of active breaks as a health promotion strategy. This study was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental design and a descriptive-correlational scope to determine the relationship between active breaks and the performance of workers in a primary healthcare facility. The data were obtained through a structured survey organized into two dimensions (active breaks and work performance) applied to a sample of 55 outpatient service workers. The information was processed using descriptive-inferential statistical analysis. The study findings show a statistically significant correlation of moderate magnitude ( $\rho = 0.455$ ;  $p < 0.001$ ) between the implementation of active breaks and staff job performance. This result suggests that this intervention, in addition to its multiple physical, mental, and psychosocial benefits, is associated with higher perceived levels of efficiency, effectiveness, and quality of care provided to users.

**Keywords:** Active breaks; work performance; healthcare personnel

## Introducción

El entorno laboral es considerado un espacio dinámico, influenciado por una gran variedad de factores que interfieren de manera directa en el desempeño profesional. Entre ellos, el sedentarismo laboral ha adquirido especial relevancia en los últimos años, generando efectos adversos en la salud del personal sanitario, y, en muchas ocasiones, logrando alcanzar el campo laboral incluso afectando la habilidad para prestar una atención de calidad a los usuarios del sistema (Marín-Rodas & Torres-Jerves, 2024). En respuesta a esta problemática, diversos organismos tanto nacionales como internacionales han sugerido herramientas dirigidas a disminuir el sedentarismo laboral, entre el desarrollo de las pausas activas en el lugar de trabajo (Morales Delgado, et al., 2025).

Las pausas activas constituyen estrategias complementarias orientadas a la promoción de salud y prevención de los riesgos laborales. Se describen como intervalos cortos de tiempo, durante la jornada laboral destinados a la práctica de actividad física en donde se realizan ejercicios varios orientados al fortalecimiento muscular-articular, además de actividades de acondicionamiento cardiovascular, ejecutados con el fin de reducir la fatiga, el estrés y prevenir lesiones musculares derivadas del sobreuso asociado a las tareas laborales (Cabrera Armijos, et al., 2022).

El desarrollo de esta actividad pretende disminuir las condiciones que influyen directamente en el “desempeño laboral”, entiéndase el mismo como el conjunto de acciones y comportamientos observados en el individuo que ocupa un puesto de trabajo en una organización, interpretado a través de varios aspectos (eficacia, eficiencia, entre otros) en relación con el contenido de su cargo, atribuciones, tareas y actividades desarrolladas (Zaragoza Andrade, et al., 2023). Según modelos teóricos explicativos acerca del desempeño laboral, existe una tendencia hacia su incremento en contextos donde se optimizan factores como el estado de salud y el bienestar de los trabajadores (Cabrera, 2023).

En este contexto, las pausas activas se consolidan como una estrategia integral de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales, al pretender la reducción de la fatiga, el estrés y las alteraciones musculoesqueléticas asociadas a la actividad laboral cotidiana, mismas condiciones que influyen directamente en el desempeño del trabajador (Reyes Rueda, et al., 2025). En este sentido, el presente estudio adquiere especial relevancia al establecer, mediante soporte estadístico, la relación entre la ejecución de las pausas activas y el desempeño laboral, generando evidencia científica que respalda su optimización y

adecuación en los entornos de trabajo como una estrategia eficaz para fortalecer el bienestar, optimizar la productividad y mejorar la calidad de los servicios prestados. En relación con los antecedentes expuestos, la presente investigación tiene como finalidad demostrar la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la frecuencia de pausas activas y el desempeño laboral percibido.

### Material y métodos

La tabla 1 resume las características demográficas de la muestra (n=55). Se evidencia un predominio del área operativa y del sexo femenino. La distribución etaria se concentra principalmente en el grupo de 31-40 años. En cuanto al cargo, se identificaron 14 categorías ocupacionales, lo que evidencia alta heterogeneidad laboral dentro de la institución.

Tabla 1  
Datos sociodemográficos

| Variable | Categoría                    | n  | %    |
|----------|------------------------------|----|------|
| Área     | Operativo                    | 50 | 90,9 |
|          | Administrativo               | 5  | 9,1  |
| Género   | Femenino                     | 37 | 67,3 |
|          | Masculino                    | 18 | 32,7 |
| Edad     | 21-30 años                   | 16 | 29,1 |
|          | 31-40 años                   | 20 | 36,4 |
|          | 41-50 años                   | 13 | 23,6 |
|          | >50 años                     | 6  | 10,9 |
| Cargo    | Médico                       | 12 | 21,8 |
|          | Enfermera                    | 12 | 21,8 |
|          | Técnico de Atención Primaria | 7  | 12,7 |
|          | Odontólogo                   | 5  | 9,1  |

|                                  |   |     |
|----------------------------------|---|-----|
| Asistente de Atención al Usuario | 3 | 5,5 |
| Auxiliar de Enfermería           | 3 | 5,5 |
| Terapeuta Físico                 | 3 | 5,5 |
| Laboratorista Clínico            | 3 | 5,5 |
| Psicólogo Clínico                | 2 | 3,6 |
| Coordinador del Centro de Salud  | 1 | 1,8 |
| Asistente Administrativo         | 1 | 1,8 |
| Nutricionista                    | 1 | 1,8 |
| Odontopediatra                   | 1 | 1,8 |
| Bioquímico-farmacéutico          | 1 | 1,8 |

Fuente: Elaboración propia

El índice de heterogeneidad de Blau calculado demuestra una baja diversidad en el área laboral ( $H = 0,165$ ), moderada en género ( $H = 0,440$ ), alta en grupo etario ( $H = 0,715$ ) y muy alta respecto al cargo ( $H = 0,866$ ), lo que indica una heterogeneidad ocupacional significativa dentro de la muestra.

Los datos fueron recopilados mediante la aplicación de una encuesta estructurada con escala tipo Likert de cinco puntos, organizada en dos dimensiones, que son pausas activas ( $\alpha$ -Cronbach: ,743) y desempeño laboral ( $\alpha$ -Cronbach: ,743). Para la verificación del supuesto de normalidad de las variables en estudio, se aplicaron pruebas estadísticas de normalidad en el software SPSS. En función del tamaño muestral ( $n > 50$ ), se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, con resultados:

Tabla 2

| Variables                | Kolmogorov-Smirnov |    |       |
|--------------------------|--------------------|----|-------|
|                          | Estadístico        | gl | Sig.  |
| <b>Pausas activas</b>    | ,129               | 55 | ,023  |
| <b>Desempeño laboral</b> | ,179               | 55 | <,001 |

Fuente: Elaboración propia

Dado que  $p < 0,05$  en ambas variables se estima que ninguna variable presenta una distribución aproximadamente normal, por lo que es adecuado utilizar pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis inferencial: se aplicó la prueba de correlación de Spearman, para determinar el grado y la dirección de asociación:

Tabla 3

|                          | Correlaciones              | Desempeño laboral | Pausas activas |
|--------------------------|----------------------------|-------------------|----------------|
| <b>Desempeño laboral</b> | Coeficiente de correlación |                   | ,455***        |
|                          |                            | 1                 |                |
|                          | Sig. (bilateral)           |                   | <,001          |
|                          | N                          | 55                | 55             |
| <b>Pausas activas</b>    | Coeficiente de correlación | ,455***           | 1              |
|                          | Sig. (bilateral)           | <,001             |                |
|                          | N                          | 55                | 55             |

\*\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Con base en los resultados obtenidos, se evidencia una correlación positiva moderada entre el desarrollo de pausas activas y el desempeño laboral ( $\rho = 0,455$ ), la cual resulta estadísticamente significativa ( $p < 0,001$ ). Los resultados evidencian que la implementación de pausas activas se asocia con mayores niveles de desempeño laboral en los trabajadores del establecimiento de salud. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alternativa, concluyéndose que existe una relación significativa entre ambas variables, lo que respalda estadísticamente la asociación observada entre la ejecución de pausas activas y el desempeño laboral.

Los datos obtenidos adicionalmente permiten identificar patrones diferenciales por características demográficas, aportando una comprensión más integral del impacto de las pausas activas en contextos laborales más específicos:

De manera general se estima una alta participación del personal en las pausas activas, evidenciada por una media de  $M = 4,34 \pm 0,36$ . Estos valores indican que la mayoría de los participantes indicó su participación entre “frecuentemente” y “siempre”.

Según el área de trabajo, si bien la relación entre variables es consistente en ambos grupos ocupacionales, y considerando que el personal operativo constituyó la mayoría de la muestra, se establece que el personal administrativo presentó una media superior tanto en pausas activas ( $M = 4,35$ ) como en desempeño laboral ( $M = 4,50$ ) en comparación con el personal operativo (pausas activas:  $M = 4,34$ ; desempeño:  $M = 4,24$ ).

Según el grupo etario, se identificó una tendencia progresiva al incremento de percepción de pausas activas como del desempeño laboral conforme aumenta la edad, es así que, el segmento de  $>50$  años presentó los valores más elevados

en ambas variables (pausas activas:  $M = 4,54$ ; desempeño:  $M = 4,44$ ), seguido por el grupo de 41–50 años (pausas activas:  $M = 4,40$ ; desempeño:  $M = 4,28$ ). Los grupos más jóvenes (21–30 y 31–40 años) mostraron puntuaciones ligeramente inferiores, aunque igualmente altas.

El análisis en relación con la profesión evidencia diferencias relevantes en la percepción de las pausas activas y su asociación con el desempeño laboral, lo que permite identificar patrones según el tipo de actividad profesional; desde un enfoque descriptivo, se muestran mejores resultados en grupos que responden a demandas físicas prolongadas (odontología, terapia física, enfermería) y tareas sedentarias sostenidas (administrativo), por otro lado profesiones con alta presión (médicos) muestran una percepción ligeramente menor.

### **Discusión**

Los resultados muestran que la ejecución de pausas activas se asocia significativamente con el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de primer nivel. La correlación positiva de magnitud moderada ( $\rho = 0,455$ ;  $p < 0,001$ ) respalda los modelos teóricos que vinculan el bienestar físico y psicosocial del trabajador con su capacidad funcional, en términos de eficiencia, eficacia, efectividad y demás aspectos relacionados con calidad en la prestación de servicios. (Lizcano Ramírez, et al., 2024)

Al respecto, muchos estudios coinciden en que la práctica de esta actividad confiere múltiples beneficios que trascienden el campo laboral. (Sant'Ana & de Medeiros, 2025) realizaron una revisión narrativa de la literatura en donde se demostró su beneficio fisiológico determinado a través del control de estrés (evaluado a través de variabilidad de la frecuencia cardíaca y niveles de cortisol); así como una reducción en el perfil lipídico confirmado por pruebas de laboratorio: reducción de colesterol LDL y mejorar el colesterol HDL. Así también, (Fischetti, et al., 2024) señalan que las pausas de actividad física de 10 minutos tienen resultados positivos en términos de velocidad de procesamiento visual ( $p < 0,001$ ), atención dividida ( $p < 0,001$ ), y funciones ejecutivas ( $p < 0,001$ ) de profesionales sanitarios. En esta misma línea, el estudio de (Batista-Ferreira, et al., 2024) demostró que la ejecución de pausas activas permitió una reducción significativa en la somnolencia después del almuerzo ( $p = 0,03$ ) en sus trabajadores.

De manera similar, (Parra Vera, et al., 2024) describen de una manera efectiva el efecto de las pausas activas en la disminución de riesgos a trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores en oficinistas; a partir de la evaluación del método RULA (pre-test y post-test) en un programa de intervención de 8 semanas, 2 veces por semana, 20 minutos por sesión demostraron una diferencia estadísticamente significativa entre el grupo

experimental ( $p= 0,008$ ;  $TE= 0,87$ ), en comparación al grupo control ( $p= 0,257$ ;  $TE= 0,37$ ). Estos hallazgos respaldan el papel de las pausas activas como una estrategia que podría contribuir en múltiples dimensiones del desempeño laboral, incluyendo aspectos físicos, cognitivos y psicosociales.

Es importante reconocer que la evidencia científica disponible muestra hallazgos heterogéneos respecto a la relación entre variables analizadas, lo que refleja la complejidad del tema y la influencia de múltiples factores contextuales y metodológicos. Así pues, el estudio de (Rabal-Pelay, et al., 2025) en trabajadores de oficina, evidenció que un programa de pausas (activas y pasivas), produjo disminución significativa en la percepción de malestar cervical, lumbar y en la puntuación corporal total ( $p < 0.05$ ); no obstante, en ese mismo estudio no se observaron cambios estadísticamente significativos en los niveles de estrés percibido.

## Conclusiones

Los hallazgos del presente estudio evidencian que la implementación de pausas activas se asocia positivamente con el desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud de primer nivel. Estos resultados respaldan la asociación positiva, orientada a que la promoción de la salud ocupacional no solo contribuye a la reducción de la fatiga y el malestar físico, sino que también

se relaciona con mejoras en términos de eficiencia, eficacia y calidad del desempeño profesional.

Se evidenció una alta participación en la práctica de pausas activas durante la jornada laboral, con mejores percepciones en personal administrativo, trabajadores de mayor edad y profesiones con demandas físicas prolongadas o tareas sedentarias. Si bien todos los grupos mostraron resultados positivos, las profesiones con alta presión asistencial presentaron valores ligeramente inferiores. Sin embargo, los hallazgos corroboran que las pausas activas son una estrategia efectiva y aplicable a distintos perfiles laborales en el ámbito sanitario.

Es pertinente indicar que la distribución en la muestra incluida fue bastante heterogénea además de reducida, estableciendo una desproporción en el número de participantes por área de trabajo, grupo etario y profesión. Esta condición debe considerarse al interpretar los resultados estratificados, lo cual limita la generalización de estos hallazgos y sugiere la necesidad de cautela en la extrapolación de conclusiones comparativas. A pesar de ello, los hallazgos del estudio refuerzan el papel de las pausas activas como una intervención de salud ocupacional eficaz, cuyo impacto trasciende la simple reducción de molestias físicas y se extiende hacia mejoras sostenidas en el desempeño laboral.

A pesar de la vasta cantidad de información respecto al tema, persisten vacíos importantes que deben abordarse en futuras investigaciones. Por ejemplo, es necesario explorar con mayor enfoque experimental cómo la duración óptima de las pausas activas, la frecuencia semanal y tipo de actividad, influyen en indicadores específicos de desempeño laboral y calidad de atención. Las investigaciones longitudinales con muestras variadas permitirían clarificar la sostenibilidad de los efectos a corto y largo plazo y en distintos contextos organizacionales.

### Referencias bibliográficas

- Aguirre Buscal, M. d. (2021). Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en. Universidad César Vallejo, 1-78.
- Batista-Ferreira, L., Sandy, D., Silva, P., Medeiros-Lima, D., & Rodrigues, B. (2024). Impacto de las pausas activas en el comportamiento sedentario y la percepción de productividad en trabajadores de oficina. *Rev Bras Med Trab*, e20231213. doi: 10.47626/1679-4435-2023-1213
- Cabrera Armijos, R. A., Hinojosa Donoso, M. C., Moncayo Hurtado, J. I., & Gil Zumba, A. S. (2022). Pausas Activas y Estiramientos para los Trabajadores en sus Entornos Laborales. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 1291-1311. doi: <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2872>
- Cabrera, F. (2023). Productividad laboral y jornadas de trabajo. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*, 1-15.
- Fischetti, F., Pepe, I., Greco, G., Ranieri, M., Poli, L., Cataldi, S., & Vimercati, L. (2024). Los descansos de diez minutos para la actividad física mejoran la atención y las funciones ejecutivas en los trabajadores de la salud. *Revista de Morfología Funcional y Kinesiología*. doi: <https://doi.org/10.3390/jfmk9020102>
- Lizcano Ramírez, J., Remache Barre, A., Rodríguez Salas, A., & Chávez-Arizala, J. (2024). Pausas activas como herramienta de bienestar y productividad. *Rehabilitation and Sports Medicine*. doi: 10.56294/ri2024130
- Marín-Rodas, D. A., & Torres-Jerves, J. A. (2024). Riesgos del sedentarismo en la salud laboral del personal asistencial-médico. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 527-540. doi: <https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1241>
- Morales Delgado, L., Espinoza Pazmiño, E., García Ortega, K., Zurita Bonilla, M., & Moncayo Estrella, E. (2025). Las pausas activas: Una estrategia positiva y significativa de la medicina ocupacional ante el Síndrome de Burnout presente en las organizaciones. *Revista Arandu UTIC*, 530-544. doi: <https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.624>

Parra Vera, M.-F., González Herrera, R. A., Ñiripil Árias, N. E., & Guzmán Muñoz, E. E. (2024). Efecto de pausas activas en la disminución de trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores en oficinistas. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*.

Rabal-Pelay, J., Cimarras-Otal, C., Coscolla-Palma, S., Burillo-Villuendas, A., Villalba-Ruete, J., & Bataller-Cervero, A. (2025). Efecto de los descansos activos sobre el estrés y las molestias musculoesqueléticas durante el trabajo en trabajadores de oficina. *Sport Sci Health*, 2835–2843. doi: <https://doi.org/10.1007/s11332-025-01488-6>

Reyes Rueda, E. Y., Chérrez Peláez, G. E., & Loaiza Ordoñez, A. A. (2025). Efectividad de las pausas activas en la reducción del estrés laboral en el personal de salud. *Revista Científica Internacional Arandu UTIC*, 3033-3052. doi: <https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1132>

Sant'Ana, W. V., & de Medeiros, A. S. (2025). Programa de descanso activo: una revisión basada en la evidencia para la promoción de la salud ocupacional. *Rev Bras Med Trab*, e20251488. doi: 10.47626/1679-4435-2025-1488

Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS*, 1–12. doi: <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

A la Unidad Académica de Posgrado por fomentar procesos de investigación en sus programas de Maestría.

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.