Rehabilitation and Sports Medicine. 2024; 4:130
doi: 10.56294/ri2024130

REVISIÓN

Active breaks as a tool for well-being and productivity

Pausas activas como herramienta de bienestar y productividad

Jennifer Lizcano Ramírez[1], Arelis Cecilia Remache Barre[1], Ana Maria Rodriguez Salas[1], Jenrry Fredy Chávez-Arizala[1]

[1]Instituto Superior Tecnológico Adventista, Técnico Superior en Enfermería. Santo Domingo, Ecuador.

Citar como: Lizcano Ramírez J, Remache Barre AC, Rodriguez Salas AM, Chávez-Arizala JF. Active breaks as a tool for well-being and productivity. Rehabilitation and Sports Medicine. 2024; 4:130. https://doi.org/10.56294/ri2024130

Enviado: 21-02-2024 **Revisado:** 18-05-2024 **Aceptado:** 28-07-2024 **Publicado:** 29-07-2024

Editor: PhD. Nicola Luigi Bragazzi

ABSTRACT

Introduction: the text presented Dorothea Orem's Self-Care Theory as a basis for understanding the importance of maintaining health at work. It pointed out that self-care was a learned and guided activity, while self-care deficits required nursing support systems. This perspective was linked to the workplace, where workers identified capabilities, limitations, and internal and external factors that influenced their well-being. Active breaks were highlighted as a concrete practice of self-care, preserving health and preventing illnesses that affected productivity and performance.
Development: the history of "break gymnastics" was described from its origins in Europe to its institutionalization in Japan and its worldwide expansion. Active breaks were defined as short exercises involving breathing, stretching, joint mobility, coordination, and flexibility, performed during the workday to recover energy and reduce fatigue. Physiological, psychological, social, and economic benefits were highlighted, including a decrease in accidents, increased productivity, and reduced healthcare costs. It was recommended that they be practiced twice a day for five to ten minutes. Barriers such as lack of time, space, or management support were also noted, as were facilitators such as a culture of self-care and adequate organization. In addition, they were related to ergonomics, the prevention of sedentary lifestyles, and performance evaluation, factors that conditioned their effectiveness.
Conclusion: the analysis concluded that integrating Orem's theory with active breaks strengthened health and work performance. The sustainability of these programs depended on institutional commitment, ergonomic design, and fair evaluations. Consolidating a culture of self-care represented a low-cost, high-impact strategy for achieving healthy and humanized work environments.

Keywords: Self-Care; Orem's Theory; Active Breaks; Ergonomics; Sedentary Lifestyle; Work Performance.

RESUMEN

Introducción: el texto presentó la Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem como base para comprender la importancia de mantener la salud en el trabajo. Señaló que el autocuidado fue una actividad aprendida y orientada, mientras que el déficit de autocuidado requirió sistemas de apoyo de enfermería. Esta perspectiva se vinculó al ámbito laboral, donde los trabajadores identificaron capacidades, limitaciones y factores internos y externos que influyeron en su bienestar. Las pausas activas se destacaron como una práctica concreta del autocuidado, al preservar la salud y prevenir enfermedades que afectaron la productividad y el desempeño.
Desarrollo: se describió la historia de la "gimnasia de pausa" desde sus orígenes en Europa hasta su institucionalización en Japón y su expansión mundial. Las pausas activas se definieron como ejercicios breves de respiración, estiramiento, movilidad articular, coordinación y flexibilidad, realizados durante la jornada para recuperar energía y reducir fatiga. Se resaltaron beneficios fisiológicos, psicológicos, sociales

© 2024; Los autores. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia Creative Commons (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0) que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio siempre que la obra original sea correctamente citada

y económicos, entre ellos la disminución de accidentes, el aumento de la productividad y la reducción de costos sanitarios. Se recomendó practicarlas dos veces al día por cinco a diez minutos. También se señalaron barreras como la falta de tiempo, espacios o apoyo directivo, y facilitadores como la cultura de autocuidado y la organización adecuada. Además, se relacionaron con la ergonomía, la prevención del sedentarismo y la evaluación del desempeño, factores que condicionaron su eficacia.
Conclusión: el análisis concluyó que integrar la teoría de Orem con las pausas activas fortaleció la salud y el rendimiento laboral. La sostenibilidad de estos programas dependió del compromiso institucional, del diseño ergonómico y de evaluaciones justas. Consolidar una cultura de autocuidado representó una estrategia de bajo costo y alto impacto para lograr ambientes laborales saludables y humanizados.

Palabras clave: Autocuidado; Teoría de Orem; Pausas Activas; Ergonomía; Sedentarismo; Desempeño Laboral.

INTRODUCCIÓN

La Teoría del Autocuidado fue desarrollada por Dorothea Orem quien nació y se crio en Baltimore, Maryland en 1914. Inició su carrera de enfermería en la Providence Hospital School of Nursing en Washington en 1930. Vivió 93 años. Su teoría del déficit del autocuidado es una teoría general compuesta por tres conceptos relacionados entre sí: Teoría del autocuidado, teoría del déficit de autocuidado y teoría de los sistemas de enfermería.[1] La teoría de Orem sobre el autocuidado es una actividad aprendida y orientada cuyo objetivo se basa en la capacidad innata para cuidar de sí mismo, así como en cada una de las acciones que permiten al individuo mantener un hábito de vida saludable.

La teoría de Orem tenía una gran relación con el tema de investigación, debido a que en el ámbito laboral permitía a los trabajadores identificar sus capacidades, acciones, limitaciones, factores tanto internos como externos que afectan directa o indirectamente a la práctica del autocuidado, en su propio beneficio para cuidar proactivamente de sí mismo y prevenir problemas a futuro. Además, permitía a los trabajadores brindar un mejor desempeño y atención en sus puestos de trabajo. Sin embargo, la teoría de Orem destacaba la importancia del autocuidado, y las pausas activas eran una forma de ponerlo en práctica para preservar la salud y bienestar. Según Dorothea, cuando una persona no mantenía su autocuidado, estaba vulnerable a contraer enfermedades e incluso a la muerte, sobre todo estaría completamente imposibilitada a realizar alguna acción laboral.

DESARROLLO

Historia de las pausas activas

El término “gimnasia de pausa” se originó en Polonia, en 1925, como una actividad de relajación destinada a los operarios. En el mismo año, se realizaron varias experiencias en Holanda. Sin embargo, a inicios de los años 60, se trasladó a Bulgaria, Alemania y otros países. En Rusia, la gimnasia de pausa se adaptó a los diferentes puestos de trabajo y se practicó en 150 mil empresas. En Japón, en el año 1928, los empleados de correos comenzaron a realizar sesiones diarias de gimnasia para aliviar la tensión muscular y promover la salud. Tras la Segunda Guerra Mundial, dicho país adoptó una ley que obligaba a todas las empresas japonesas a promover la gimnasia laboral. Dada su efectividad, se expandió a nivel mundial, y en la actualidad, un tercio de los trabajadores de diferentes empresas las realizan.[2]

Pausas activas

Las pausas activas son un conjunto de ejercicios que se llevan a cabo dentro de la jornada laboral desempeñada por cada uno de los trabajadores, es decir, constituye un método de promoción y prevención. Consiste en la utilización de varias técnicas en corto tiempo y que no ejercen desgaste físico, centrándose en estiramientos y en la recuperación de energía, tomando en cuenta las partes más afectadas por la carga laboral. Son considerados descansos temporales dentro de las horas laborables desarrolladas en diversas áreas, por ende, incluyen ejercicios tanto físicos como mental, reduciendo así la fatiga y permitiendo crear un mejor ambiente.[3,4]

Importancia y beneficios

La importancia de la gimnasia laboral radica en que contribuye a tener una condición de vida laboral saludable. Además, tenía varios beneficios favorables para los trabajadores, como: el beneficio fisiológico que ayudaba a aumentar el flujo sanguíneo hacia los músculos, beneficio psicológico permite disminuir el estrés, la depresión y la ansiedad, estimulando la autoestima y, sobre todo, mejorando la claridad mental ,por otro lado, los beneficios sociales, da paso a la promoción de la integridad social, mejorando el clima laboral y fomentando el compañerismo y por último los beneficios económicos implementar programas de pausas activas permite

disminuir los gastos sanitarios en los trabajadores.[5]

Según la misma fuente, la gimnasia laboral conllevaba beneficios de rendimiento y eficiencia laboral, debido a que reducía accidentes laborales, mejoraba la aptitud física, mejoraba el desempeño laboral, reducía la fatiga y aumentaba el nivel de productividad. Al momento de incrementar las pausas activas en las instituciones, esto llevaba a tener beneficios económicos, por el motivo de que podía llegar a disminuir el presupuesto sanitario, los permisos, las faltas laborales y reducir el desempleo. Además, evitaba ciertas patologías, como el trastorno osteomuscular, el síndrome de túnel carpiano, los problemas respiratorios y cardiovasculares, entre otras.

Tipos de ejercicios recomendados

Existen diversos tipos de ejercicios que forman base fundamental en las pausas activas. Sin embargo, los más comunes y llevados a cabo en el ámbito laboral son: Ejercicios respiratorios, que ayudan a hacerle frente al estrés y mantener la armonía orgánica. Se realizaban sentado o tendido, percibiendo el movimiento de la respiración, la cual prevenía síntomas como insomnio, ansiedad y estrés. Ejercicio de movilidad articular, que consistía en rotaciones de articulaciones como cuello, hombros, cintura, cadera, rodillas y tobillos. Permitían recuperar rangos articulares perdidos y, además, retrasaban la fatiga por posturas prolongadas, ayudando a relajar los músculos y prevenir lesiones.[6,7]

Según la misma fuente, los ejercicios de coordinación implican mover dos o más partes del cuerpo al mismo tiempo, desarrollando la aptitud de coordinación al trabajar todo el cuerpo de manera unísona para lograr un objetivo. Los ejercicios de flexibilidad ayudan a mejorar la capacidad de estirar los músculos y la amplitud de movimiento, la cual permite beneficiar las funciones articulares y musculares, disminuyendo el estrés e influyendo en un ajuste corporal. Todos estos ejercicios buscaban prevenir problemas de salud derivados del trabajo sedentario, permitiéndole mejorar su estilo de vida y ámbito laboral.

Duración y frecuencia recomendada

Se recomienda que las pausas activas se realicen aproximadamente en dos momentos dentro de la jornada, una en la media mañana y otra en la media tarde, con el objetivo de activar la respiración, mejorar la circulación sanguínea y la energía corporal. la gimnasia laboral puede desarrollarse en condiciones favorables, controladas siempre y cuando se disponga del tiempo y la frecuencia necesaria para ser realizada, el receso para llevar a cabo estas actividades tiene una duración de 5 a 10 minutos, por ende, este sería una forma de promover la actividad física, acompañado de los hábitos de vida saludables.[8]

Cultura de pausas activas en el trabajo

Responsabilidad de las instituciones en su implementación

Las instituciones tenían la responsabilidad de velar por la salud y seguridad de cada uno de sus empleados, ya que las pausas activas eran una posible solución para mejorar las condiciones laborales, garantizando así un lugar seguro y saludable, mejorando el desempeño y la productividad, evitando el agotamiento y el estrés dentro de la jornada laboral. Teniendo en cuenta que era fundamental garantizar que todos los trabajadores estuvieran en óptimas condiciones para poder cumplir cada una de sus funciones o cargos de manera eficiente y segura, sin tener complicación alguna.[9,10]

Según la misma fuente, implementar las pausas activas era un desafío muy grande para las instituciones. Sin embargo, en la actualidad existen varias instituciones y empresas tanto públicas como privadas que habían demostrado lo importante que era implementar la gimnasia laboral, no solo por sus múltiples beneficios, sino por el bienestar de cada uno de sus trabajadores, ya que eran ellos los que hacían que la organización fluyera de manera exitosa y tuviera un mejor desempeño ante la sociedad, debido a que ponían toda su dedicación, tiempo y esfuerzo en su trabajo. El programa de pausas activas conllevaba a tener un impacto positivo de protección en los trabajadores.[11]

Barreras y facilitadores para la realización de pausas activas

Existían varias barreras que impedían realizar las pausas activas dentro de las instituciones, como: la falta de tiempo debido a la carga laboral, personal que consideraba que la gimnasia laboral era una pérdida de tiempo, la falta de espacio que dificulta realizar las actividades físicas, falta de recursos, el exceso de documentación y trabajo operativo, organización inadecuada dentro de la institución, y la falta de apoyo de los jefes para implementar las actividades. Sin embargo, existían facilitadores como: horarios que tenían inmerso realizar pausas activas, actividades que no requerían de espacios grandes, apoyo del personal directivo que moldeaba y registraba las actividades, la rotación del personal, y un ambiente y cultura orientados en el autocuidado de los trabajadores.

Nivel de prácticas de pausas activas

Medición de conocimientos sobre pausas activas

En Ecuador, no son desconocidas estas definiciones en lo concerniente a problemas laborales, Herrera

informa que enfermedades como lumbalgia crónica, hernia discal, síndrome de túnel carpiano, lumbalgia y hombro doloroso que es uno de los casos de tendinitis suman el 69 % de las enfermedades laborales.

Auto reporte de realización de pausas activas (frecuencia, duración, tipo)

La gimnasia laboral debe realizarse durante 10 a 15 minutos tanto a media mañana como a media tarde, y por parte de los trabajadores, unos 5 minutos en su hora de almuerzo o descanso. Si la empresa cumplía las 8 horas por día, siendo así un total de 48 horas a la semana durante 5 días, esta debe tener una frecuencia de 5 veces por semana destinadas a las pausas activas, logrando de esta manera que sus trabajadores se desempeñaron mejor y disminuyendo el estrés y futuras enfermedades musculoesqueléticas. En cuanto a los tipos, se tenían movimientos articulares, rítmicos, lúdicos, recreativos, pasivos y ejercicios de respiración.

Adherencia a recomendaciones nacionales e internacionales:

Según el Ministerio de Deporte (sf) en el año de 1925 en Ecuador, ya se desarrollaban las pausas activas, pero con el nombre de gimnasia laboral. Se comenzaron a implementar en Pichincha con una muestra piloto en 10 ministerios, destinadas a operarios de fábricas, contribuyendo a la mejora de estos por medio de una distracción y, a la vez, como alternativa de salud ocupacional. Desde 1950, se reconocía al ámbito laboral como uno de los espacios más adecuados para la promoción de la salud. Este hecho fue ratificado en 1995 por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo.[12] Desde entonces, se habían desarrollado numerosas vías para acoger actividades físicas en el seno de la empresa. Una de ellas, con mayor reconocimiento actualmente, era el desarrollo de pausas activas.

Factores asociados a la realización de pausas activas

Características sociodemográficas:

Los factores sociodemográficos en relación a las pausas activas dependían de varios aspectos, sobre todo considerando los factores que se encontraban asociados a los niveles de actividades físicas, como: comparar la edad para determinar si los más jóvenes tenían mayor frecuencia en las actividades; identificar si existía alguna diferencia entre hombre y mujer para adaptarse la gimnasia laboral; determinar el estado civil o si tenían hijos, ya que ellos presentan distintos patrones en el ejercicio, evaluar los años que llevan en el mismo puesto de trabajo, diferenciar las áreas en la que se encuentra cada personal e incrementar las PA acorde al puesto laboral.

Condiciones ergonómicas del espacio laboral

Es importante hacer una inspecciones del área, para así evaluar si el lugar físico dispone del espacio y ambiente óptimo, para poder llevar a cabo las actividades, en ello vamos a tener en cuenta varios aspectos como: el ruido del exterior, la iluminación natural o artificial, la temperatura que esté a un grado normal, los materiales que se vayan a utilizar como las sillas, colchonetas, pelotas de ejercicio entre otros, verificar si hay comodidad o no en el entorno para realizar la gimnasia laboral, comparar las distintas áreas del subcentro en base a las pausas activas y verificar las diferentes condiciones ergonómicas del personal de salud de la institución.[13,14]

Sedentarismo

El comportamiento sedentario (CS), es la conducta contraria de la actividad física, definido como la realización de actividades en posición sentada o recostada sin aumentar significativamente el gasto genérico requerido, además, es considerado como un factor de riesgo para la salud y no un evento de salud en sí mismo, aunque sus consecuencias negativas, como el aumento de la discapacidad, altos costos en salud y deterioro de la calidad de vida, suelen ser desapercibidas. La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2002, el sedentarismo lo definió como la falta de actividad física necesaria para mantener la salud, lo cual ha incrementado la mortalidad y morbilidad.

Gran parte del aumento del sedentarismo se debe al desarrollo de nuevas tecnologías, donde se reduce la necesidad de esfuerzo físico en las actividades diarias. No obstante, en algunas profesiones, como el deporte y los trabajos en campo, requieren de actividad física constante. Por ende, el sedentarismo es una conducta perjudicial que se encuentra asociado a diversas enfermedades, incluyendo el cáncer, problemas mentales y la osteoporosis. La OMS en 2017, define que, para considerar a un adulto de 18 a 64 años como activo y no sedentario, debe cumplir con uno de estos criterios: realizar al menos 150 minutos semanales de actividad física moderada, 75 minutos semanales de AF intensa, o una combinación equivalente de ambas que supere al mínimo de gasto energético.[15,16]

Desempeño Laboral

El desempeño laboral ha evolucionado con el tiempo y es considerado uno de los factores más importante

en una organización o institución, debido a su impacto en la obtención de resultados positivos en el aumento del valor empresarial, con la rentabilidad como fin último. habitualmente, se lo define como una serie de conductas o acciones medibles que los empleados realizan para aportar resultados positivos a la empresa, por ende, es el esfuerzo del individuo para cumplir con las metas y objetivos establecidos, en función de sus capacidades y habilidades dentro de la organización. Además, comprende las acciones, capacidades, destreza y comportamientos de los colaboradores.[17]

El desempeño laboral se define como la ejecución de acciones por parte de una persona para alcanzar metas u objetivos dentro de la organización en un tiempo determinado, lo cual indica que el desempeño mide la cantidad o calidad del trabajo de un individuo o grupo, según los niveles de ejecución logradas para el cumplimiento de las metas. también se evalúan factores actitudinales y operativos. Los factores actitudinales incluyen disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad y capacidad de realización. Por otro lado, los factores operativos comprenden conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.

Evaluación del desempeño

El desempeño laboral es esencial para cualquier empresa o institución, debido a su dominio de evaluar la productividad, proactividad, comportamiento y transmisiones de conocimientos de sus empleados. Por ende, es importante que los trabajadores comprendan no sólo las funciones, sino también las expectativas de la institución, ya que esto les brindará beneficios motivadores y oportunidades específicas. Es por ello que la evaluación del desempeño es una metodología clave para mejorar los indicadores de la empresa, a través de la gestión y medición de cada una de las habilidades de sus empleados. Además, se deben considerar los aspectos intrínsecos como estabilidad mental, relaciones interpersonales, manejo de emociones, adaptabilidad al cambio y otras habilidades blandas de cada uno.[18,19,20]

Sin embargo, se han desarrollado varios métodos de evaluación para superar diversos desafíos, uno de ellos es la evaluación de desempeño colaborador talento, que se centra en medir los parámetros importantes para obtener resultados que reflejan las competencias idóneas de los empleados y la gestión organizacional. En este modelo se combinan herramientas métricas y cualitativas que se adaptan a las necesidades específicas de las diferentes empresas, teniendo en cuenta sus estrategias, las competencias laborales, los conocimientos, habilidades y actitudes personales, gracias a su flexibilidad permite a que cada empresa o institución pueda ajustar o diseñar diversas evaluaciones que se alineen mejor con su realidad laboral y objetivos organizacionales.[21]

Por otro lado, la evaluación de desempeño debe ser equitativa y bidireccional, es decir, no debe enfocarse solamente en los empleados, sino también en los directivos. Por ende, existe el método de la autoevaluación que es sumamente importante ya que, les permite poder analizar su desarrollo tanto personal como profesional. Según la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP,[11] cap.6; art.76, indica que el "Subsistema de evaluación del desempeño: es el conjunto de normas técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto".[23,24]

Ergonomía

La palabra ergonomía proviene del griego, derivada de "Ergon" (trabajo, acción) y "Nomos" (costumbre, ley, uso, regla), lo que significa leyes de trabajo o normas de trabajo. Por otro lado, la Asociación Internacional de Ergonomía lo define como la disciplina científica que se relaciona con las interacciones entre las personas y otros elementos del sistema y la profesión que se basa en la teoría, los principios, los datos y los métodos disponibles al diseño, con el objetivo de optimizar el bienestar y el rendimiento de los trabajadores. Además, se encuentran estrechamente vinculada con la salud ocupacional, que busca el bienestar tanto físico, emocional, social y espiritual de los empleados, con el fin de mejorar su actitud, salud y rendimiento laboral.[26,27]

Para poder alcanzar estos objetivos, la ergonomía aborda todos los factores de riesgo y los desequilibrios de la empresa. Por lo tanto, tiene como objetivo prevenir daños a la salud en sus tres dimensiones (física, mental y social), de acuerdo con la definición de la OMS. Este concepto se divide en diferentes áreas como la antropometría, ergonomía física, ergonomía ambiental, ergonomía cognitiva, ergonomía organizacional, ergonomía de necesidades específicas y ergonomía preventiva cada una se encuentra enfocada en diferentes aspectos del trabajo y del entorno laboral, permitiendo así implementar mejoras y diseñar sistemas de trabajo saludables y sostenibles.[28,29]

Fatiga física y mental en el área laboral

Fatiga es el cansancio que se siente después de un sobreesfuerzo o tensión, se manifiesta a través de sensaciones de cansancio, agotamiento, molestias y dificultad para poder relajarse. por ende, afecta la salud tanto física como mental en las personas. Esta condición conlleva a una incapacidad de respuesta y dificulta

en el descanso reparador, volviéndose un problema crónico y persistente. Sin embargo, a pesar de sus efectos negativos, la fatiga tiene un valor adaptativo, ya que actúa como un mecanismo de adaptación que indica la necesidad de descanso, especialmente en los trabajadores, permitiendo tomar medidas que ayuden a minimizar los riesgos laborales.[30]

Según la misma fuente, la fatiga física se da por un esfuerzo muscular excesivo, ya sea repetitivo, estático o dinámico, por ende, las causas principales al tener una tensión excesiva tanto en el sistema psicomotor como en todo el organismo pueden ser una inadecuada organización del trabajo, factores individuales como defectos visuales o lesiones previas, un ambiente laboral insatisfactoria y condiciones ergonómicas. Sin embargo, la fatiga mental se la define como la sensación de carga mental, que genera estrés laboral y trastornos musculoesqueléticos, impidiendo tener la capacidad de atención y concentración en una actividad laboral.[30]

CONCLUSIONES

El análisis realizado permitió establecer que la Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem constituye un marco conceptual esencial para comprender la importancia de mantener hábitos saludables dentro del entorno laboral. Su aplicación en la práctica cotidiana, particularmente a través de las pausas activas, refuerza la idea de que el cuidado personal no solo es un derecho, sino también una responsabilidad del trabajador para preservar su bienestar físico y mental. Las pausas activas, en este sentido, se consolidaron como una herramienta de prevención, con beneficios fisiológicos, psicológicos, sociales y económicos, que repercutieron directamente en la productividad y en la calidad de vida de los empleados.

Asimismo, la revisión histórica y contextual evidenció que estas prácticas han trascendido fronteras y épocas, demostrando su efectividad en la reducción de la fatiga, el control del sedentarismo y la prevención de enfermedades ocupacionales. La implementación institucional de programas de pausas activas se proyectó como una estrategia de salud ocupacional de bajo costo y alto impacto, capaz de mejorar el clima organizacional, disminuir el ausentismo y favorecer la integración social en los equipos de trabajo.

Sin embargo, también se identificaron barreras importantes, como la falta de tiempo, de apoyo directivo o de espacios adecuados, lo que indica que la sostenibilidad de estas prácticas depende en gran medida del compromiso institucional y de la generación de una cultura orientada al autocuidado. Frente a estas limitaciones, la ergonomía y la gestión de la fatiga laboral se presentaron como ejes complementarios para potenciar los beneficios de las pausas activas y garantizar entornos laborales más seguros y saludables.

En conclusión, la integración de la teoría del autocuidado con la práctica de pausas activas en el ámbito laboral reafirmó que el bienestar de los trabajadores no solo favorece su desempeño individual, sino que también fortalece el desarrollo institucional y social. Promover estas prácticas implica reconocer que la salud y la productividad son dimensiones inseparables, cuya articulación resulta imprescindible para construir ambientes de trabajo sostenibles y humanizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Machado F, Casanova M, González W, Casanova D. Historia de Dorothea Orem y sus aportes a las teorías de la enfermería. VIII Simposio de Historia de la Enfermería; 2022 oct 31. Disponible en: https://simposioihe2022.sld.cu/index.php/simposiosenf/simposioihe2022/paper/viewPaper/10

2. Tituaña I, Mora M. Pausas activas lúdicas para clases virtuales de los estudiantes de séptimo año de educación básica de la Unidad Educativa "URCUQUÍ" año lectivo 2020-2021 [Trabajo de titulación]. Ibarra: Universidad Técnica del Norte; 2022. Disponible en: https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12477/2/FECYT%203969%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf

3. Rosero D, Criollo P, Martin K, Calderón J. Pausas activas como clave del éxito en tu trabajo. Bol Inf CEI. 2022. Disponible en: https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/3301

4. Costa P, Vélez K, Sánchez F. Pausas activas para prevenir el estrés laboral en el personal de enfermería en la Clínica Santiago. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra; 2020. Disponible en: https://issuu.com/pucesd/docs/pecostap-kmve_lezv_tt_eenf_2019_01

5. Niño J, Solano M. Importancia de las pausas activas: una revisión bibliográfica [Trabajo de grado]. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2020. Disponible en: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11692/5/TE.RLA_Ni%c3%b1oJairo-SolanoMaricela_2020.pdf

6. Universidad de Málaga. Estírate con las pausas activas. Málaga: Universidad de Málaga; 2021 abr. Disponible en: https://www.uma.es/uma-salud/info/128273/pausas-activas-semanasaluduma-2021/

7. Grasso L. Encuestas: elementos para su diseño y análisis. Vol 1. Córdoba (AR): Encuentro; 2006. Disponible en: https://books.google.com.co/books?id=jL_yS1pfbMoC

8. Silva A, Ochoa C. La seguridad y salud ocupacional referente a las pausas activas [Tesis]. Riobamba: Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2019. Disponible en: https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11007/1/PIURABG002-2020.pdf

9. Dávila M, García C, Monteserro A. Incidencia de la actividad física en el bienestar psicológico de los trabajadores administrativos de la cooperativa financiera y empresas públicas de Medellín - COOFINEP [Trabajo de grado]. Medellín: Universidad Católica de Oriente; 2022. Disponible en: https://repositorio.uco.edu.co/bitstream/20.500.13064/1661/1/Trabajo%20de%20grado.pdf

10. Ochoa C, Centeno P, Hernández E, Guamán K, Castillo J. La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. Rev Univ Cienfuegos. 2020;12(5):308-16. Disponible en: http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-308.pdf

11. Cardona D, Pulgarin D, Agudelo L, Ceballos M, Gómez Y, Galindo J. Propuesta de mejoramiento para el programa de pausas activas en la empresa cooperativa [Tesis]. Bogotá: Universidad Nacional Abierta y a Distancia; 2023. Disponible en: https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/58570/Dypulgarine.pdf

12. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, núm. 155. Ginebra: OIT; 1981. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155#A4

13. Castrillón B, Muñoz J, Gallego S. Condiciones ergonómicas y estrés en trabajadores de áreas administrativas salud PYP S.A.S 2021 [Especialización]. Manizales: Universidad de Manizales; 2021. Disponible en: https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/4378

14. Escárcega J. Investigación de campo: ¿Qué es y por qué hacerla? Ciudad de México: Berumen; 2023 nov 8. Disponible en: https://berumen.com.mx/investigacion-de-campo-que-es-y-por-que-hacerla/

15. Ministerio de Salud Pública. Pausa activa: promoción de salud en el trabajo. Quito: Ministerio de Salud Pública; s.f. Disponible en: https://www.salud.gob.ec/guias-de-pausa-activa/

16. Ecuador. Código del Trabajo. 2020 jun 22. Disponible en: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

17. Coy W, Vanegas R, Ramírez H. Desempeño laboral y tendencias investigativas: una revisión sistemática de la literatura [Proyecto de investigación de Maestría]. Montería: Politécnico Grancolombiano; 2023. Disponible en: https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7211

18. Restrepo L, Serna P. Importancia de la evaluación de desempeño en las empresas de servicios. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina; 2023 dic 5. Disponible en: https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/5899

19. Niño V. Metodología de la investigación. Bogotá: Ediciones de la U; 2011. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Diseno-y-ejecucion_2011.pdf

20. Gómez M. Introducción a la metodología de la investigación científica. Vol 1. Córdoba (AR): Brujas; 2006. Disponible en: https://www.google.com.ec/books/edition/Introducci%C3%B3n_a_la_metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/9UDXPe4U7aMC

21. Heredia-Quito M, Narváez-Zurita C. La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. Dialnet Métricas; 2021 jul 1. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8011435

22. Ecuador. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). 2020 dic 9. Disponible en: https://www.superbancos.

gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

23. Larco M. Ministerio de Trabajo. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-001. Quito: Ministerio de Trabajo; 2020. Disponible en: https://mediya.ec/wp-content/uploads/2021/11/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-001.pdf

24. Ecuador. Constitución de la República. Art 32, Título II. Quito: Ministerio de Defensa Nacional; 2022. Disponible en: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

25. Ávila H. Introducción a la metodología de la investigación. México DF: Eumed.net; 2006. Disponible en: https://books.google.com.ec/books?id=r93TK4EykfUC

26. Correa M, Cortés A, Díaz M, Fernández I, Fernández A, Fernández C, et al. Fundamentos de enfermería (I) bases teóricas y metodológicas. Almería: Universidad de Almería; 2022. Disponible en: https://books.google.com.ec/books/about/Fundamentos_de_enfermer%C3%ADa_I_Bases_te%C3%B3r.html?id=UzKUEAAAQBAJ

27. Díaz V. Metodología de la investigación científica y bioestadística para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud. Santiago de Chile: RIL Editores; 2006. Disponible en: https://www.google.com.ec/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_cient/KfscYYsconYC

28. López J. Qué es la estadística descriptiva. Economipedia; 2024 ene 4. Disponible en: https://economipedia.com/definiciones/estadistica-descriptiva.html

29. Martínez J, Villamizar D, Castillo P. Diseño de herramientas lúdico didácticas para el aprendizaje y evaluación de ergonomía en manipulación de cargas para trabajadores con discapacidad auditiva en Cali [Trabajo de grado]. Cali: Universidad Autónoma de Occidente; 2024.

30. Orozco J, Gil V. Fatiga física y mental en trabajadores de la salud en un hospital del Valle del Cauca, periodo 2021-2022 [Especialización]. Manizales: Universidad Católica de Manizales; 2022.

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Jennifer Lizcano Ramírez, Arelis Cecilia Remache Barre, Ana Maria Rodriguez Salas, Jenrry Fredy Chávez-Arizala.

Curación de datos: Jennifer Lizcano Ramírez, Arelis Cecilia Remache Barre, Ana Maria Rodriguez Salas, Jenrry Fredy Chávez-Arizala.

Análisis formal: Jennifer Lizcano Ramírez, Arelis Cecilia Remache Barre, Ana Maria Rodriguez Salas, Jenrry Fredy Chávez-Arizala.

Investigación: Jennifer Lizcano Ramírez, Arelis Cecilia Remache Barre, Ana Maria Rodriguez Salas, Jenrry Fredy Chávez-Arizala.

Metodología: Jennifer Lizcano Ramírez, Arelis Cecilia Remache Barre, Ana Maria Rodriguez Salas, Jenrry Fredy Chávez-Arizala.

Administración del proyecto: Jennifer Lizcano Ramírez, Arelis Cecilia Remache Barre, Ana Maria Rodriguez Salas, Jenrry Fredy Chávez-Arizala.

Recursos: Jennifer Lizcano Ramírez, Arelis Cecilia Remache Barre, Ana Maria Rodriguez Salas, Jenrry Fredy Chávez-Arizala.

Software: Jennifer Lizcano Ramírez, Arelis Cecilia Remache Barre, Ana Maria Rodriguez Salas, Jenrry Fredy Chávez-Arizala.

Supervisión: Jennifer Lizcano Ramírez, Arelis Cecilia Remache Barre, Ana Maria Rodriguez Salas, Jenrry Fredy Chávez-Arizala.

Validación: Jennifer Lizcano Ramírez, Arelis Cecilia Remache Barre, Ana Maria Rodriguez Salas, Jenrry Fredy Chávez-Arizala.

Visualización: Jennifer Lizcano Ramírez, Arelis Cecilia Remache Barre, Ana Maria Rodriguez Salas, Jenrry

Fredy Chávez-Arizala.

Redacción – borrador original: Jennifer Lizcano Ramírez, Arelis Cecilia Remache Barre, Ana Maria Rodriguez Salas, Jenrry Fredy Chávez-Arizala.

Redacción – revisión y edición: Jennifer Lizcano Ramírez, Arelis Cecilia Remache Barre, Ana Maria Rodriguez Salas, Jenrry Fredy Chávez-Arizala.