

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1132>

Efectividad de las pausas activas en la reducción del estrés laboral en el personal de salud

Effectiveness of active breaks in reducing workplace stress in health personnel

Elida Yesica Reyes Rueda

ereyes@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-2466-2063>

Universidad Técnica de Machala
Machala, Ecuador

Gabriela Estefanía Chérrez Peláez

gcherrez2@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-5220-3067>

Universidad Técnica de Machala
Machala, Ecuador

Ashley Anneth Loaiza Ordoñez

aloaiza4@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-2840-7725>

Universidad Técnica de Machala
Machala, Ecuador

Artículo recibido: 10 abril 2025

- Aceptado para publicación: 20 mayo 2025

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

El estrés laboral en el personal de Enfermería es una respuesta a la exposición constante a situaciones demandantes de tipo físico y emocional, agravadas por cargas biológicas, químicas y ergonómicas, así como el ritmo intenso. El objetivo del estudio fue determinar la efectividad de las pausas activas en la reducción del estrés laboral en el personal de salud de las unidades del Distrito 07D02 de Machala. Se aplicó un enfoque cuantitativo y relacional, con una muestra de 165 profesionales (médicos, enfermeros, técnicos y personal administrativo), mediante encuestas que incluyeron variables sociodemográficas, niveles de estrés (físico, psicológico y social) y características de las pausas activas. El análisis estadístico se realizó con IBM SPSS Statistics. Los resultados mostraron que el 75,2% de los participantes fueron mujeres, el 72,1% trabaja en turno diurno y el 37,6% tiene más de 10 años de experiencia. El 45,1% presentó sobrecarga laboral y el 61,2% manifestó molestias físicas. El 66,4% practica pausas activas, y más del 83% reconoce sus beneficios, destacando su impacto positivo en la reducción del estrés y mejora del clima y desempeño laboral.

Palabras clave: pausas activas, estrés laboral, calidad de la atención, salud laboral

ABSTRACT

Work stress in nursing personnel is a response to constant exposure to physically and emotionally demanding situations, aggravated by biological, chemical and ergonomic burdens, as well as the intense rhythm. The objective of the study was to determine the effectiveness of active breaks in the reduction of work stress in the health personnel of the units of District 07D02 of Machala. A quantitative and relational approach was applied, with a sample of 165 professionals (physicians, nurses, technicians and administrative personnel), through surveys that included sociodemographic variables, stress levels (physical, psychological and social) and characteristics of active breaks. Statistical analysis was performed with IBM SPSS Statistics. The results showed that 75.2% of the participants were women, 72.1% worked the day shift, and 37.6% had more than 10 years of experience. A total of 45.1% presented work overload and 61.2% reported physical discomfort. 66.4% practice active breaks, and more than 83% recognize their benefits, highlighting their positive impact on stress reduction and improvement of work climate and performance.

Keywords: active breaks, work-related stress, quality of care, occupational health

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

Las pausas activas son actividades que permiten desarrollar períodos de descanso donde los trabajadores podrán liberar endorfinas, las cuales permiten a los seres humanos reducir la fatiga, a través de un conjunto estiramientos musculares y articulares; al igual que ejercicios físicos, de respiración y cambios de postura, los cuales pueden ser realizados de manera grupal o individual; sin interferir con el horario de trabajo y según las características de los puestos de trabajo (La organización del trabajo y el estrés, 2020). Estas actividades surgen como medida de control y prevención a una gran problemática en el personal de salud conocida como estrés laboral (Arteaga Bocanegra y Guillen Paredes, 2023).

La OMS- OPS reconocen al estrés como un problema de salud pública, y de acuerdo con el boletín informativo 2020 refiere que cada año mueren más de 2,78 millones de personas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo (La Salud mental en el Trabajo, 2024). Por otra parte, la Agencia Europea de Seguridad y Salud refiere que entre un 50-60 % de las bajas laborales se relacionan con esta temática; así mismo, la Oficina Europea de Estadística (Eurostat) y según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS 2020) el 40% de los trabajadores manifestaron estar estresados, ocasionando un 60% menos de eficiencia en el desempeño laboral, siendo percibido con un mayor descontento con las relaciones de compañeros y supervisores originando un ambiente que afecta (Farro Uceda, 2023).

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), señala que de Japón y Taiwán presentó que alrededor del 60% de los trabajadores han tenido estrés laboral; de igual manera en China, el 50% tiene un alto índice de depresión, el 45% padece de ansiedad y el 34% tuvo insomnio; y Canadá el 47% de los profesionales sanitarios recibieron ayuda psicológica, prevaleciendo entre un 33,9% y 65% de estrés laboral (Tarrillo Mego y Fustamante Colunche, 2024).

Ecuador no es la excepción, en un estudio realizado por la Universidad SEK determinó que del 100% de enfermedades ocupacionales, el 30% son causadas por el estrés, pero los resultados eran esperados, ya que las instituciones de salud nacionales exigen mayor capacidades y competitividad, siendo una problemática latente en las Unidades de Salud del Sector Público del Ecuador ya que el desempeño laboral que se espera debe ser excelente al prestar servicios a la comunidad y la afluencia de personas es masiva, por lo que trabajan bajo presión (Tunja Castro, 2021) (Molina Chailán et al., 2021).

La efectividad de las pausas activas se encontró que los trabajadores que realizan pausas cortas y activas durante su jornada laboral presentan hasta un 20% más de eficiencia en sus tareas diarias, por otro lado, la Organización Mundial de la Salud resalta que las pausas activas en el entorno laboral no solo benefician el rendimiento laboral, sino que también mejoran la salud y el bienestar de los trabajadores (¿Cuál es la importancia de implementar pausas activas en el entorno

laboral?, 2024). Además, se estima que las empresas que promueven las pausas activas registran una disminución del 15% en las tasas de ausentismo por enfermedad y un aumento del 10% en la satisfacción laboral de sus empleados (Vorecol, 2024).

El estrés constituye una respuesta ya sea física o emocional, ante la diferencia existente entre las capacidades para asumir una carga laboral; por lo tanto, sus capacidades quedan por debajo de las exigencias establecidas, no permitiéndoles enfrentarlas (Estrés laboral, 2020). Los profesionales deben relajarse físicamente y liberar cualquier tensión acumulada, ya que el estrés afecta mental y físicamente, llegando a causar impactos en la labor diaria del personal de salud; debido a que las características asistenciales, como la exposición constante a cargas biológicas, químicas y ergonómicas, así como el ritmo intenso, las altas demandas cognitivas y emocionales, contribuyen para el apareamiento de enfermedades y de trastornos psíquicos en el trabajador, siendo uno de los problemas laborales (Schultz et al., 2022) (Mendoza Leon, 2020)

El estrés laboral puede llegar a detectarse de forma oportuna mediante síntomas que yacen divididos en Manifestaciones emocionales (irritabilidad, ansiedad, problemas de sueño, depresión, hipocondría, alienación, desgaste, problemas familiares, miedo, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia); Manifestaciones cognitivas: dificultad para concentrarse, confusión, olvidos, pensamiento menos efectivo, reducción de la capacidad de solución de problemas, reducción de la capacidad de aprendizaje, recordar aprender cosas nuevas, tomar decisiones; Manifestaciones conductuales: disminución de la productividad, abuso de drogas, alcohol, tabaco, conducta destructiva. Manifestaciones fisiológicas: problemas de espalda, bajas defensas, úlceras pépticas, problemas cardiológicos, hipertensión (Estrés, 2023).

Desde estas perspectivas, es importante implementar prácticas que permitan reducir el estrés laboral, brindando técnicas que permitan la recuperación física y mental. Debido a esto surgen normativas que controlan y regulan el cumplimiento de estas actividades, como lo es la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de riesgo Ergonómico, en el artículo 37° recomienda que las pausas activas deben ser de 10 minutos en intervalos de 90 o 60 minutos de trabajo, siendo una actividad de estiramiento, movilidad articular o ejercicios respiratorios, orientados a liberar tensión y compensar las estructuras con el fin de incrementar la productividad, rendimiento laboral o a su vez prevenir y reducir la fatiga laboral (Gutiérrez Cabello et al., 2020).

Las personas deben conocerse a sí mismas y estar atentas a las señales que el estrés laboral poco a poco va manifestando en el cuerpo, como lo son el Cansancio, Apatía y desmotivación generalizadas, Irritabilidad, Cambios de humor y Pesadillas. Como avanzábamos, dependen de cada persona y una persona afectada por estrés laboral suele presentar tanto síntomas cognitivos y emocionales como físicos (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022). Es importante evidenciar de forma oportuna los tipos de síntomas ya sean psíquicos, tales como la

preocupación, Inseguridad, miedo, ansiedad, depresión y los cambios de humor, irritabilidad e insomnio; o pueden ser físicos, tales como sudoración, dolores de cabeza, malestar estomacal, taquicardia o problemas dermatológicos (Oliveras Valenzuela, 2024) (Jaspe et al., 2019).

El estrés laboral es una de las principales causas de ausentismo en el sector salud, ya que según la OMS, más del 50% de los trabajadores a nivel mundial experimentan estrés laboral, y este fenómeno es especialmente prevalente en el ámbito sanitario debido a los factores antes mencionados, por tal motivo al implementar pausas activas de 5 a 10 minutos cada dos horas evidencia una reducción del estrés en un 30% y aumenta la productividad en un 20%, según estudios realizados en empresas como Google, Microsoft y Nike; mismas que fomentan las pausas activas debido a la observación de un 25% menos de casos relacionados al estrés, lo que resalta la importancia de estas prácticas para prevenir el agotamiento profesional (Universidad de Santander, 2020) (8 beneficios de las pausas activas en el trabajo, 2020).

Estudios a nivel mundial resaltan que el 72,2% de los médicos generales presentaban síntomas de estrés, el 55,5% síntomas de depresión y el 36,1% síntomas de ansiedad. Los factores asociados incluían ser mujer (59,7%), tener entre 28 y 35 años (43,05%), ser soltero (44,4%) y trabajar en áreas clínicas (80,5%) (Rodríguez Paz, 2021). Por otra parte en una institución hospitalaria pública se mostró que el 57,14% de los médicos jóvenes (25-35 años) experimentaban altos niveles de estrés laboral, asociado a largas jornadas y alta demanda emocional. En Ecuador, datos durante la pandemia en 2020, nos indican que el 69,2% del personal de enfermería mayor estrés en comparación con el 30,8% del personal administrativo. Este estrés se vinculó a condiciones laborales desfavorables (Zambrano Lopez et al., 2021).

No obstante, en los siguientes años Ecuador ha mostrado un aumento del 23% de casos respecto a 2020; donde la sobrecarga de trabajo fue identificada como la principal causa de este estrés extremo, resultando en un 79% de trabajadores con enfermedades ocupacionales. De esta forma Ecuador se posiciona como el segundo país latinoamericano con mayor nivel de estrés, alcanzando un 54% a nivel regional; representando un 22,5% de las enfermedades laborales en el país (Mantuano, 2025) (Barrera Pintado y Baculima Suarez, 2024).

Las pausas activas son una herramienta efectiva para mejorar la productividad laboral al romper con la monotonía y el agotamiento que pueden surgir durante la jornada de trabajo. Estas breves interrupciones permiten a los empleados recargar energías, mejorar su concentración y reducir el estrés, lo que repercute positivamente en la calidad y eficiencia de su trabajo (Lemarie Lasso, 2020). Por otra parte, es evidente que implementar pausas activas en el entorno laboral no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye al éxito y rendimiento de la empresa. Incorporar hábitos de bienestar en la rutina diaria fomenta un ambiente laboral más saludable y energético, promoviendo la motivación, la creatividad y la satisfacción laboral (Linares Gomez, 2020). En definitiva, las pausas activas son un recurso valioso que puede potenciar el rendimiento individual y colectivo en cualquier ambiente laboral. El objetivo del presente trabajo

de investigación es determinar la efectividad de las pausas activas en la reducción de estrés laboral en el personal de salud que labora en las unidades de salud del Distrito 07D02 de la ciudad de Machala.

MATERIALES Y MÉTODOS

El tipo de investigación de la presente es una investigación cuantitativa, ya que se analizarán los resultados en función de la medición de las variables de estudio. El estudio es analítico relacional, ya que se medirán las variables de pausas activas con estrés laboral en el personal de salud. La investigación será enfocada al personal de salud (médicos, enfermeras/os, técnicos en atención primaria, especialistas, personal administrativo, etc.) la cual se estiman 150 profesionales de salud que labora en las unidades de salud del Distrito 07D02 de la ciudad de Machala. La muestra corresponde al 100% de la población, cuya selección es no probabilística a través de la conveniencia de sus participantes. Se incluirán al personal que labora en las unidades operativas de distrito 07D02. Los criterios de exclusión son: personal que pertenezca a otro distrito, o que no labore en las unidades operativas del Distrito 07D02, o que no acepten participar de la investigación.

Para la recolección de información se aplicó una encuesta en la cual se consideran variables de estudio como las características socio demográficas (edad, sexo, profesión, tiempo de experiencia laboral, turno de trabajo), nivel de estrés laboral (Dimensión física, psicológica y social), pausa activa (física, mental, tiempos de aplicación). Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa IBM SPSS STATISTICS, los mismos que fueron expresados en tablas con números y porcentajes.

RESULTADOS

Posterior a la aplicación oportuna del instrumento, es posible obtener los resultados necesarios en base a la población que formó parte de la investigación, dentro de la cual se incluyen todas las unidades operativas que forman parte del Distrito 07D02, los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento evidencian que, de los 165 profesionales de salud del Distrito 07D02 encuestados, el 75,2% son mujeres y el 24,8% hombres. En cuanto a las profesiones, el 37,6% corresponde a personal de Enfermería, 26,1% a Médicos, 2,4% a Técnicos en atención primaria y 33,9% al personal administrativo y de apoyo. La mayoría de los participantes cuenta con más de 10 años de experiencia laboral (37,6%), seguidos por aquellos con 1 año (32,1%), de 1 a 5 años (15,8%) y de 6 a 10 años (14,5%). En relación con la jornada laboral, el 72,1% trabaja en turno diurno y el 27,9% en horario rotativo. Por rangos de edad, el 30,9% tiene entre 26 y 35 años, seguido del 24,8% con edades entre 18 y 25, el 23,6% entre 36 y 45, el 10,9% entre 46 y 55, y el 9,7% entre 56 y 62 años.

Tabla 1*Características sociodemográficas del personal de salud del Distrito 07D02*

VARIABLE	N	%
EDAD		
18 a 25	41	24,8%
26 a 35	51	30,9%
36 a 45	39	23,6%
46 a 55	18	10,9%
56 a 62	16	9,7%
SEXO		
Femenino	124	75,2%
Masculino	41	24,8%
PROFESIÓN		
Médico	43	26,1%
Enfermero	62	37,6%
Técnico en Atención Primaria de Salud	4	2,4%
Otro	56	33,9%
EXPERIENCIA		
Menos de 1 año	53	32,1%
1 - 5 años	26	15,8%
6 - 10 años	24	14,5%
Más de 10 años	62	37,6%
TURNOS		
Diurno	119	72.1%
Nocturno	46	27.9%

Nota: Elaboración propia.

En el análisis del nivel de estrés físico, se evidenció que el 34,5% de los profesionales manifestó una postura neutral respecto al tiempo asignado para cumplir sus actividades, mientras que un 32,7% estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo, y un 32,8% en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Sobre la carga de trabajo, el 45,1% indicó estar de acuerdo en que tienen demasiadas actividades asignadas. Además, el 43,6% consideró que existe suficiente personal en las unidades, frente a un 32,7% que manifestó disconformidad. En cuanto a la dimensión psicológica del estrés, el 46,6% no consideró que tomar decisiones en ausencia del médico afecte su estado emocional, mientras que un 22,5% sí lo percibió así. Respecto a la frustración por no tener respuestas para los pacientes, el 34% manifestó estar de acuerdo, aunque un 46,3% no

compartió esa opinión. Asimismo, un 32,1% expresó que no sentirse preparado los desmoraliza, mientras que un 34,6% no lo consideró así. Finalmente, el 44,9% no se sintió culpable por no estar suficientemente preparado para brindar apoyo emocional, frente a un 26,7% que sí manifestó ese sentimiento.

Tabla 2

Percepción del Nivel de Estrés - Dimensión Física y Psicológica, del personal de Salud del Distrito 07D02

DIMENSIÓN FÍSICA		
VARIABLE	N	%
TIEMPO ASIGNADO		
Totalmente en desacuerdo	29	17,6%
En desacuerdo	25	15,2%
Neutral	57	34,5%
De acuerdo	34	20,6%
Totalmente de acuerdo	20	12,1%
CANTIDAD DE ACTIVIDADES		
Totalmente en desacuerdo	12	7,3%
En desacuerdo	26	15,8%
Neutral	69	41,8%
De acuerdo	37	22,4%
Totalmente de acuerdo	21	12,7%
PERSONAL SUFICIENTE		
Totalmente en desacuerdo	21	12,7%
En desacuerdo	33	20,0%
Neutral	39	23,6%
De acuerdo	51	30,9%
Totalmente de acuerdo	21	12,7%
DIMENSIÓN PSICOLÓGICA		
TOMA DE DECISIONES		
Totalmente en desacuerdo	36	21,8%
En desacuerdo	41	24,8%
Neutral	51	30,9%
De acuerdo	27	16,4%
Totalmente de acuerdo	10	6,1%
FRUSTRACION		
Totalmente en desacuerdo	24	14,5%
En desacuerdo	36	21,8%

Neutral	49	29,7%
De acuerdo	45	27,3%
Totalmente de acuerdo	10	6,1%
NO SENTIRSE PREPARADO		
Totalmente en desacuerdo	26	15,8%
En desacuerdo	31	18,8%
Neutral	55	33,3%
De acuerdo	37	22,4%
Totalmente de acuerdo	16	9,7%
SENTIMIENTOS DE CULPA		
Totalmente en desacuerdo	43	26,1%
En desacuerdo	31	18,8%
Neutral	47	28,5%
De acuerdo	30	18,2%
Totalmente de acuerdo	14	8,5%

Nota: Elaboración propia.

En la dimensión social del estrés, el 37,5% de los profesionales manifestó que ser criticado por un médico les genera molestia, aunque el 32,7% mostró neutralidad y el 29,7% no se sintió afectado. Respecto al estrés por desacuerdos con el tratamiento médico, el 43,6% se mantuvo neutral, el 35,2% indicó no sentir estrés y el 21,3% sí. La mayoría (62,4%) no reportó conflictos con sus líderes de área, mientras que el 9,7% sí los experimentó. En cuanto a la oportunidad para compartir sentimientos e ideas con compañeros, el 42,4% no percibió limitaciones, aunque el 43,6% se mostró neutral y el 13,9% sí reconoció pocas oportunidades. Finalmente, el 47,3% de los profesionales no se siente desestabilizado por la presión o críticas de los usuarios, frente a un 18,7% que sí lo está.

Tabla 3

Percepción del Nivel de Estrés - Dimensión Social, que presenta el personal de Salud del Distrito 07D02

VARIABLE	N	%
CRÍTICAS		
Totalmente en desacuerdo	27	16,4%
En desacuerdo	22	13,3%
Neutral	54	32,7%
De acuerdo	38	23,0%
Totalmente de acuerdo	24	14,5%
ESTRÉS		

Totalmente en desacuerdo	28	17,0%
En desacuerdo	30	18,2%
Neutral	72	43,6%
De acuerdo	25	15,2%
Totalmente de acuerdo	10	6,1%
CONFLICTOS CON EL LÍDER		
Totalmente en desacuerdo	73	44,2%
En desacuerdo	30	18,2%
Neutral	46	27,9%
De acuerdo	10	6,1%
Totalmente de acuerdo	6	3,6%
OPORTUNIDAD DE EXPRESARSE		
Totalmente en desacuerdo	35	21,2%
En desacuerdo	35	21,2%
Neutral	72	43,6%
De acuerdo	16	9,7%
Totalmente de acuerdo	7	4,2%
PRESIÓN DE USUARIOS		
Totalmente en desacuerdo	42	25,5%
En desacuerdo	36	21,8%
Neutral	56	33,9%
De acuerdo	24	14,5%
Totalmente de acuerdo	7	4,2%

Nota: Elaboración propia.

En cuanto a las pausas activas, el 54,6% de los profesionales afirmó que se aplican actividades de relajación en sus áreas de trabajo, aunque un 21,2% señaló lo contrario. El 56,4% indicó que estas pausas se realizan en algún momento del día, mientras que el 20,6% lo negó. Además, el 61,2% reportó haber experimentado molestias físicas relacionadas con su labor, y un 34,6% afirmó que realiza ejercicios musculares y de relajación al inicio de su jornada, aunque un porcentaje similar (34,5%) señaló no hacerlo. En cuanto a la influencia del liderazgo, el 43,7% de los encuestados indicó que sus superiores sí los motivan a realizar pausas activas, mientras que el 23,6% consideró que no reciben este estímulo.

Tabla 4*Percepción de las Pausas Activas - Inicio, que presenta el personal de Salud del Distrito 07D02*

VARIABLE	N	%
ACTIVIDAD DE RELAJACIÓN		
Totalmente en desacuerdo	16	9,7%
En desacuerdo	19	11,5%
Neutral	40	24,2%
De acuerdo	58	35,2%
Totalmente de acuerdo	32	19,4%
PAUSA ACTIVA		
Totalmente en desacuerdo	19	11,5%
En desacuerdo	15	9,1%
Neutral	38	23,0%
De acuerdo	61	37,0%
Totalmente de acuerdo	32	19,4%
MOLESTIAS FÍSICAS		
Totalmente en desacuerdo	14	8,5%
En desacuerdo	17	10,3%
Neutral	33	20,0%
De acuerdo	61	37,0%
Totalmente de acuerdo	40	24,2%
ETIRAMIENTOS AL INICIO		
Totalmente en desacuerdo	24	14,5%
En desacuerdo	33	20,0%
Neutral	51	30,9%
De acuerdo	31	18,8%
Totalmente de acuerdo	26	15,8%
MOTIVACIÓN DE PAUSA ACTIVA		
Totalmente en desacuerdo	24	14,5%
En desacuerdo	15	9,1%
Neutral	54	32,7%
De acuerdo	43	26,1%
Totalmente de acuerdo	29	17,6%

Nota: Elaboración propia.

Respecto a las pausas activas de compensación, el 55,8% de los profesionales manifestó que sí realiza descansos o actividades de relajación durante sus labores, aunque un 23% indicó no hacerlo. Un alto porcentaje reconoció los beneficios de estas prácticas: el 85,5% cree que los

movimientos articulares ayudan a reducir el cansancio físico y mental, el 81,8% considera que una buena postura contribuye a manejar la sobrecarga laboral, y el 84,9% expresó agrado por realizar pausas activas para distraerse. Además, el 86,1% cree que estas pausas mejoran la sobrecarga laboral, y el 66,6% indicó que realiza ejercicios musculares y de relajación durante la jornada. El 70,3% afirmó que estas actividades les permiten despejar la mente y relajarse. Asimismo, el 44,9% de los profesionales dijo proponer actividades para las pausas activas y el 55,1% señaló que las aplica correctamente durante su jornada, aunque un 29,1% mostró incertidumbre al respecto.

Tabla 5

Percepción de las Pausas Activas - Compensación, que presenta el personal de Salud del Distrito 07D02

VARIABLE	N	%
ACTIVIDAD DE RELAJACIÓN		
Totalmente en desacuerdo	19	11,5%
En desacuerdo	19	11,5%
Neutral	35	21,2%
De acuerdo	61	37,0%
Totalmente de acuerdo	31	18,8%
MOVIMIENTOS ARTICULARES		
Totalmente en desacuerdo	2	1,2%
En desacuerdo	4	2,4%
Neutral	18	10,9%
De acuerdo	75	45,5%
Totalmente de acuerdo	66	40,0%
BUENA POSTURA		
Totalmente en desacuerdo	4	2,4%
En desacuerdo	3	1,8%
Neutral	23	13,9%
De acuerdo	67	40,6%
Totalmente de acuerdo	68	41,2%
PREFERENCIA DE ACTIVIDADES		
Totalmente en desacuerdo	3	1,8%
En desacuerdo	2	1,2%
Neutral	20	12,1%
De acuerdo	77	46,7%
Totalmente de acuerdo	63	38,2%
MEJORA DE LA SOBRECARGA		

Totalmente en desacuerdo	2	1,2%
En desacuerdo	3	1,8%
Neutral	18	10,9%
De acuerdo	77	46,7%
Totalmente de acuerdo	65	39,4%

ACTIVIDADES DURANTE JORNADA

Totalmente en desacuerdo	12	7,3%
En desacuerdo	14	8,5%
Neutral	29	17,6%
De acuerdo	73	44,2%
Totalmente de acuerdo	37	22,4%

RELAJACIÓN DURANTE ACTIVIDAD

Totalmente en desacuerdo	10	6,1%
En desacuerdo	7	4,2%
Neutral	32	19,4%
De acuerdo	69	41,8%
Totalmente de acuerdo	47	28,5%

PROPONE ACTIVIDADES

Totalmente en desacuerdo	18	10,9%
En desacuerdo	16	9,7%
Neutral	57	34,5%
De acuerdo	60	36,4%
Totalmente de acuerdo	14	8,5%

RELAJACIÓN DURANTE ACTIVIDAD

Totalmente en desacuerdo	10	6.1%
En desacuerdo	16	9.7%
Neutral	48	29.1%
De acuerdo	67	40.6%
Totalmente de acuerdo	24	14.5%

Nota: Elaboración propia.

En relación con las pausas activas de relajación, el 86,7% de los profesionales indicó que recuperar energía mejora su estado de ánimo. Asimismo, el 83,1% consideró que estas pausas favorecen las relaciones interpersonales con sus compañeros, y el 83,6% manifestó sentirse más entusiasmado y relajado tras realizarlas. Además, el 77,6% señaló que las pausas activas han contribuido a mejorar su desempeño laboral. En cuanto a su práctica al final de la jornada, el 63,6% afirmó realizar ejercicios de relajación, aunque un 23,6% se mantuvo neutral. El 66%

reportó haber realizado pausas activas en los últimos tres meses, y el 71,5% consideró que diez minutos son suficientes para lograr una adecuada relajación.

Tabla 6

Percepción de las Pausas Activas – Relajación, que presenta el personal de Atención de Salud del Distrito 07D02

VARIABLE	N	%
MEJORA DEL ESTADO DE ANIMO		
Totalmente en desacuerdo	3	1,8%
En desacuerdo	6	3,6%
Neutral	13	7,9%
De acuerdo	76	46,1%
Totalmente de acuerdo	67	40,6%
MEJORA DEL COMPAÑERISMO		
Totalmente en desacuerdo	7	4,2%
En desacuerdo	3	1,8%
Neutral	18	10,9%
De acuerdo	78	47,3%
Totalmente de acuerdo	59	35,8%
POSTERIOR A LA ACTIVIDAD		
Totalmente en desacuerdo	4	2,4%
En desacuerdo	1	0,6%
Neutral	22	13,3%
De acuerdo	83	50,3%
Totalmente de acuerdo	55	33,3%
MEJORA DE SU DESEMPEÑO		
Totalmente en desacuerdo	4	2,4%
En desacuerdo	4	2,4%
Neutral	29	17,6%
De acuerdo	77	46,7%
Totalmente de acuerdo	51	30,9%
ACTIVIDADES AL FINAL DE LA JORNADA		
Totalmente en desacuerdo	9	5,5%
En desacuerdo	12	7,3%
Neutral	39	23,6%
De acuerdo	65	39,4%

Totalmente de acuerdo	40	24,2%
CANTIDAD DE PAUSAS ACTIVAS		
Totalmente en desacuerdo	9	5,5%
En desacuerdo	14	8,5%
Neutral	33	20,0%
De acuerdo	68	41,2%
Totalmente de acuerdo	41	24,8%
TIEMPO DE PAUSA ACTIVA		
Totalmente en desacuerdo	11	6,7%
En desacuerdo	11	6,7%
Neutral	25	15,2%
De acuerdo	71	43,0%
Totalmente de acuerdo	47	28,5%

Nota: Elaboración propia.

DISCUSION

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidenció una predominancia femenina (75.2%) y una mayoría con experiencia laboral superior a los 10 años (37.6%). Esto es relevante, ya que estudios previos han demostrado que el género y la antigüedad laboral pueden influir en la percepción del estrés y en la adopción de estrategias de afrontamiento, sin embargo, la mayoría trabaja en turnos diurnos (72.1%), lo que también puede influir en la percepción del estrés y la implementación de pausas activas (Salazar et al., 2020).

En cuanto al nivel de estrés, los resultados de las dimensiones física, psicológica y social indican que una proporción significativa del personal experimenta estrés laboral, donde se muestra una tendencia significativa a la neutralidad. Por ejemplo, más del 30% de los profesionales adoptaron posturas neutras frente a aspectos como la carga laboral, la toma de decisiones clínicas sin presencia médica, o los conflictos con compañeros. Este dato puede interpretarse como una forma de evasión o adaptación psicológica frente al estrés crónico, ya que los trabajadores expuestos a alta demanda con bajo control tienden a normalizar situaciones estresantes (Marroquín Ciendúa, 2023) (Román et al., 2023).

Sin embargo, existen indicadores importantes de estrés físico, como el 61.2% de profesionales que reportaron molestias físicas durante su jornada, y el 45.1% que considera que tiene demasiadas actividades asignadas. Estos hallazgos concuerdan con estudios de la OPS, los cuales alertan sobre la sobrecarga física y emocional del personal de salud en contextos de alta demanda como la atención primaria (El estrés en los Trabajadores de la Salud: Recomendaciones para mitigar sus efectos durante y después de la pandemia, 2021).

En relación con las pausas activas, se identificó una percepción altamente positiva. Por ejemplo, el 70.3% expresó que estas actividades les ayudan a despejar la mente y relajarse, el 83.6% señaló sentirse más entusiasmado y relajado luego de realizarlas, y el 77.6% consideró que contribuyen a mejorar su desempeño laboral. Este respaldo mayoritario refuerza la evidencia de que las pausas activas son una herramienta efectiva para contrarrestar los efectos del estrés, al promover la circulación, reducir tensiones musculares y generar bienestar emocional (Rodríguez y Morales, 2020) (Estrés Datos y Cifras, 2022).

También es relevante que el 66.6% indicó realizar ejercicios musculares y de relajación durante la jornada, aunque aún existe un porcentaje considerable (15.8%) que no lo hace y un 17.6% que adopta una postura neutral. Esto puede reflejar barreras como la falta de tiempo, apoyo institucional o desconocimiento de cómo aplicarlas correctamente. Aun así, el hecho de que el 43.7% señale que sus superiores motivan a realizarlas indica una apertura institucional favorable, aunque todavía hay espacio para fortalecer este aspecto.

Otro dato clave es que el 85.5% está de acuerdo en que los movimientos articulares mejoran la salud mental y física, lo que respalda el enfoque preventivo de las pausas activas y la necesidad de incluirlas formalmente en las políticas de salud ocupacional. Además, el 71.5% considera que 10 minutos son suficientes para obtener beneficios, lo cual es consistente con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que promueve la implementación de pausas breves cada 2 o 3 horas (Guía para la promoción de pausas activas en el trabajo. , 2022).

Sin embargo, la implementación aún es discontinua: 66% indicó que ha realizado pausas activas en los últimos tres meses, lo cual, aunque positivo, muestra que aún hay una tercera parte del personal que no ha tenido esta experiencia, posiblemente por falta de formación, liderazgo o integración en la rutina laboral (Moscoso, 2023).

Estudios recientes respaldan los beneficios de las pausas activas en la reducción del estrés laboral. Por ejemplo, un estudio realizado en el Centro Médico Cima S.A.C. encontró que un programa de pausas activas tuvo un efecto positivo en el control del estrés laboral de los trabajadores. Asimismo, otro estudio en Lima evidenció una relación negativa moderada entre las pausas activas y el estrés laboral, indicando que, a mayores pausas activas, menor es el estrés laboral (Alvarez Usucachi, 2022). Futuras investigaciones deberían aplicar análisis inferenciales y escalas psicométricas estandarizadas, así como evaluar la sostenibilidad de las pausas activas en el tiempo y su impacto en otros indicadores de salud laboral como el ausentismo, la productividad y la satisfacción profesional (Luna Espinoza, 2022).

Los resultados evidencian una valoración altamente positiva de las pausas activas por parte del personal de salud, y sugieren que su aplicación frecuente puede tener un efecto protector frente al estrés físico y emocional. Por lo tanto, se recomienda la verificación de su cumplimiento de forma constante ya que si consta como una inclusión sistemática en los protocolos de salud

ocupacional del Distrito 07D02 siendo una estrategia de bienestar laboral, no obstante, no parece estar siendo cumplida a cabalidad total por parte de los profesionales.

REFERENCIAS

- ¿Cuál es la importancia de implementar pausas activas en el entorno laboral? (2024, 08 28). https://humansmart.com.mx/articulos/articulo-cual-es-la-importancia-de-implementar-pausas-activas-en-el-entorno-laboral-84261?utm_source=
- (2021). Retrieved 05 20, 2025, from Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org>
- (2022). Retrieved 05 20, 2025, from Organización Mundial del Trabajo: <https://www.ilo.org>
- 8 beneficios de las pausas activas en el trabajo. (2020, 12 13). https://ceacempleo.es/2019/12/13/8-beneficios-de-las-pausas-activas-en-el-trabajo/?utm_source=
- Alvarez Usucachi, I. S. (2022). Retrieved 05 20, 2025, from Repositorio Digital: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94281>Repositorio UCV
- Arteaga Bocanegra, F. S., & Guillen Paredes, K. E. (2023, 10 09). Retrieved 01 22, 2025, from Repositorio.upao: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/11363/REP_FLOR.ARTEAGA_KAREN.GUILLEN_PROGRAMA.DE.PAUSAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrera Pintado, J. E., & Baculima Suarez, J. A. (2024). Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. *Ciencia Matria*, 10(1), 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1223>
- Estrés. (2023, 02 21). Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Estrés Datos y Cifras. (2022, 06 14). Retrieved 05 20, 2025, from Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/publications>
- Estrés laboral. (2020, 04 27). San Isidro, Lima.
- Farro Uceda, G. Y. (2023, 02 05). Repositorio uwiener. Universidad Nibert Wiener: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c410c345-f95f-4f1f-9c49-df886f534a2f/content>
- Gutiérrez Cabello, C. G., Torres Zavaleta, K. A., & Zavaleta Evangelista, K. L. (2020, 06 17). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Repositorio upch: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3626/Efectividad_GutierrezCabello_Cynthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=%2D%20PAUSAS%20ACTIVAS%20DE%20RELAJAMIENTO&text=Es%20realizada%20al%20final%20de,duraci%C3%B3n%20generalmente%20de%2
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022, 01 14). INSST: <https://www.insst.es/noticias-insst/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>

- Jaspe, C., López, F., & Moya, S. (2019, 07 01). Redalyc.org.
<https://www.redalyc.org/journal/6219/621968096002/html/>
- La organización del trabajo y el estrés. (2020, 04 15). Organización Mundial de la Salud:
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>
- La Salud mental en el Trabajo. (2024, 09 02). Retrieved 05 2025, 10, from Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Lemarie Lasso, D. N. (2020, 05 10). Tecnológico Superior Cordillera. Repositorio Universitario : <https://apidspace.cordillera.edu.ec/server/api/core/bitstreams/82ab21df-6597-421c-9455-633820480484/content>
- Linares Gomez, C. (2020, 04 13). Universidad Militar Nueva Granada.
<https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/ea3ef2c-f3a4-4fc8-8b84-5f3850942989/content>
- Luna Espinoza, K. L. (2022). Retrieved 05 20, 2025, from Repositorio Digital:
<https://repositorio.uct.edu.pe/items/e846c93c-786f-4be6-a7bd-a473a79e830erepositorio.uct.edu.pe>
- Mantuano, G. (2025, 01 22). <https://www.eldiario.ec/ecuador-es-el-segundo-pais-latinoamericano-con-mayor-nivel-de-estres-20250122/>
- Marroquín Ciendúa, P. (2023, 07 21). Retrieved 05 20, 2025, from Revista Científica Disciplinarias:
<https://revistas.unsa.edu.pe/index.php/disciplinarias/article/view/251revistas.unsa.edu.pe>
- Mendoza Leon, N. M. (2020, 10 23). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Repositorio Universitario:
<http://www.htmc.gob.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/316/1/ESTRES%20Y%20CALIDA%20DE%20VIDA%20LABORAL%20DEL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%20DEL%20HOSPITAL%20DE%20ESPECIALIDADES%20TEODORO%20MALDONADO%20CARBO.pdf>
- Molina Chailán, P. M., Muñoz Coloma, M., & Schlegel SanMartín, G. (2021, 03 22). SCielo.org. Medicina y Seguridad del Trabajo:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177#:~:text=El%20consejo%20internacional%20de%20enfermeras,%20salud%20y%20su%20organizaci%C3%B3n
- Moscoso, S. (2023, 08 11). Retrieved 05 20, 2025, from NEX Consulting:
<https://nexconsulting.pe/el-impacto-de-las-pausas-activas-en-la-salud-mental-en-el-entorno-laboral/nexconsulting.pe>
- Oliveras Valenzuela, M. A. (2024, 06 21). Retrieved 10 05, 2025, from TopDoctors:
<https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/estres-laboral/>

- Rodriguez Paz, L. P. (2021, 04 05). Universidad Internacional SEK. Repositorio Universitario: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4183/1/Rodr%c3%adguez%20Paz%20Luc%c3%ada%20Paola.pdf>
- Rodríguez, C., & Morales, P. (2020, 07). Efectos de las pausas activas sobre el bienestar psicológico en entornos laborales. *Revista Chilena de Medicina del Trabajo*, 60(3).
- Román, J., Fernández, M., Beciez, S., Sosa Guerrero, E., & Hernández Carrión, E. A. (2023, 04 26). Retrieved 05 20, 2025, from *Revista de Extensión Científica en Salud*: <https://recsu.upaep.mx/index.php/recsu/article/view/294recsu.upaep.mx>
- Salazar, J., Gálvez, L., & Montoya, P. (2020, 06 22). Estrés laboral en trabajadores de la Salud: Factores asociados y medidas preventivas. *Revista de Salud Publica y Nutrición*, 12(9), p. 6.
- Schultz, C. C., Colet, C. d., Rieth Benetti, E. R., Tavares, J. P., Fernandes Stumm, E. M., & Treviso, P. (2022, 06 30). *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. SciELO.org: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/fkgqmJ3NsXVrDjVZ7Z3Rm3q/?format=pdf&lang=es>
- Tarrillo Mego, K., & Fustamante Colunche, D. E. (2024, 02 21). Repositorio de la universidad nacional autonoma de chota. Core.ac.uk: <https://core.ac.uk/download/617959242.pdf>
- Tunja Castro, D. T. (2021, 07 24). Universidad tecnica de ambato. Repositorio UTA: <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/bad8230f-cdad-4249-b47e-fb56d35fca90/content>
- Universidad de Santander. (2020, 07 15). https://udes.edu.co/comunicaciones/noticias/salud-en-el-trabajo-beneficios-de-las-pausas-activas?utm_source=
- Vorecol. (2024, 08 28). ¿Qué impacto tienen las pausas activas en la productividad laboral? *Perfomance Management*: <https://psico-smart.com/articulos/articulo-que-impacto-tienen-las-pausas-activas-en-la-productividad-laboral-6503#:~:text=De%20acuerdo%20con%20un%20estudio,eficiencia%20en%20sus%20tare as%20diarias.>
- Zambrano Lopez, Y., Quimis Coronel, G. C., Lopez Zambrano, M. A., & Cañizares Mendoza, P. E. (2021). Estrés Laboral en personal medico del area de emergencia de una institución publica en el Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 6(1). <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2164/html>