

Percepciones del personal administrativo universitario sobre las pausas activas en el entorno laboral

Perceptions of university administrative staff on active breaks in the workplace

Jhon Alejandro Bernal-Cuéllar¹  <https://orcid.org/0009-0001-7557-7838>

Juan José Erazo-Corrales¹  <https://orcid.org/0009-0004-8281-3140>

Andrés José Parra-Vargas¹  <https://orcid.org/0009-0005-1250-2889>

Andrea Patricia Calvo-Soto^{1*}  <https://orcid.org/0000-0002-1723-9021>

¹Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte. Cali, Colombia.

*Autor para la correspondencia: acalvosoto@yahoo.es

RESUMEN

Introducción: Actualmente el contexto laboral se caracteriza por largas jornadas sedentarias, bajo esas circunstancias las pausas activas se han consolidado como una estrategia clave para propiciar el movimiento corporal, mejorar el bienestar de los trabajadores y favorecer su rendimiento. Estas consisten en ejercicios breves que buscan disminuir la fatiga, mejorar la concentración y prevenir trastornos musculoesqueléticos, especialmente en entornos laborales sedentarios. Sin embargo, la efectividad de estas prácticas depende de la percepción que los propios trabajadores tengan sobre su utilidad y beneficios.

Objetivo: Describir la percepción sobre las pausas activas de los trabajadores administrativos en una la entidad universitaria.

Métodos: Estudio cualitativo, descriptivo, basado en entrevistas estructuradas a seis trabajadores administrativos pertenecientes a una de áreas de la entidad universitaria que cumplieron con los criterios laborales y de participación. Se recopilaron datos sociodemográficos y laborales, así como opiniones y actitudes frente a las pausas activas mediante el análisis temático, se identificaron patrones recurrentes que permitieron comprender las percepciones de los participantes.

Resultados: Los administrativos perciben las pausas activas como una estrategia beneficiosa para su bienestar físico, mental y laboral. Sin embargo, su implementación se ve limitada por factores como la carga laboral, la falta de tiempo y la ausencia de normativas institucionales claras.



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Conclusión: Las pausas activas son percibidas como una herramienta útil por el personal para mejorar su bienestar y aunque existen barreras como la carga laboral y la falta de políticas claras, los trabajadores muestran disposición para integrarlas si se ofrece una estructura adecuada y con respaldo institucional.

Palabras clave: salud laboral; ambiente de trabajo; personal administrativo; actividad física

ABSTRACT

Introduction: In the current work context, characterized by long sedentary workdays, in these circumstances active breaks have become a key strategy to improve workers' well-being and enhance their performance. These breaks consist of brief exercises that aim to reduce fatigue, improve concentration, and prevent musculoskeletal disorders, especially in sedentary work environments. However, the effectiveness of these practices largely depends on the workers' own perception of their usefulness and benefits.

Objective: To describe the perception of administrative workers about active breaks at the University Institution. Justification: This research arises from the lack of qualitative studies on the perception of active breaks, especially from the experience of administrative workers. While their positive impact on health is recognized, it is necessary to understand how they are experienced in institutional contexts to promote the design of more effective interventions and strengthen the role of physiotherapists from a preventive and evidence-based approach.

Methods: A qualitative, descriptive study was developed, based on structured interviews with six administrative workers belonging to one of the faculties of the institution that meet certain labor and participation criteria. Sociodemographic and labor data were collected, as well as opinions and attitudes towards active breaks, and through thematic analysis, recurring patterns were identified that allowed understanding the participants' perceptions.

Results: The administrative workers of University Institution perceive active breaks as a beneficial strategy for their physical, mental, and work well-being. However, their implementation is limited by factors such as workload, lack of time, and the absence of clear institutional policies.

Conclusion: Active breaks are perceived as a useful tool by administrative staff to improve their well-being, and although there are barriers such as workload and lack of clear policies, workers show willingness to integrate them if adequate structure and institutional support are provided.

Keywords: occupational health; workplace; administrative personnel; physical activity



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Recibido: 7 de noviembre de 2025

Aceptado: 23 de enero de 2026

Publicado: 23 de enero de 2026

Editor a cargo: MSc. Jesús Salvador Hernández Romero

Introducción

El contexto laboral actual se caracteriza por largas jornadas sedentarias, las pausas activas se han convertido en una estrategia clave para promover el movimiento corporal, mejorar el bienestar y el rendimiento de los trabajadores. Estas breves sesiones de actividad física buscan reducir la fatiga, mejorar la concentración y prevenir trastornos musculoesqueléticos,⁽¹⁾ especialmente en entornos laborales sedentarios.⁽²⁾ Sin embargo, la efectividad de estas prácticas depende en gran medida de la percepción que los trabajadores tienen sobre su utilidad y beneficios.⁽³⁾

Respecto a la percepción social, según el modelo de Eduardo Santoro, esta se ve influenciada por factores socioculturales y contextuales que moldean la forma en que las personas interpretan la realidad. Para el caso particular el entorno laboral, la percepción de las pausas activas (PA) puede variar según la carga laboral, el ambiente organizacional y las experiencias previas de los trabajadores.⁽⁴⁾ Por lo tanto, es fundamental comprender cómo los trabajadores administrativos perciben e interpretan las pausas activas en su entorno laboral. A pesar de la creciente evidencia sobre los beneficios de las pausas activas, existe un vacío en el conocimiento sobre la percepción de estas prácticas en entornos universitarios, especialmente desde un enfoque cualitativo. La mayoría de los estudios previos se han centrado en datos cuantitativos, dejando de lado el análisis profundo de las experiencias individuales y las percepciones subjetivas de los trabajadores. Esta investigación busca describir la percepción que tienen los trabajadores administrativos de una entidad universitaria sobre las pausas activas, con el fin de aportar al diseño de estrategias más efectivas que promuevan el bienestar y la prevención de trastornos musculoesqueléticos en este contexto laboral. Los hallazgos de este estudio pueden tener implicaciones importantes para la creación de entornos laborales más saludables y productivos.

El objetivo del presente estudio fue describir la percepción sobre las pausas activas de los trabajadores administrativos en una la entidad universitaria.



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Métodos

Esta investigación cualitativa utilizó un diseño de estudio de casos para explorar la percepción de los trabajadores administrativos universitarios sobre las pausas activas. La población de estudio estuvo conformada por trabajadores de un área administrativa de la entidad universitaria colombiana, con una muestra de seis individuos seleccionados según criterios de inclusión específicos (ser trabajadores del área administrativa, mayores de 26 años; cumplir con un horario de trabajo de ocho horas, tener contrato laboral de jornada completa, presentar una postura mantenida -sedente- durante la realización de tareas laborales, tener una antigüedad en la institución mayor a tres años, haber participado la realización de una pausa activa; aceptar la participación voluntaria en la realización del proyecto mediante la firma del consentimiento informado), la muestra se completó una vez se logró la saturación de la información.

Se diseñó una entrevista estructurada y una ficha para recopilar información sobre la percepción de los trabajadores y sus características sociodemográficas, se seleccionaron los participantes y se aplicaron la entrevista y la ficha, Santoro⁽⁴⁾ las categorías de análisis fueron teóricas, con base en algunos elementos del modelo percepción de bajo el enfoque de análisis temático. Inicialmente se realizaron las transcripciones de las entrevistas, se realizó lectura abierta de las transcripciones, identificando unidades de significado. Posteriormente, se ubicaron los relatos partir de la codificación axial con base en las categorías preestablecidas. Finalmente, se interpretaron y compararon los resultados con estudios previos.

Sobre las consideraciones éticas esta investigación se rigió por la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia⁽⁵⁾ y fue aprobada por el comité de ética de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte (19/11/2024) como investigación sin riesgo. Se garantizó el respeto por la dignidad, derechos y bienestar de los participantes, quienes firmaron un consentimiento informado de manera voluntaria después de ser orientados sobre los objetivos, metodología y riesgos potenciales del estudio. El consentimiento se diseñó según lineamientos internacionales, se aseguró la confidencialidad y protección de los datos personales de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 colombiana,⁽⁶⁾ se tomaron medidas para mitigar cualquier riesgo potencial relacionado con la confidencialidad.

Resultados

El estudio se desarrolló con seis trabajadores administrativos de la entidad, sujetos de estudio con edades comprendidas entre 26 y 60 años, con igual representación de hombres y mujeres, con cargos predominantes de



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

una de las unidades administrativas de la institución. La mayoría de los entrevistados reportó participación moderada en pausas activas, con una persona indicando alta y otra baja participación (tabla 1).

Tabla 1. Variables sociodemográficas y pausas activas

# ID	Género	Edad	Cargo del trabajador	Participantes	Tiempo en el cargo (años)	Nivel de participación del trabajador en las pausas activas (alto, moderado, bajo)
1	Femenino	46	Coordinadora del programa pregrado		13	MODERADO
2	Femenino	60	Coordinadora del área de proyección social y educación continua		28	MODERADO
3	Femenino	45	Coordinadora del programa de pregrado		8	MODERADO
4	Masculino	26	Asistente administrativo de la facultad		3	BAJO
5	Masculino	41	Coordinador de convenios y docencia servicio		3	MODERADO
6	Masculino	45	Asistente de la facultad		3	ALTO

Fuente: Elaboración propia.

Se utilizó el modelo de Percepción Social de Santoro,⁽⁴⁾ centrado en factores socioculturales como experiencias, valores, creencias y normas, para analizar la percepción de las PA (tabla 2).

Tabla 2. Percepción de las pausas activas.

Categorías de análisis preestablecidas principales	Categorías intermedias	Categoría detallada
Percepción de las experiencias de las pausas	Experiencias de las pausas	Evento consciente relacionado como la percepción o la sensación corporal en el desarrollo de las



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

laborales	laborales. en el ambiente laboral	pausas
Percepción de valores agregados sobre la realización de las pausas laborales y sus beneficios.	Valores de las pausas laborales en relación con su bienestar	Cualidad que le confieren trabajadores o a cosas comunes, hechos, haciendo una estimación, ya sea positiva o negativa. Interpretación que hace el sujeto de la utilidad, deseo, importancia e interés acerca de la PA
Percepción de sus creencias personales, de la realización de las pausas laborales	Creencias que los participantes tienen sobre cómo las pausas les afecta	Suposición que algo es verdadero o probable, expresadas mediante afirmaciones
Percepción de normas que modifican el desempeño laboral	Normas y expectativas, tanto personales como organizacionales, relacionadas con las pausas laborales	Reglas que se establecen con el propósito de regular comportamientos para mantener un orden determinado, y son articuladas para establecer las bases de un comportamiento aceptado dentro de una sociedad u organización. Pueden ser tanto personales como organizacionales

Fuente: Elaboración propia.

Experiencias sobre las PA

Los participantes (P#) expresan que realizan pausas espontáneas de forma individual como: caminar, ir al baño o estirarse, algunos mencionan otras opciones como actividades mentales o recreativas. Las pausas son vistas como descanso, tomando conciencia del cuerpo relacionada con sensación de bienestar. La práctica de la PA experimentada es reportada como una oportunidad de descarga, mostrándose como una alternativa de conectar lo corporal con lo emocional.

- ✓ “Estiramientos, movimiento articular, algunos movimientos repetitivos para relajar los músculos” (P5).
- ✓ “...aprovecho hacer estiramiento sobre todo de espalda alta” (P1).
- ✓ “En pie hago movilidad de miembros superiores e inferiores, también otras actividades mentales” (P2).
- ✓ “Tienen un efecto positivo porque hacen que nos desconectemos un poco y tienen que ver con el relacionamiento”(P3).



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

De forma consensuada, se identificó que las pausas son utilizadas como mecanismos de recuperación física, especialmente por quienes permanecen mucho tiempo sentados, buscando mitigar molestias musculares, principalmente en la espalda. No obstante, como aspecto divergente, algunos participantes manifestaron no realizar las PA con regularidad o no integrarlas de manera formal en su jornada, lo cual sugiere una falta de adherencia sobre las PA, o ausencia de la sistematización sobre esta práctica.

- ✓ "No, pero si hay una hora de almuerzo y por medio del mismo se aprovechan para recostarse o estirarse" (P4).

En cuanto al efecto percibido de las pausas, los participantes expresaron de forma unánime que estas generan una sensación de bienestar físico y mental, destacando mejoras en otros aspectos del trabajo. Se identificó como consenso que las pausas permiten desconectar momentáneamente de las tareas laborales, lo cual favorece el rendimiento posterior. Particularmente, algunos mencionaron que el simple cambio de postura, como intervalo de tiempo genera sensación de atenuación, lo cual refuerza la importancia de pequeñas intervenciones en la jornada laboral que ayudan a preservar el bienestar y la salud.

Valores de las PA

Existe consenso en que las pausas se valoran como necesarias para aliviar tensiones, mejorar el ánimo y la productividad. Sin embargo, su aplicación depende del tipo de trabajo, la carga laboral y la cultura organizacional. Es así como las PA son estimadas positivamente, no solo por sus efectos físicos, sino también por su impacto en el estado emocional y social. Aunque fueron positivamente valoradas por los beneficios en la concentración, la energía y el bienestar emocional, hubo algunos participantes que reportaron que las realizan solo cuando se sienten agotados.

- ✓ "Después de la pausa me siento más relajada y aumenta mi concentración" (P1).
- ✓ "Son necesarias, nos ayuda a sentirnos más relajados y cambiar de posición" (P2).
- ✓ "Sí son necesarias... me siento agotada" (P3).

Por otro lado, algunos participantes añaden un enfoque contextual, en el que reconocen que la importancia de las pausas puede depender de la naturaleza del cargo o las características del movimiento presentes en su actividad cotidiana.

- ✓ "Considero que son importantes, más no tan necesarias, en el momento de estar tanto tiempo realizándolas, pero si el cargo implica moverse mucho pues allí el impacto es similar a la pausa" (P5).

El diseño permite observar diferencias en la forma de priorizarlas: mientras unos las consideran fundamentales, otros las aplican sólo cuando se sienten cansados o lo consideran estrictamente necesario. Respecto a su



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

relación con la productividad y el bienestar, se piensa que las pausas no interfieren negativamente con el rendimiento laboral, por el contrario, son vistas como facilitadoras del equilibrio entre el trabajo y el bienestar general, al permitir una recuperación corporal que favorece el desempeño posterior.

- ✓ “Si yo no para me siento fatiga y no voy a rendir lo mismo. Es mucha la relación con la productividad” (P1).
- ✓ “Sí, contribuyen de manera positiva... ampliar la capacidad de contribuir al bienestar de la salud y mental” (P3).

Finalmente, sobre las situaciones en las que no es adecuado tomar una pausa, la mayoría de los trabajadores manifestó que cualquier momento puede ser adecuado, siempre que se gestione con responsabilidad. También hubo aquellos que mencionaron excepciones asociadas a responsabilidades urgentes o con la atención a un usuario.

- ✓ “...cualquier momento es adecuado” (P2).
- ✓ “... si estoy atendiendo a alguien, termino de atender y realizó la pausa después” (P6).

Un caso particular hace referencia a las limitaciones estructurales del sistema laboral, las exigencias, porque muchas veces impiden que los trabajadores prioricen su propio bienestar, un testimonio destaca un conflicto entre el deber profesional y el autocuidado, lo cual constituye una tensión ética relevante:

- ✓ “...hay momentos en donde si o si el sistema se cierra y va en contra de la salud personal y la labor porque exige responder y entregar. Allí es triste porque somos de la salud y toca sacrificar por el interés superior de los demás” (P3).

El diseño muestra que su aplicación depende del contexto, la cultura institucional y la carga del puesto. Esto sugiere la necesidad de fortalecer políticas de promoción de pausas activas dentro de la organización, ajustadas a las realidades del personal.

Creencias sobre las PA

Los participantes creen que las pausas activas influyen efectivamente en su rendimiento laboral, permitiendo mejorar la atención, reducir tensiones y retomar las funciones con mayor vitalidad. La mayoría considera verdadero que interrumpir brevemente la jornada es beneficioso para la productividad.

- ✓ “Influyen de manera positiva, porque al estar relajados y cambiar de posición vamos a concentrarnos más en la labor” (P1).
- ✓ “Totalmente, influyen porque si estamos relajados todos rinden y hay mayor concentración” (P3).



Sin embargo, se observaron posturas más neutrales o con cierto escepticismo en algunos casos. Por ejemplo, un participante expresó dudas sobre la influencia extensa sobre el rendimiento, aunque reconoció que las pausas ayudan a “retomar funciones” cuando hay situaciones agobiantes, sus efectos pueden ser inmediatos y no duraderos. Frente a la percepción social de que las pausas pueden ser una pérdida de tiempo, los participantes discrepan ampliamente, indicando que, por el contrario, representan una inversión en bienestar físico, mental y rendimiento. Referenciando así, una creencia compartida de que las pausas activas aportan valor funcional al trabajo y no representan una distracción, sino una estrategia de autorregulación.

La mayoría considera que las pausas influyen positivamente en su rendimiento, facilitando la concentración y el manejo del estrés, se rechaza la idea de que sean un menoscabo del tiempo de trabajo. Se reconoce que el tipo de trabajo afecta la necesidad de pausas, especialmente en contextos de alta carga emocional. En cuanto a la relación entre el tipo de trabajo y la necesidad de tomar pausas, la mayoría de los participantes considera que el tipo de trabajo sí influye en la necesidad de hacer pausas; se destacó que las altas cargas laborales, el estrés y la concentración en tareas específicas pueden dificultar la realización de PA, aunque reconocen su importancia para la salud. Algunos mencionan que el entorno académico y el trabajo con estudiantes genera una carga emocional y física adicional, lo que aumenta la necesidad de pausas, pero a la vez dificulta su implementación.

- ✓ “nos permite rendir más y evitar una posible lesión...(P1)
- ✓ “por momentos si por el nivel de ocupación en determinada tarea u ocupación, pero siempre sacamos el espacio” (P1).
- ✓ "Si, bastante, especialmente también por los periodos que tienen cargas y emocionales de estudiantes por el final de semestre, estrés académico y carga de notas, planeaciones, carga emocional de trabajadores y estudiantes" (P3).
- ✓ "Si es complicado a veces por el compromiso de las tareas y la pausa, aunque es buena tiende a interrumpir y se prefiere por momentos para no afectar en eso" (P5).

Además, se percibe una falta de cultura organizacional que respalde estos espacios. Por otro lado, algunos participantes expresaron una postura más flexible, uno de ellos indicó que hace pausas cuando es necesario, sin importar el tipo de trabajo, y otro dudó si influye, pero afirmó que las pausas ayudan a manejar el estrés.

- ✓ "Si, aún falta la cultura de la facultad...en relación con el tiempo brindado para ello"(P2).

En resumen, la creencia central reconoce que las PA son una estrategia beneficiosa pero las tareas y el tipo de trabajo influyen en la forma de llevar a cabo esas pausas, factores como la carga laboral, el compromiso con los requerimientos y la falta de una cultura institucional dificultan su implementación.



Normas para las PA

La mayoría de los participantes manifestó desconocer reglas formales que regulen las pausas activas en sus lugares de trabajo. En algunos casos, mencionan que las pausas están más asociadas al sentido común o a la autogestión del bienestar individual, más que a lineamientos institucionales.

- ✓ "Más que precisión, no hay quien lidere esa función, pero desconozco si ya empezaron a realizarlas o fomentarlas" (P1).

Se señaló que, aunque existen normas, estas han perdido fuerza debido a la falta de liderazgo o empoderamiento institucional, lo que ha generado una práctica más individualizada. Se reconoció que existen ciertos lineamientos relacionados con prevención de riesgos, pero no los conocen en detalle, aunque ha sido beneficiarios de intervenciones previas. En consenso, se identificó que no hay una cultura clara o sostenida de pausas activas reguladas, y en su mayoría, las pausas ocurren de forma libre, sin obligatoriedad, y muchas veces impulsadas por profesionales externos o estudiantes en formación.

- ✓ "No hay reglamentación, es más de conciencia personal"… "Si, me siento cómoda, y no existe ninguna presión porque es más de lo personal y querer" (P2).
- ✓ "No, siempre son recomendadas, pero no son obligadas"… "No, la presión interna es más social porque las pausas son en espacios de oficinas y por lo normal se participan" (P5).

En cuanto a la percepción general, se indica que sí existen expectativas no escritas que influyen en el comportamiento del equipo respecto a las PA, algunos participantes destacaron que el ambiente laboral positivo y colaborativo favorece la participación y la motivación para llevarlas a cabo.

- ✓ "Si, claro, hacia el trabajo colaborativo, hay propósitos de la parte física y emocional, se logra identificar" (P3).
- ✓ "Todos son muy buenos y con energía, tanto que motiva al equipo para realizar como sea la pausa (P2).

Sin embargo, también se presentaron posturas más individuales, en las que se prioriza la necesidad personal por encima de las dinámicas del grupo, como en el caso de quienes realizan la pausa cuando lo sienten necesario, sin influencias externas. Se expresó cierta incertidumbre frente a las expectativas colectivas, aunque resaltó la importancia de promover estos espacios. Por tanto, aunque no existen normas escritas claras, sí hay una dinámica implícita dentro del grupo de trabajo que puede favorecer o limitar la realización de pausas, dependiendo del liderazgo, la motivación colectiva y la cultura organizacional existente.

Con relación a la comodidad al tomar pausas, la mayoría de los participantes expresó sentirse libres de presiones externas, destacando que la decisión de realizarlas obedece principalmente a una motivación personal y al autocuidado. Algunos participantes resaltaron que, aunque no hay presión directa, sí existen factores



sociales o culturales que podrían influir sutilmente. Por ejemplo, se mencionó que, al realizar pausas en espacios compartidos como oficinas, puede haber cierta percepción de estar “descansando demasiado”, lo cual genera una presión social leve.

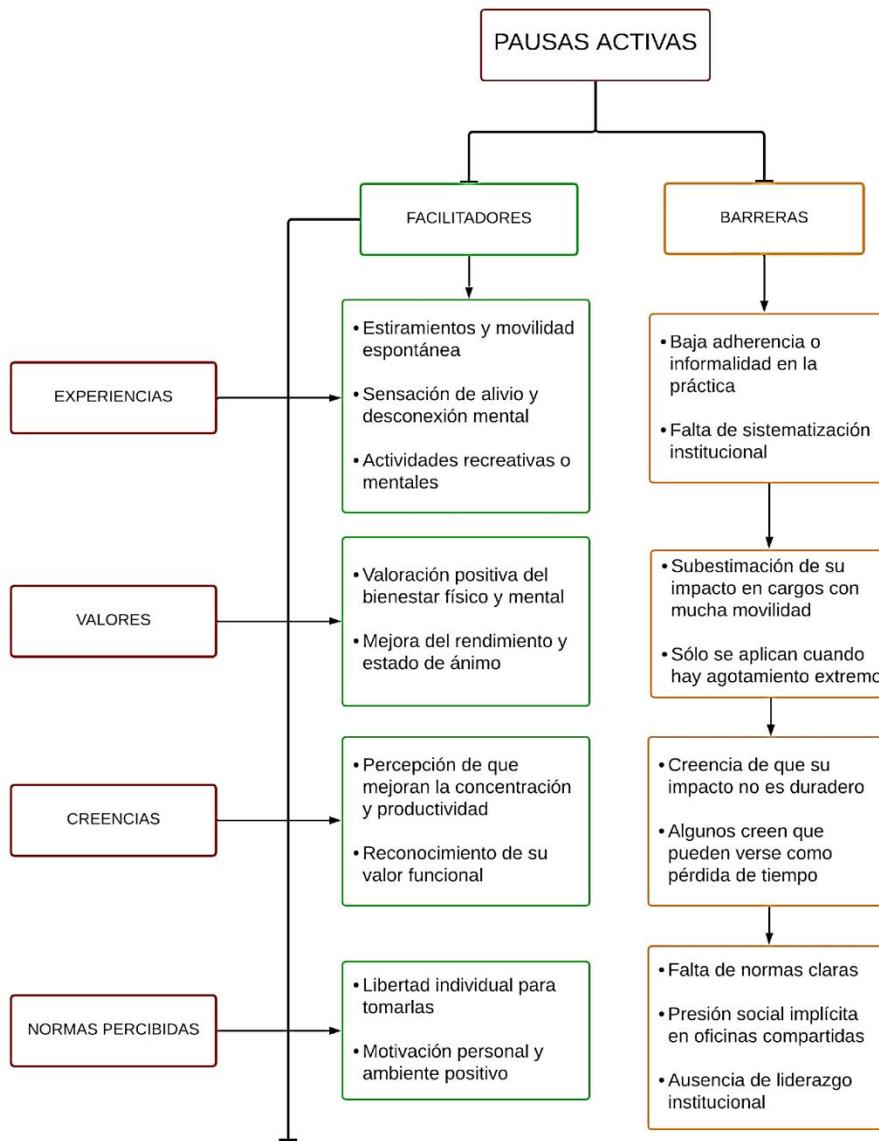
Un participante destacó que la “presión” no proviene del entorno, sino de las señales físicas del cuerpo, como la fatiga, lo que lleva a reconocer la necesidad de una pausa desde un aspecto más fisiológico que normativo. Se sugiere entonces que la mayoría de los trabajadores se sienten cómodos tomando pausas sin una presión formal que lo obligue.

✓ "La presión es cómo se manifieste el cuerpo, fatiga, cansancio, con ese tema es que lo relaciono" (P4).

Para concluir los aspectos normativos, los participantes conciben que no existen reglas formales claras sobre las PA. Su realización se basa en la autogestión o en iniciativas externas (aseguradora de riesgos laborales u orientadores). Algunos mencionan normas poco aplicadas por falta de liderazgo institucional. Aunque hay libertad percibida para tomarlas, ciertos factores sociales o culturales pueden generar presión leve. Predomina una dinámica implícita donde el ambiente laboral influye en la participación, dependiendo de la motivación y la cultura colectiva.

Finalmente, con base en las categorías de percepción de Santoro⁽⁴⁾ sobre experiencias, valores, creencias y normas sobre las pausas activas, se relacionaron aquellos elementos que se constituyen facilitadores o barreras para la participación en el programa de pausas de la empresa, esos aspectos incluyeron un nivel de carácter individual asociados a la representación del riesgo, la motivación, la idea de efectividad de las mismas, la valoración de la actividad relacionada con el trabajo y la salud, las experiencias corporales y emocionales de carácter positivo o negativo. También un nivel organizacional, que fueron tácitos como la política institucional, los reglamentos, las actividades programadas y el tiempo de desarrollo, así como elementos de carácter implícito como la cultura empresarial, el comportamiento de los empleados, el relacionamiento social figura 1.





Fuente: Elaboración propia

Fig. 1. Resumen de la percepción de las pausas activas.

Al respecto del modelo de percepción social, los aspectos de esta investigación se centraron en la percepción de la persona, haciendo hincapié sobre la interpretación cognoscitiva y asignación de atributos que pueden afectar la conducta sobre las pausas (creencias, experiencias y valores), no se abordaron a profundidad elementos contextuales, sin embargo los aspectos organizacionales (normas) estudiados mostraron que si afectan la información y las expectativas ante la realidad del trabajo, particularmente en lo que será la respuesta, representada en la participación en las pausas, demostrando de nuevo como el medio afecta al percepción,



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

manifestando la dinámica cognoscitiva y conductual derivada de la relación individuo-ambiente e interacción social.

Discusión

Los hallazgos más significativos de este estudio revelan que los trabajadores administrativos de la entidad perciben las pausas activas como una estrategia valiosa para mejorar su bienestar físico, mental y emocional durante la jornada laboral. Los participantes destacaron beneficios tangibles como la disminución de molestias musculoesqueléticas, el incremento de la concentración y la mejora del estado de ánimo. Estos resultados coinciden con estudios previos que han demostrado los efectos positivos de las pausas activas en la salud y el bienestar de los trabajadores,^(7,8) desde la esfera física estas facilitan la recuperación, investigaciones respaldan la evidencia que el ejercicio en el entorno laboral previene los trastornos musculoesqueléticos en trabajadores de oficina^(9,10,11,12) particularmente en la región cervical⁽¹³⁾ y lumbar espalda.^(13,14) Basados en un estudio cualitativo sobre creencias de las pausas en personal administrativo, pero con dolor de espalda baja, se mencionó que las pausas activas deben ser breves y regulares de dos a tres descansos de tres a cinco minutos, que son una estrategia práctica y eficaz para aliviar el dolor durante la jornada laboral, contrario a los descansos de 10 minutos cada hora que se suelen recomendar, dado el contexto particular.⁽¹⁵⁾ Esta investigación reportó que la pausa aun siendo beneficiosa, para algún caso los resultados de la PA se perciben como inmediatos y no duraderos en el tiempo, este hallazgo confirma que tomar micropausas durante la jornada laboral puede tener efectos a corto plazo en el bienestar laboral, mientras que las estrategias relacionadas con el trabajo pueden tener efectos a largo plazo.⁽¹⁶⁾

La comparación de los hallazgos propios con los de otros estudios permite reforzar que las pausas activas son una estrategia efectiva para mitigar el desgaste y favorecer el bienestar psicológico en contextos laborales exigentes,⁽¹⁰⁾ estas contribuyen a reducir el tiempo en la postura sedente, modificando los patrones de comportamiento, interrumpiendo los períodos prolongados de sedentarismo, impactando las conductas de movimiento ocupacional y la salud en trabajadores de oficina.^(2,17,18) Sin embargo, se identificaron factores que dificultan la implementación regular de estas prácticas, como la alta carga laboral y la ausencia de políticas institucionales claras. Estos resultados refuerzan la necesidad de generar normativas claras y respaldadas por la organización para integrar las pausas activas como parte de la jornada laboral,⁽⁸⁾ al respecto Bailey establece en su estudio cualitativo que las empresas podrían beneficiarse de contar con políticas que fomenten la actividad física durante el horario laboral, estas deben estar por escrito y ser implementadas de forma coherente por todos



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

los supervisores en toda la empresa⁽¹¹⁾ se recomienda que las organizaciones deben analizar las deficiencias en los sistemas y procesos para optimizar la consistencia y la restauración de la experiencia de descanso a través de las pausas.⁽¹²⁾ Por eso se refuerza lo concluido en otros estudios, que factores sociales y organizativos, como la cultura laboral, la culpa y la carga de trabajo, pueden influir en los hábitos de descanso.⁽³⁾ Por otro lado, un estudio con enfoque cualitativo definió dentro las barreras para la realización de pausas unos temas como: el comportamiento de sedentarismo por déficit de conocimiento, disposición al cambio, apego al escritorio, apoyo organizacional e influencias interpersonales, motivaciones contrapuestas, influencias emocionales y recursos cognitivos insuficientes para la acción,⁽¹⁹⁾ mientras otros autores señalan que los limitantes se relacionan además del contexto y los recursos ambientales, están las influencias sociales y rol e identidad social/profesional.⁽²⁰⁾ Los empleados suelen preferir descansos (cortos y frecuentes) que se ajusten a su flujo de trabajo y necesidades personales.^(3,15)

El modelo teórico utilizado en este estudio, basado en la percepción social, permitió profundizar en el papel que cumplen las pausas activas dentro del entorno laboral. Los resultados evidenciaron que los trabajadores valoran positivamente las pausas activas, pero persiste una comprensión parcial sobre su verdadero impacto, especialmente en cuanto a sus beneficios preventivos para la salud. Esto sugiere la necesidad de fortalecer los procesos educativos institucionales para que las pausas activas sean comprendidas como herramientas preventivas que potencien el bienestar integral a largo plazo.⁽¹¹⁾

Conclusiones

La percepción sobre las pausas activas en trabajadores administrativos del sector de la educación superior se mostró enmarcada en aspectos personales, como experiencia de recuperación cuando se realizan, o el acumulo físico relacionado con las tareas laborales cuando no se hacen. Las suposiciones y preconceptos de los sujetos de estudio dieron significado a las pausas en su objetivo de restauración corporal y como mediador de las funciones mentales exigidas en el trabajo, valorándolas positivamente, pero también se cuestiona como estrategia dado su efecto temporal. Por otro lado, las normas relacionadas el medio social reflejaron que la claridad en la normativa institucional y el liderazgo organizacional, restringen o matizan la percepción acerca de las pausas.

Este estudio aporta evidencia sobre la importancia de las pausas activas en el bienestar de los trabajadores, destaca la necesidad de generar políticas institucionales claras y respaldadas por la organización, para integrar estas prácticas como parte de la jornada laboral.



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Referencias bibliográficas

1. Cáceres-Muñoz S, Magallanes-Meneses A, Torres-Coronel D, Copara-Moreno PE Mayta-Tristán P. Efecto de las pausas de descanso combinadas con folletos informativos sobre la disminución del dolor musculoesquelético en trabajadores administrativo. Rev. Perú. Med. Exp. Salud Pública. 2017;4(4):611-8. DOI: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.344.2848>
2. Batista-Ferreira L, Días Sandy D, Moreira C Silva P, Medeiros-Lima D, Minelli Rodriguez B. Impact of active breaks on sedentary behavior and perception of productivity in office worker. Rev Bras Med Trab. 2024;24(22):e20231213. DOI: <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2023-1213>
3. Ojo S, Bailey D, Hewson D, Chater A. Perceived Barriers and Facilitators to Breaking Up Sitting Time among Desk-Based Office Workers: A Qualitative Investigation Using the TDF and COM-B. Int. J. Environ. Res. Public Health. 2019;16(16):e2903. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph16162903>
4. Salazar J, Montero M, Muñoz C, Sánchez E, Santoro E. Percepción social. En psicología Social. 2nd ed. México: Trillas; 1979. (material impreso)
5. República de Colombia. Ministerio de Salud. Resolución número 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Bogotá: Ministerio de Salud; 1993 [acceso 30/10/2025]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/de/dij/resolucion-8430-de-1993.pdf>
6. República de Colombia. Congreso de la República. Ley estatutaria 1581, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Diario Oficial No. 48.587; 17 oct. 2012. Bogotá. 2012. (material impreso)
7. Waengenngarm P, Areerak K, Janwantanakul P. The effects of breaks on low back pain, discomfort, and work productivity in office workers: A systematic review of randomized and non-randomized controlled trials. Appl Ergon. 2018 [acceso 30/10/2025];68:230-9. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0003687017302685>
8. Cimen O. The efficiency of ergonomics, active break and stretching exercise program in office workers with chronic neck and back pain. J Exp Clin Med. 2023 [acceso 30/10/2025];40(2):329-32. Disponible en: <https://dergipark.org.tr/en/pub/omujecm/issue/79274/1282408>
9. Rabal-Pelay J, Cimarras-Otal C, Coscolla-Palma S, Burillo-Villuendas A, Villalba-Ruete J. Effect of active breaks on stress and musculoskeletal discomfort during work in office workers. Sport Sciences for Health. 2025;21. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11332-025-01488-6>



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

10. Vizoso-Gómez C. Teoría de las demandas y los recursos laborales y bienestar del profesorado: una revisión sistemática. Rev Interuniv Form Prof. 2022 [acceso 30/10/2025];51(3):245-54. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/857781>
11. Vörös P, Kozinc Ž. Preliminary investigation of the effects of sitting with and without short active breaks on muscle stiffness assessed with shear-wave elastography. Sport Sci Health. 2023;19(4):1209-16. DOI:
<https://doi.org/10.1007/s11332-023-01051-1>
12. White MI, Dionne CE, Wärje O, Koehoorn M, Wagner SL, Schultz IZ, Koehn C, Williams-Whitt K, Harder HG, Pasca R, Hsu V, McGuire L, Schulz W, Kube D, Wright MD. Physical Activity and Exercise Interventions in the Workplace Impacting Work Outcomes: A Stakeholder-Centered Best Evidence Synthesis of Systematic Reviews. Int J Occup Environ Med. 2016 Apr;7(2):61-74. DOI: <https://doi.org/10.15171/ijoom.2016.739>
13. Waengenngarm, P, Van der Beek, AJ, Akkarakittichoke N, Janwantanakul P. Effects of an active break and postural shift intervention on preventing neck and low-back pain among high-risk office workers: a 3-arm cluster-randomized controlled trial. Scand J Work Environ Health. 2021;47(4):306-17. DOI:
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3949>
14. Sortino M, Trovato B, Zanghì, M, Roggio F, Musumeci G. Active Breaks Reduce Back Overload during Prolonged Sitting: Ergonomic Analysis with Infrared Thermography. J. Clin. Med. 2024;13:3178. DOI:
<https://doi.org/10.3390/jcm13113178>
15. Carlos Tersa Miralles, Esther Rubinat Arnaldo, Francesc Rubí Carnacea, P-075 Beliefs and expectations of active pause strategies among administrative personnel with spinal pain: A Qualitative Study. Occupational Medicine. 2024;74(1):i205-6. DOI: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.0544>
16. Hannes Zacher, Holly A. Brailsford, Stacey L. Parker- Micro-breaks matter: A diary study on the effects of energy management strategies on occupational well-being. Journal of Vocational Behavior- 2014;85(3):287-97. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.00>
17. Kitano N, Jindo T, Yoshioka K, Yamaguchi D, Fujii Y, Wakaba K, Maruo K, Kai Y. Effectiveness of short active breaks for reducing sedentary behavior and increasing physical activity among Japanese office workers: one-year quasi-experimental study. Scand J Work Environ Health. 2025;51(4):312-22. DOI:
<https://doi.org/10.5271/sjweh.4224>
18. Zhou L, Deng X, Xu M. The effects of active workstations on reducing work-specific sedentary time in office workers: a network meta-analysis of 23 randomized controlled trials. Int J Behav Nutr Phys Act. 2023;20:92. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12966-023-01467-5>



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

19. Oliver M, Rodham K, Taylor J, McIver C. Understanding the psychological and social influences on office workers taking breaks; a thematic analysis. *Psychology & Health.* 2020;36(3):351–66. DOI: <https://doi.org/10.1080/08870446.2020.1764954>
20. Garne-Dalgaard A, Mann S, Bredahl TVG. Estrategias de implementación, barreras y facilitadores para la implementación de la actividad física en el trabajo: una revisión exploratoria. *Chiropr Man Therap.* 2019.;27:48. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12998-019-0268-5>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Jhon Alejandro Bernal Cuéllar, Juan José Erazo Corrales, Andrés José Parra Vargas, Andrea Patricia Calvo Soto.

Curación de datos: Jhon Alejandro Bernal Cuéllar, Juan José Erazo Corrales, Andrés José Parra Vargas.

Análisis formal: Jhon Alejandro Bernal Cuéllar, Juan José Erazo Corrales, Andrés José Parra Vargas.

Investigación: Jhon Alejandro Bernal Cuéllar, Juan José Erazo Corrales, Andrés José Parra Vargas, Andrea Patricia Calvo Soto.

Metodología: Jhon Alejandro Bernal Cuéllar, Juan José Erazo Corrales, Andrés José Parra Vargas, Andrea Patricia Calvo Soto.

Administración del proyecto: Jhon Alejandro Bernal Cuéllar, Juan José Erazo Corrales, Andrés José Parra Vargas, Andrea Patricia Calvo Soto.

Recursos: Jhon Alejandro Bernal Cuéllar, Juan José Erazo Corrales, Andrés José Parra Vargas.

Software: Jhon Alejandro Bernal Cuéllar, Juan José Erazo Corrales, Andrés José Parra Vargas.

Supervisión: Jhon Alejandro Bernal Cuéllar, Juan José Erazo Corrales, Andrés José Parra Vargas.

Validación: Jhon Alejandro Bernal Cuéllar, Juan José Erazo Corrales, Andrés José Parra Vargas, Andrea Patricia Calvo Soto.

Visualización: Jhon Alejandro Bernal Cuéllar, Juan José Erazo Corrales, Andrés José Parra Vargas, Andrea Patricia Calvo Soto.

Redacción del borrador original: Jhon Alejandro Bernal Cuéllar, Juan José Erazo Corrales, Andrés José Parra Vargas, Andrea Patricia Calvo Soto.

Redacción, revisión y edición: Andrea Patricia Calvo Soto.



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)