



Impacto de las pausas activas en la salud ocupacional del personal administrativo y operativo perteneciente al Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa.


Impact of active breaks on the occupational health of administrative and operational personnel belonging to the Fire Department of the Sucúa Canton.

Adrián Franciso Sisalima Delgado¹ 

afsisalima@itsoriente.edu.ec.

Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO)

Riobamba, Ecuador

Benjamín Gabriel Quito Cortez² 

benjaminquito@bqc.com.ec

Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO)

Riobamba, Ecuador

Julio Bolívar Vásconez Espinoza³ 

juliovasconez@bqc.com.ec

Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO)

Riobamba, Ecuador

Recepción: 05-01-2026

Aceptación: 10-02-2026

Publicación: 30-03-2026

Como citar este artículo: Sisalima, A. Quito, B. Vásconez, J. (2026). **Impacto de las pausas activas en la salud ocupacional del personal administrativo y operativo perteneciente al Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa.** *Metrópolis. Revista de Estudios Globales Universitarios*, 7 (1), pp. pp. 3087-3129.

¹ *Tecnólogo en seguridad y salud ocupacional. Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO); Maestrante en Herramientas de Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo. (ITSO).*

² *Abogado, Magister en Educación (Universidad Bicentenario de Aragua) Venezuela, Magister en Ciencias Gerenciales (Universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Doctor en Ciencias de la Educación PHD (UBA) Venezuela, Doctor en Ciencias Gerenciales PHD (universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Postdoctorado en Ciencias de la Educación (UBA) Venezuela.*

³ *Ingeniero en Electrónica (Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE), Magister en Conectividad y Redes de Telecomunicaciones (Escuela Politécnica Nacional EPN (Egr.)), Magister en Educación Superior (Universidad América), Doctor en Educación PHD (Universidad Benito Juárez) México, Doctor en Ciencias de la Educación PHD (Universidad Bicentenario de Aragua) Venezuela, Postdoctorante en Educación (Universidad Internacional de Investigación México UIIMEX).*





Resumen

El bienestar laboral es un componente clave de la salud ocupacional, ya que influye directamente en la salud física, mental y emocional de los trabajadores, así como en su desempeño laboral. En este contexto, las pausas activas se han consolidado como una estrategia preventiva relevante, especialmente en organizaciones con altas exigencias operativas y cognitivas. La presente investigación tuvo como finalidad analizar el impacto de la implementación de pausas activas en la salud ocupacional y el bienestar laboral del personal administrativo y operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa. El estudio se desarrolló considerando las características propias de una institución de respuesta ante emergencias, donde la carga laboral, el estrés y la demanda física constituyen factores de riesgo. La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, orientado a comprender la percepción del personal sobre los efectos de las pausas activas en su bienestar físico, mental y emocional. Se emplearon entrevistas semiestructuradas a los participantes de un programa de pausas activas implementado durante cuatro semanas, con sesiones breves realizadas cada cuatro horas y una duración aproximada de diez minutos. Los resultados permitieron identificar una percepción positiva respecto a la implementación de las pausas activas. Los participantes manifestaron una disminución de la tensión física y emocional, mayor relajación, mejor concentración y una percepción favorable de su desempeño laboral. En conclusión, esta investigación evidenció que las pausas activas constituyeron una estrategia efectiva para fortalecer el bienestar laboral y la salud ocupacional del personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa. **Palabras claves:** Bienestar laboral, Salud Ocupacional, Estrés Laboral, Pausas activas, Bomberos.

Abstract

Workplace well-being is a key component of occupational health, as it directly influences workers' physical, mental, and emotional health, as well as their job performance. In this context, active breaks have become an important preventive strategy, especially in organizations with high operational and cognitive demands. The purpose of this research was to analyze the impact of implementing active breaks on occupational health and workplace well-being among administrative and operational personnel of the Fire Department of the Sucúa Canton. The study was developed considering the specific characteristics of an emergency response institution, where workload, stress, and physical demands constitute relevant risk factors. The research was conducted using a qualitative descriptive approach aimed at understanding personnel perceptions regarding the effects of active breaks on their physical, mental, and emotional well-being. Semi-structured interviews were applied to participants of an active break program implemented over four weeks, with brief sessions carried out every four hours and an approximate duration of ten minutes. The results allowed the identification of a positive perception regarding the implementation of active breaks. Participants reported a reduction in physical and emotional tension, greater relaxation, improved concentration, and a favorable perception of their job performance. In conclusion, this research demonstrated that active breaks constituted an effective strategy to strengthen workplace well-being and occupational health among personnel of the Fire Department of the Sucúa Canton. These findings highlight the importance of institutional support, systematic implementation, and collective participation to ensure sustainable benefits





within demanding emergency service environments for occupational health promotion programs. **Keywords:** Workplace well-being, Occupational Health, Workplace Stress, Active breaks, Firefighters.

Introducción.

El bienestar laboral se ha consolidado en los últimos años como un elemento esencial dentro de la gestión de la salud ocupacional, al relacionarse directamente con la productividad, la satisfacción y la permanencia del personal en las organizaciones. De acuerdo con Líbano (2022), el bienestar laboral actúa como una variable protectora que fortalece la cohesión de los equipos y previene la aparición de factores psicosociales negativos, favoreciendo un entorno saludable.

En la misma línea, el estudio realizado por Parra et al, (2024), resalta que promover condiciones laborales adecuadas y estrategias de autocuidado físico, como las pausas activas, genera una disminución significativa de molestias musculoesqueléticas y del estrés laboral, incrementando el compromiso y el rendimiento de los trabajadores. Así, el bienestar laboral no solo implica la ausencia de enfermedad, sino la presencia de condiciones físicas, mentales y emocionales que facilitan un desempeño saludable y sostenible dentro del entorno de trabajo.

En los últimos años, diversos estudios han demostrado que las estrategias de recuperación durante la jornada laboral son esenciales para mantener el bienestar, la motivación y el desempeño. Chan et al. (2022) sostienen que los descansos activos, la movilidad y los breves periodos de desconexión dentro del trabajo permiten restablecer los recursos físicos y psicológicos empleados durante las tareas exigentes. Estas pausas no solo previenen la fatiga, sino que también promueven la productividad sostenida y la satisfacción laboral.





De acuerdo con la revisión de Sonnentag y Fritz (2022), los procesos de recuperación laboral, como las pausas activas, equilibran las demandas energéticas del trabajador con su capacidad de regeneración física y mental. Esta teoría contemporánea plantea que los micro descansos realizados durante la jornada generan efectos positivos sobre la atención, el estado de ánimo y el bienestar general, favoreciendo un mejor rendimiento.

Desde esta perspectiva, las instituciones de respuesta ante emergencias, como el Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, enfrentan el desafío de promover prácticas que favorezcan la salud y el bienestar de su personal, garantizando un entorno laboral seguro, motivador y sostenible. Por lo tanto, en el presente trabajo de investigación se busca responder a la siguiente pregunta: ¿De qué manera las pausas activas contribuyen a mejorar la salud ocupacional y el bienestar del personal administrativo y operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa?

La investigación emplea un enfoque cualitativo descriptivo para comprender cómo el personal administrativo y operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa percibe el impacto de las pausas activas en su salud ocupacional. A través de entrevistas semiestructuradas, se buscará identificar los cambios percibidos en el bienestar físico, mental y emocional de los participantes. Los resultados serán analizados considerando las ideas comunes expresadas, con el propósito de reconocer los principales beneficios y efectos de esta práctica en el ambiente laboral.

Marco Teórico.

La Organización Internacional del Trabajo, (2022), en conjunto con la Organización Mundial de la Salud, OMS, subraya que la salud mental forma





parte integral del bienestar laboral. Además, propone que las instituciones implementen medidas organizacionales para reducir los factores de riesgo psicosocial como el estrés, la ansiedad y el agotamiento e impulsen acciones preventivas como las pausas activas, la comunicación efectiva y el apoyo emocional. Estas estrategias contribuyen al equilibrio entre las demandas laborales y la salud física y mental de los empleados, fortaleciendo así entornos más seguros y saludables.

La Organización Internacional del Trabajo (2024) define el bienestar laboral como un componente esencial de la seguridad y salud en el trabajo, orientado a garantizar condiciones físicas, mentales y sociales adecuadas que permitan a los trabajadores desempeñarse de forma segura y productiva. En este sentido, la institución enfatiza que la promoción de la salud debe integrarse dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, fortaleciendo la prevención de enfermedades, la calidad de vida y la productividad en los entornos laborales.

De acuerdo con Pandey et al. (2025) el bienestar laboral es un fenómeno complejo que involucra factores individuales, interpersonales y organizacionales. Los autores explican que variables como la cultura institucional, el liderazgo, el apoyo social y la autonomía influyen directamente en la percepción de bienestar de los trabajadores. Además, sostienen que este concepto trasciende la ausencia de enfermedades o estrés, ya que integra aspectos positivos como la satisfacción, la motivación y el desarrollo humano dentro del entorno laboral.

En otro análisis, Pandey et al. (2025) señalan que las organizaciones que promueven entornos saludables y políticas de bienestar logran mayores niveles de productividad, compromiso y retención del talento. Según los autores, estas acciones no solo fortalecen el desempeño individual, sino





que contribuyen a la sostenibilidad y competitividad organizacional, evidenciando que el bienestar laboral representa un eje estratégico para la gestión moderna de los recursos humanos.

De acuerdo con la obra de Chiavenato (2021), Gestión del talento humano, el bienestar organizacional se entiende como el conjunto de condiciones internas que favorecen la satisfacción, la motivación y el compromiso de los trabajadores dentro de una institución. Estas condiciones dependen en gran medida del clima laboral, entendido como la percepción colectiva que los empleados tienen del ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, el liderazgo y las oportunidades de desarrollo. Un clima positivo promueve la cooperación, la confianza y la productividad, mientras que un ambiente negativo puede generar desmotivación, estrés y bajo rendimiento. Desde esta perspectiva, el bienestar organizacional no solo implica atender las necesidades físicas del trabajador, sino también las emocionales y sociales, fortaleciendo la armonía entre las metas personales y los objetivos institucionales.

En este contexto, la implementación de pausas activas puede concebirse como una estrategia que contribuye al bienestar organizacional, ya que mejora la comunicación entre los trabajadores, reduce las tensiones generadas por la carga laboral y promueve un entorno más saludable y colaborativo. Este tipo de prácticas favorece la integración del equipo y fortalece el clima laboral al brindar espacios breves para el descanso activo, lo que repercute positivamente en la motivación y el desempeño general del personal (Chiavenato, 2021).

La teoría de demandas y recursos laborales, propuesta por Bakker y Demerouti (2023), explica que el bienestar psicológico del trabajador depende del equilibrio entre las demandas laborales como la carga de





trabajo o el estrés y los recursos disponibles, tales como el apoyo social, la autonomía o el liderazgo positivo. Cuando las demandas superan los recursos, se produce agotamiento físico y emocional; en cambio, cuando los recursos son suficientes, se fortalece la motivación y el compromiso. En este contexto, las pausas activas se consideran un recurso laboral eficaz que contribuye a la recuperación física y mental, favoreciendo la salud ocupacional y el bienestar integral del personal.

Los cuerpos de bomberos se caracterizan por su alta exposición a riesgos físicos y psicológicos, debido a las exigencias propias de la atención de emergencias, incendios y rescates. Según la Organización Internacional del Trabajo (2022), estas ocupaciones requieren sistemas sólidos de prevención, bienestar y apoyo psicosocial que protejan la salud y la capacidad operativa de los trabajadores.

La Organización Panamericana de la Salud, (2021) advierte que el personal bomberil enfrenta factores de riesgo como el estrés térmico, la fatiga y la exposición a humo y ruido, lo que incrementa la carga laboral y el desgaste emocional. Por ello, recomienda fortalecer las estrategias de autocuidado y salud mental en los primeros respondedores.

De acuerdo con la National Fire Protection Association, (2020), los programas de bienestar físico y mental en los cuerpos de bomberos reducen los accidentes, mejoran la recuperación y aumentan la satisfacción laboral. En este contexto, las pausas activas constituyen una medida preventiva eficaz para mitigar el agotamiento y promover la recuperación física y mental del personal operativo y administrativo.





Estado del Arte

En un estudio longitudinal, Kitano et al. (2025) evaluaron la efectividad de un programa de pausas activas breves diseñado para reducir el comportamiento sedentario y promover la actividad física durante la jornada laboral. La intervención, con una duración de doce meses, incluyó breves sesiones de movimiento guiadas por monitores y recordatorios programados en el entorno de oficina. Los resultados demostraron que el grupo que participó en las pausas activas redujo su tiempo sedentario en un promedio de 24,4 minutos por jornada, en comparación con el grupo control. Sin embargo, los autores observaron que, pese a la disminución del sedentarismo, no se presentaron mejoras significativas en las variables psicológicas, y que incluso algunos indicadores, como el malestar psicológico y el compromiso laboral, tendieron a empeorar levemente. Esto sugiere que las pausas activas, aunque efectivas para mejorar la movilidad y reducir la inactividad, deben complementarse con estrategias organizacionales y psicosociales que aborden el bienestar integral de los trabajadores.

Por su parte, Rocha et al. (2024) desarrollaron un programa de actividad física laboral con una duración de doce semanas, dirigido a trabajadores con ocupaciones predominantemente sedentarias. La intervención consistió en sesiones de ejercicios breves integradas dentro de la jornada laboral, con el objetivo de reducir el sedentarismo y mejorar el bienestar general. Los resultados demostraron mejoras estadísticamente significativas en la percepción de la salud general, la vitalidad, el funcionamiento social y la salud mental, según las evaluaciones aplicadas antes y después del programa. Además, los autores subrayan que este tipo





de intervenciones no solo impactan positivamente en la condición física de los empleados, sino también en su satisfacción laboral y motivación, contribuyendo a un entorno de trabajo más saludable y productivo.

De forma complementaria, Rueda et al. (2025) evaluaron la efectividad de las pausas activas en la reducción de molestias físicas y la mejora del bienestar laboral. Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes percibió beneficios evidentes en su salud y desempeño al dedicar unos minutos diarios a ejercicios breves de movilidad. Asimismo, los autores observaron una creciente incorporación de estas prácticas en los entornos laborales y una valoración positiva de su influencia en la salud física y mental. Concluyen que las pausas activas constituyen una estrategia sencilla y eficaz para promover la salud ocupacional, mejorar la concentración y reducir el estrés, especialmente en trabajadores con jornadas prolongadas o de carácter sedentario.

De manera similar, Serrano y Perdomo (2025) analizaron los beneficios de las pausas activas para la salud y la seguridad de los trabajadores de oficina en Latinoamérica. Su revisión incluyó doce estudios publicados entre 2019 y 2024, de los cuales la mayoría coincidió en que la práctica regular de pausas activas favorece la prevención de enfermedades laborales y contribuye a la mejora del bienestar físico y mental. Los autores destacan que los micro descansos activos, por ejemplo, movimientos articulares o ejercicios de estiramiento breves resultan más efectivos que las pausas pasivas, ya que estimulan la circulación, reducen la fatiga muscular y aumentan la concentración. Asimismo, se identificaron barreras organizacionales como la falta de motivación del personal, el desconocimiento de los beneficios y la resistencia institucional a integrar





estas prácticas de forma permanente. El estudio concluye que la implementación sistemática de pausas activas debe formar parte de las políticas de salud y seguridad ocupacional, al ser una medida preventiva de bajo costo y alto impacto.

Ramírez et al, (2024) realizaron un estudio en el Cuerpo de Bomberos de Santo Domingo (Ecuador) para analizar el conocimiento y la aplicación de las pausas activas en el personal operativo y administrativo. Los resultados mostraron que, aunque la mayoría reconocía sus beneficios, su práctica era limitada por la falta de tiempo, políticas institucionales y seguimiento. Los autores destacan que fomentar una cultura organizacional que promueva estas actividades puede reducir la fatiga, mejorar el clima laboral y fortalecer la salud ocupacional en instituciones de respuesta a emergencias, donde predominan las jornadas extensas y el estrés laboral.

De la misma manera, Cajilima (2025) analizó la salud ocupacional en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Morona, identificando limitaciones en la aplicación de medidas preventivas y en la promoción del bienestar laboral. El autor destaca la necesidad de fortalecer las estrategias de salud ocupacional mediante la implementación de pausas activas durante los turnos, las cuales ayudan a disminuir la fatiga, prevenir molestias musculares y mejorar el estado físico y mental del personal operativo. Aunque no se trata de un estudio experimental, resalta la importancia de incluir estas prácticas dentro de los programas institucionales de prevención, ya que favorecen el desempeño, la seguridad y la calidad de vida del personal que cumple funciones en contextos de alta exigencia física y emocional.





Desarrollo.

El bienestar laboral como componente esencial en la salud ocupacional

Conceptualización del bienestar laboral

La Organización Mundial de la Salud (2023) define el bienestar como un estado integral que abarca dimensiones físicas, psicológicas y sociales, consideradas indispensables para que las personas puedan desarrollarse y funcionar plenamente en su vida diaria. Desde esta perspectiva, el bienestar no se limita a la ausencia de enfermedad, sino que implica la existencia de condiciones que favorezcan la participación activa, el desarrollo personal y la estabilidad emocional. Esta conceptualización, aunque amplia, constituye una base fundamental para su aplicación en el ámbito laboral, en donde las condiciones del trabajo influyen de manera directa en la percepción de bienestar (Organización Mundial de la Salud, 2023).

Trasladado al entorno laboral, este enfoque plantea que el bienestar resulta del equilibrio entre las demandas del trabajo, las capacidades individuales y los recursos organizacionales disponibles. La OMS (2023) señala que el bienestar de los trabajadores aumenta cuando el contexto laboral ofrece seguridad, apoyo psicosocial, claridad de roles y un ambiente que promueva la estabilidad emocional y las relaciones saludables entre compañeros. Esto permite a las personas desempeñar sus funciones sin comprometer su salud física o mental.

Asimismo, la OMS (2023) destaca que el bienestar se construye a partir de la interacción dinámica entre factores internos —como la motivación, la





resiliencia y el estado de salud— y factores externos vinculados a la organización, tales como las políticas institucionales, la cultura laboral y las condiciones físicas del lugar de trabajo. Desde la salud ocupacional, este equilibrio convierte al bienestar laboral en un elemento clave, pues influye directamente en la energía, el rendimiento y la capacidad adaptativa de los trabajadores frente a las exigencias de su labor.

Garcés Ojeda y Contreras Muñoz (2023) conciben el bienestar laboral como un componente estructural que integra la salud, la seguridad y la organización del trabajo, superando la idea de que se trata únicamente de una percepción subjetiva. En su estudio desarrollado en Chile y difundido en Argentina, explican que el bienestar surge de la relación entre las políticas institucionales, el estilo de liderazgo y las condiciones reales del entorno laboral. Cuando estos elementos se articulan de manera equilibrada, los trabajadores perciben estabilidad, claridad y reconocimiento, lo que fortalece su bienestar.

Los autores sostienen que la calidad del bienestar laboral refleja la capacidad de la institución para armonizar las demandas del trabajo con prácticas de gestión saludables. Un entorno organizacional que combina apoyo, comunicación efectiva y participación del personal tiende a favorecer el bienestar; mientras que aquellos que priorizan exclusivamente la productividad pueden generar tensiones que impactan negativamente en la motivación y satisfacción del personal. Por ello, plantean que el bienestar laboral constituye un indicador estratégico de la gestión institucional, ya que influye en el rendimiento, la salud ocupacional y la prevención de riesgos (Garcés Ojeda & Contreras Muñoz, 2023).





Desde una perspectiva latinoamericana, Gallo Bernal y Torres-Flórez (2025) describen el bienestar laboral como un estado integral relacionado con la satisfacción, la valoración del trabajador y el equilibrio entre las demandas y los recursos organizacionales. En su revisión sistemática realizada en Colombia, los autores muestran que este bienestar depende tanto de factores tangibles —como condiciones adecuadas y apoyo institucional— como de elementos intangibles, entre ellos el salario emocional y el reconocimiento.

Los autores indican que el bienestar laboral influye directamente en la motivación, la estabilidad emocional y la disposición para cumplir con las tareas asignadas, superando la idea de que se limita únicamente a la comodidad física. Integrar dimensiones psicológicas, sociales y organizacionales fortalece la satisfacción y el compromiso del colaborador. En este sentido, Gallo Bernal y Torres-Flórez (2025) destacan que la interacción entre las necesidades individuales y las condiciones institucionales convierte al bienestar laboral en un componente esencial para promover ambientes saludables, reducir riesgos psicosociales y consolidar relaciones laborales estables.

Factores que determinan el bienestar en los entornos laborales

Calderón Rodríguez et al. (2024) señalan que el bienestar laboral está determinado, en gran medida, por factores organizacionales que influyen directamente en la experiencia cotidiana del trabajador. En su estudio desarrollado en Colombia con personal del sector público, los autores destacan que variables como el clima laboral, el estilo de liderazgo, la





comunicación interna y la carga de trabajo cumplen un papel central en la percepción de bienestar. Cuando las organizaciones promueven entornos caracterizados por apoyo institucional, reconocimiento del desempeño y relaciones laborales respetuosas, los trabajadores tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción y bienestar. Por el contrario, una gestión deficiente, caracterizada por escasa comunicación o liderazgo inadecuado, puede generar desmotivación y desgaste progresivo.

Los autores también subrayan que las condiciones físicas y organizativas del puesto de trabajo influyen de manera directa en el bienestar laboral. Aspectos como la distribución de tareas, la claridad de funciones y la disponibilidad de recursos adecuados permiten reducir la sensación de sobrecarga y favorecen un mejor equilibrio entre las demandas laborales y las capacidades individuales. En este sentido, Calderón Rodríguez et al. (2024) enfatizan que el bienestar no depende únicamente de características personales del trabajador, sino de la capacidad de la organización para estructurar el trabajo de forma equilibrada, previniendo la fatiga y el estrés innecesario.

Desde un enfoque psicosocial, López-Barrionuevo et al. (2023) analizan la relación entre el estrés laboral y el bienestar, identificando a los riesgos psicosociales como uno de los principales determinantes del deterioro del bienestar en los entornos de trabajo. En su investigación realizada en Colombia, los autores evidencian que factores como la alta exigencia emocional, la presión constante por el cumplimiento de metas y la falta de apoyo social inciden negativamente en el bienestar laboral. Estas condiciones generan una mayor probabilidad de agotamiento emocional, ansiedad y disminución de la satisfacción con el trabajo.





Asimismo, López-Barrionuevo et al. (2023) señalan que el bienestar laboral se ve favorecido cuando las organizaciones implementan estrategias orientadas a la prevención del estrés y al fortalecimiento del apoyo entre compañeros. La promoción de espacios de comunicación, la participación del personal en la toma de decisiones y el reconocimiento del esfuerzo contribuyen a mitigar los efectos negativos de las demandas laborales. En contraste, la ausencia de estas estrategias incrementa el riesgo de desgaste psicológico y afecta tanto la salud mental como el desempeño del trabajador, evidenciando la importancia de abordar los factores psicosociales como parte integral de la salud ocupacional.

Por su parte, Naranjo et al. (2024) abordan los factores que determinan el bienestar laboral desde una perspectiva latinoamericana, resaltando el impacto de los riesgos psicosociales sobre la salud mental y el funcionamiento laboral. En su revisión, los autores identifican que la sobrecarga de trabajo, la inseguridad laboral, los conflictos interpersonales y la falta de apoyo institucional influyen de manera significativa en la percepción de bienestar, especialmente en contextos laborales caracterizados por alta exigencia y presión constante.

Los autores concluyen que el bienestar laboral resulta de la interacción entre factores individuales y organizacionales, por lo que su promoción requiere intervenciones integrales que contemplen políticas de prevención, mejora de las condiciones de trabajo y fortalecimiento del apoyo institucional. Desde esta perspectiva, Naranjo et al. (2024) destacan que el bienestar laboral no solo actúa como un indicador de la salud ocupacional, sino también como un elemento clave para la sostenibilidad





del desempeño y la reducción de riesgos psicosociales en los entornos laborales contemporáneos.

Implicaciones de un bienestar laboral adecuado o insuficiente

La Organización Mundial de la Salud (2023) señala que un nivel adecuado de bienestar tiene efectos directos y positivos sobre la salud física, mental y social de las personas, lo que se refleja en una mayor capacidad funcional y una mejor adaptación a las exigencias del entorno. En el ámbito laboral, este bienestar favorece la estabilidad emocional, la motivación y la disposición para afrontar las tareas cotidianas, reduciendo la probabilidad de desarrollar afecciones relacionadas con el estrés crónico. Desde este enfoque, el bienestar laboral no solo actúa como un factor protector de la salud, sino también como un elemento que contribuye a un desempeño sostenido y seguro.

En contraste, la OMS (2023) advierte que la ausencia de condiciones que promuevan el bienestar puede derivar en un deterioro progresivo de la salud mental y física, manifestándose en síntomas como fatiga persistente, ansiedad, irritabilidad y disminución de la capacidad de concentración. Estas condiciones afectan la funcionalidad del trabajador y aumentan el riesgo de errores, accidentes laborales y ausentismo, lo que evidencia que un bienestar laboral insuficiente tiene consecuencias que trascienden el plano individual y repercuten en el funcionamiento general de las organizaciones.

Desde una perspectiva laboral, la Organización Internacional del Trabajo (2021, 2023) destaca que los entornos de trabajo que no priorizan el bienestar tienden a presentar mayores niveles de estrés laboral, desgaste





emocional y rotación del personal. La OIT señala que el estrés relacionado con el trabajo constituye uno de los principales factores que impactan negativamente en la productividad y en la calidad del empleo, ya que reduce la satisfacción laboral y debilita el compromiso del trabajador con la organización. Por el contrario, instituciones que promueven condiciones de trabajo saludables, apoyo psicosocial y equilibrio entre demandas y recursos muestran mejores indicadores de desempeño y sostenibilidad laboral.

Asimismo, la OIT subraya que un bienestar laboral adecuado contribuye a fortalecer la prevención de riesgos laborales, dado que trabajadores con mayor estabilidad emocional y física presentan mayor capacidad para cumplir normas de seguridad y adoptar conductas preventivas. En este sentido, el bienestar se convierte en un componente estratégico de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, al reducir incidentes, conflictos y pérdidas asociadas al bajo rendimiento (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Desde el contexto latinoamericano, Naranjo et al. (2024) analizan las implicaciones del bienestar laboral a partir de su relación con los riesgos psicosociales y la salud mental. Los autores identifican que niveles insuficientes de bienestar se asocian con mayor prevalencia de estrés, agotamiento emocional y disminución del desempeño, especialmente en entornos caracterizados por alta exigencia laboral. Estas condiciones afectan la motivación, incrementan el ausentismo y deterioran las relaciones interpersonales dentro del trabajo.

Por el contrario, Naranjo et al. (2024) señalan que cuando las organizaciones implementan estrategias orientadas a fortalecer el





bienestar —como políticas de prevención, apoyo institucional y mejora de las condiciones laborales— se observa una reducción de los riesgos psicosociales y una mejora en la percepción del desempeño y la satisfacción laboral. En este sentido, los autores concluyen que el bienestar laboral actúa como un factor clave para la sostenibilidad del trabajo, al favorecer tanto la salud del trabajador como la eficiencia organizacional.

En conjunto, la evidencia demuestra que el bienestar laboral adecuado genera beneficios significativos en la salud, el desempeño y la estabilidad de los trabajadores, mientras que su ausencia incrementa los riesgos psicosociales y el deterioro del rendimiento. Por ello, el bienestar laboral debe considerarse un eje prioritario dentro de la salud ocupacional y de la gestión institucional.

Importancia de las pausas activas como estrategia de salud ocupacional

Beneficios fisiológicos de las pausas activas

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022) señala que la incorporación de pausas activas durante la jornada laboral constituye una estrategia eficaz para promover la salud física y prevenir el sedentarismo asociado al trabajo prolongado. Desde un enfoque fisiológico, la OPS destaca que la realización periódica de movimientos breves favorece la activación muscular, mejora la circulación sanguínea y contribuye a la regulación del sistema musculoesquelético. Estas pausas permiten interrumpir posturas mantenidas por largos periodos, reduciendo la rigidez muscular y la acumulación de tensión en diferentes segmentos corporales.





Asimismo, la OPS (2022) indica que las pausas activas contribuyen a disminuir el riesgo de desarrollar trastornos musculoesqueléticos, especialmente aquellos relacionados con la columna vertebral, el cuello y las extremidades superiores. La activación física de corta duración facilita la oxigenación de los tejidos y mejora la movilidad articular, lo que resulta fundamental para mantener la funcionalidad del cuerpo durante la jornada laboral. Desde la perspectiva de la salud ocupacional, estas prácticas se consideran una medida preventiva de bajo costo y alta efectividad para preservar la salud física de los trabajadores.

Por su parte, Villalobos et al. (2022), en un estudio realizado en Chile con trabajadores administrativos, analizan los efectos fisiológicos de las pausas activas sobre la salud física. Los autores evidencian que la implementación regular de pausas activas se asocia con una reducción significativa de la fatiga muscular y de las molestias relacionadas con posturas prolongadas. De acuerdo con sus hallazgos, los trabajadores que realizan pausas activas presentan mayor sensación de alivio muscular y menor rigidez corporal, especialmente en zonas como cuello, hombros y espalda.

Villalobos et al. (2022) también señalan que las pausas activas favorecen la circulación sanguínea y contribuyen a mantener una postura más adecuada durante el resto de la jornada laboral. Estos efectos fisiológicos positivos permiten mejorar la resistencia física frente a las demandas del trabajo y disminuyen la probabilidad de aparición de dolores musculares recurrentes. En este sentido, los autores destacan que las pausas activas actúan como un mecanismo de recuperación funcional, permitiendo que el cuerpo se adapte de mejor manera a las exigencias físicas del trabajo cotidiano.





Desde el contexto colombiano, Castañeda y Morales (2021) abordan las pausas activas como una estrategia preventiva orientada a reducir los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral. En su estudio, los autores explican que la ejecución sistemática de ejercicios de estiramiento y movilidad durante la jornada contribuye a disminuir la sobrecarga muscular y a prevenir lesiones asociadas a movimientos repetitivos o posturas forzadas. Estos beneficios fisiológicos se evidencian principalmente en la reducción de dolores musculares y en la mejora de la flexibilidad.

Castañeda y Morales (2021) concluyen que las pausas activas favorecen la recuperación física del trabajador al permitir períodos breves de descanso activo que interrumpen la continuidad del esfuerzo físico. Desde esta perspectiva, las pausas activas no solo mejoran la salud musculoesquelética, sino que también fortalecen la capacidad funcional del trabajador, convirtiéndose en una herramienta clave para la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud ocupacional.

Beneficios cognitivos y psicoemocionales de las pausas activas

Hernández y Paredes (2021) analizan los efectos de las pausas activas sobre el estrés laboral y la capacidad de concentración en trabajadores ecuatorianos. En su estudio, los autores evidencian que la incorporación sistemática de pausas activas durante la jornada laboral contribuye a reducir los niveles de estrés percibido, favoreciendo un estado emocional más estable. Este efecto se atribuye a la interrupción de la carga mental continua, lo que permite al trabajador recuperar la atención y disminuir la tensión psicológica acumulada durante el trabajo prolongado.





Los autores señalan que las pausas activas influyen positivamente en los procesos cognitivos, especialmente en la concentración y la capacidad de atención sostenida. Al realizar breves ejercicios de movilidad y respiración, los trabajadores experimentan una sensación de relajación que facilita el restablecimiento del enfoque mental. Hernández y Paredes (2021) concluyen que estas prácticas favorecen un mejor desempeño cognitivo, ya que reducen la fatiga mental y mejoran la disposición para continuar con las tareas laborales, especialmente aquellas que demandan atención constante y toma de decisiones.

Desde el contexto colombiano, Rojas et al. (2022) estudian la relación entre las pausas activas, el estrés y el desempeño cognitivo en trabajadores de distintos sectores. Sus hallazgos indican que la realización periódica de pausas activas se asocia con una disminución significativa del estrés laboral y una mejora en funciones cognitivas como la memoria, la atención y la velocidad de procesamiento. Los autores destacan que la actividad física breve actúa como un mecanismo de regulación emocional que permite liberar tensión y mejorar el estado de ánimo.

Asimismo, Rojas et al. (2022) señalan que las pausas activas favorecen la claridad mental y la capacidad para enfrentar tareas complejas, ya que contribuyen a reducir la sobrecarga cognitiva generada por jornadas extensas y exigentes. En este sentido, los autores enfatizan que el beneficio cognitivo no solo se refleja en el rendimiento individual, sino también en una mayor percepción de control y autoeficacia por parte del trabajador. Estas mejoras cognitivas se traducen en una mayor calidad del trabajo y una menor probabilidad de cometer errores asociados al cansancio mental





Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) aborda las pausas activas como una estrategia complementaria dentro de las acciones orientadas a la promoción de la salud mental en el trabajo. La OIT señala que las pausas activas contribuyen a la prevención del estrés laboral, la ansiedad y el agotamiento emocional, al permitir espacios breves de recuperación psicológica durante la jornada. Estas pausas facilitan la desconexión temporal de las demandas laborales, favoreciendo el equilibrio emocional y la regulación del estrés.

La OIT (2022) destaca que los entornos laborales que integran prácticas de autocuidado, como las pausas activas, muestran mejores indicadores de bienestar psicológico, mayor motivación y un clima laboral más positivo. Desde esta perspectiva, los beneficios psicoemocionales de las pausas activas incluyen la mejora del estado de ánimo, el fortalecimiento de la resiliencia y la reducción de síntomas asociados al desgaste emocional. En consecuencia, estas prácticas se consolidan como una herramienta preventiva dentro de la salud ocupacional, con impacto directo en la estabilidad emocional y el desempeño cognitivo de los trabajadores.

Evidencia científica y experiencias aplicadas en instituciones de emergencia

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2021) presenta evidencia regional que respalda la implementación de programas de pausas activas como parte de las estrategias de promoción de la salud en el entorno laboral. Desde una perspectiva aplicada, la OPS señala que las intervenciones basadas en actividad física breve durante la jornada han demostrado efectos positivos en la reducción del sedentarismo, la mejora





de la salud musculoesquelética y el fortalecimiento del bienestar general de los trabajadores. Estas experiencias, desarrolladas principalmente en instituciones públicas de América Latina, evidencian que las pausas activas son una medida factible y adaptable a distintos contextos laborales.

Asimismo, la OPS (2021) destaca que las pausas activas pueden integrarse de manera efectiva en organizaciones con jornadas prolongadas y alta demanda, siempre que exista apoyo institucional y una planificación adecuada. Las experiencias documentadas muestran que la incorporación de rutinas cortas y sistemáticas favorece la adherencia del personal, sin afectar la continuidad de las actividades laborales. Desde la salud ocupacional, estas prácticas se consideran una intervención preventiva que contribuye a reducir riesgos asociados al sedentarismo y a mejorar la percepción de bienestar, especialmente cuando forman parte de políticas organizacionales de promoción de la salud.

Por su parte, el Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2020) desarrolla una guía técnica orientada a la implementación de pausas activas en los centros de trabajo, basada en experiencias prácticas aplicadas en instituciones públicas. Este documento resalta que las pausas activas constituyen una estrategia sencilla y de bajo costo para prevenir trastornos musculoesqueléticos y promover la recuperación física y mental durante la jornada laboral. El MINSA enfatiza que la evidencia recopilada muestra una disminución de molestias físicas y una mejora en la disposición del trabajador cuando estas pausas se aplican de forma regular.





El MINSA (2020) también señala que la efectividad de las pausas activas depende de su adecuada planificación y adaptación a las características del puesto de trabajo. Las experiencias analizadas indican que la selección de ejercicios simples, la frecuencia adecuada y la participación activa del personal favorecen resultados positivos. Además, el documento resalta que las pausas activas no deben considerarse actividades aisladas, sino parte de un enfoque integral de salud ocupacional orientado a la prevención y al autocuidado, lo que refuerza su impacto en la salud física y emocional de los trabajadores.

Desde un enfoque aplicado en entornos de alta exigencia, Torres y Molina (2022) analizan la implementación de pausas activas como estrategia preventiva en contextos laborales caracterizados por demandas físicas y cognitivas elevadas. En su estudio desarrollado en Colombia, los autores documentan experiencias en sectores operativos donde la presión laboral y la carga física son constantes. Los resultados evidencian que las pausas activas contribuyen a disminuir la fatiga acumulada y a mejorar la percepción de recuperación durante la jornada.

Torres y Molina (2022) destacan que, en entornos de emergencia y alta exigencia, las pausas activas deben adaptarse a la dinámica operativa y a los tiempos disponibles, priorizando ejercicios breves y funcionales. Las experiencias reportadas muestran que, cuando estas prácticas son aceptadas por el personal y respaldadas por la gestión institucional, se convierten en una herramienta eficaz para fortalecer la salud ocupacional. Los autores concluyen que la evidencia científica y las experiencias aplicadas respaldan el uso de las pausas activas como una estrategia viable





para mejorar el bienestar y la capacidad funcional del trabajador, incluso en contextos laborales complejos.

Relación entre las pausas activas y el desempeño laboral en el personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa

Influencia de las pausas activas en la productividad y eficiencia operativa

Diversos estudios han demostrado que las interrupciones cortas y estructuradas durante la jornada laboral, como las pausas activas, tienen el potencial de mejorar la productividad y la eficiencia operativa. Por ejemplo, Rodríguez y González (2023) indican que las pausas activas contribuyen a disminuir la fatiga física y mental, permitiendo que los trabajadores mantengan niveles más altos de atención y rendimiento durante períodos más largos de trabajo continuo. Según estos autores, este tipo de práctica no solo mejora el bienestar físico, sino que también favorece una mejor gestión del esfuerzo y de la energía, lo cual se traduce en un desempeño más eficiente en tareas repetitivas o cognitivamente demandantes (Rodríguez & González, 2023).

En la misma línea, Fernández et al. (2022) sostienen que las pausas activas interrumpen la monotonía de las posturas prolongadas, reducen el estrés acumulado y ayudan a restablecer la capacidad de concentración. Estos efectos fisiológicos y cognitivos se reflejan, según estos investigadores, en una mayor eficiencia operativa, ya que los trabajadores recuperan su capacidad de enfoque con una menor probabilidad de cometer errores asociados a la fatiga (Fernández et al., 2022).





Con base en los hallazgos del programa de cuatro semanas de pausas activas implementado en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, los resultados obtenidos permiten afirmar que existe una correlación positiva entre la ejecución de pausas activas y la productividad operativa del personal, tanto administrativo como operativo. Durante el periodo de intervención, las actividades de pausas activas se realizaron cada cuatro horas, con una duración de diez minutos cada una, integrando ejercicios de estiramiento físico, movilidad articular, respiración y dinámicas de interacción grupal.

En el caso del personal operativo, se observó que aquellos que participaron de manera continua reportaron una mayor capacidad para mantener la atención durante las actividades rutinarias del servicio, como la planificación de operativos, el mantenimiento de equipos y la atención de registros operativos. Las pausas activas ayudaron a disminuir la sensación de desgaste físico acumulado, lo que facilitó que los miembros del equipo respondieran de forma más eficiente a los requerimientos diarios, y que retomaran sus funciones con mayor claridad y disposición.

Por su parte, el personal administrativo reportó una disminución significativa en la percepción de agotamiento mental durante la jornada. Los ejercicios implementados permitieron disminuir la tensión asociada al trabajo continuo frente a tareas cognitivas (como elaboración de informes, atención digital y coordinación de actividades), favoreciendo una distribución más equilibrada de la energía y un ritmo de trabajo sostenido a lo largo del día.

Un aspecto relevante observado fue que las pausas activas contribuyeron a mejorar la coordinación y comunicación entre los compañeros de trabajo.





Durante las sesiones, algunos ejercicios grupales y dinámicas de interacción favorecieron la integración entre colaboradores, lo cual facilitó que se compartieran estrategias de trabajo y apoyos mutuos al retomar sus funciones, incrementando así la eficiencia operativa general en la institución.

Sin embargo, los resultados también mostraron que la participación parcial del personal en algunas sesiones limitó la uniformidad de los beneficios. Cuando no todo el grupo se integró de forma consistente, fue más evidente que algunas personas mantenían niveles más altos de energía y concentración, mientras que quienes no participaron de manera continua expresaron una mayor sensación de cansancio y menor rendimiento percibido.

Efectos en la salud física y la disponibilidad operativa

La evidencia científica respalda la idea de que la incorporación regular de pausas activas durante la jornada laboral tiene impactos positivos sobre la salud física de los trabajadores y su disponibilidad general para desempeñar funciones operativas. Por ejemplo, López et al. (2022) afirman que las pausas activas ayudan a reducir la tensión muscular acumulada, a mejorar la flexibilidad de las articulaciones y a prevenir lesiones asociadas con posturas estáticas prolongadas o movimientos repetitivos. Según estos autores, estos beneficios fisiológicos son el resultado de la activación y relajación alternada de grupos musculares, lo que permite una recuperación más eficiente y menor riesgo de fatiga crónica (López et al., 2022).





Los resultados observados en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa después de implementar el programa de pausas activas durante cuatro semanas, con sesiones de diez minutos cada cuatro horas, ratifican la evidencia citada y aportan información contextualizada al entorno real de trabajo de esta institución, caracterizada por exigencias físicas y cognitivas constantes.

En relación con la salud física, los participantes reportaron una disminución clara de la tensión acumulada, especialmente en zonas comúnmente afectadas por la actividad diaria, como el cuello, los hombros, la espalda baja y las extremidades superiores. Este efecto fue particularmente evidente en el personal operativo, cuya labor exige cambios frecuentes de postura, esfuerzo físico y atención inmediata a emergencias. Los ejercicios de estiramiento y movilidad realizados durante las pausas activas contribuyeron a aliviar la rigidez muscular, mejorar la percepción de confort corporal y reducir la fatiga acumulada a lo largo de la jornada.

Asimismo, tanto el personal operativo como el administrativo señalaron que las pausas activas favorecieron una mayor sensación subjetiva de bienestar físico, lo que se tradujo en una mejor disposición para desarrollar sus actividades sin molestias que interfieran con la atención de emergencias o con las labores administrativas diarias. Estos beneficios no se limitaron a percepciones aisladas, sino que incidieron directamente en la capacidad del personal para mantenerse disponible y funcional durante la totalidad de su turno laboral.

En cuanto a la disponibilidad operativa, las pausas activas permitieron mantener niveles de energía más estables, reduciendo las variaciones





bruscas de rendimiento que suelen aparecer cuando se realizan tareas exigentes durante periodos prolongados sin descanso. Esto se reflejó en una mayor capacidad de respuesta ante actividades imprevistas y en una percepción general de mayor resistencia física al finalizar la jornada.

Adicionalmente, se observó que las pausas activas favorecieron una mayor autoconciencia corporal, ya que los participantes comenzaron a identificar de forma temprana señales de tensión o fatiga. Esto les permitió aplicar estiramientos o ajustes posturales incluso fuera del espacio formal de las pausas, facilitando una gestión más proactiva del bienestar físico y contribuyendo positivamente al rendimiento general.

No obstante, se identificó que la participación parcial del personal generó diferencias en los niveles de fatiga y disponibilidad física. Quienes no realizaron las pausas de forma constante tendieron a mantener mayores niveles de cansancio, lo que evidencia que el impacto máximo del programa depende de la participación activa.

Percepción del personal sobre su desempeño después de implementar pausas activas

Diversos estudios señalan que la percepción del desempeño laboral está estrechamente relacionada con el bienestar físico y mental de los trabajadores. En este sentido, investigaciones en el ámbito de la salud ocupacional indican que las pausas activas influyen positivamente en la autoevaluación del rendimiento, ya que contribuyen a reducir el estrés, mejorar el estado de ánimo y fortalecer la sensación de control sobre las tareas laborales (Hernández & Paredes, 2021). De acuerdo con estos autores, cuando los trabajadores perciben que su cuerpo y mente se





encuentran en mejores condiciones, tienden a valorar de manera más favorable su propio desempeño.

Con base en las entrevistas realizadas al finalizar el programa de pausas activas implementado en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, se evidenció una percepción mayoritariamente positiva del desempeño laboral por parte del personal administrativo y operativo que participó en las sesiones. Los participantes manifestaron que, luego de cada pausa activa, se sentían más relajados, tranquilos y con mayor claridad mental para continuar con sus actividades, lo que influyó favorablemente en su disposición para cumplir con las funciones asignadas durante la jornada laboral.

De manera recurrente, el personal señaló que las pausas activas les permitieron despejar la mente, disminuir la sensación de tensión emocional y retomar sus labores con una actitud más calmada y organizada. Esta percepción fue compartida tanto por el personal operativo, que enfrenta demandas físicas y cognitivas elevadas asociadas a la atención de emergencias, como por el personal administrativo, cuyas tareas requieren concentración sostenida, organización y atención al detalle. En ambos grupos se destacó que la relajación posterior a las pausas activas facilitó una mejor planificación del trabajo y una mayor capacidad para mantener la atención durante el resto de la jornada.

Asimismo, los participantes indicaron que los ejercicios de estiramiento, movilidad y respiración contribuyeron a una sensación general de bienestar físico y mental, lo que influyó positivamente en la manera en que evaluaban su propio rendimiento laboral. Muchos manifestaron que, tras las pausas activas, se sentían con mayor energía, mejor disposición y una





percepción de mayor eficacia al realizar sus tareas, fortaleciendo la confianza en su desempeño diario y en su capacidad para cumplir con las exigencias institucionales.

Un aspecto relevante identificado en las entrevistas fue la influencia de las dinámicas de integración y compañerismo desarrolladas durante las pausas activas. El personal señaló que compartir estos espacios con sus compañeros fortaleció el ambiente laboral, mejoró la comunicación interna y promovió un mayor sentido de pertenencia institucional. Este clima positivo influyó directamente en la percepción del desempeño, ya que los trabajadores se sintieron más motivados, respaldados por el equipo y valorados dentro de la institución.

No obstante, la participación parcial evidenció diferencias en energía y concentración, confirmando que los beneficios dependen de una participación colectiva sostenida.

En conjunto, los resultados muestran que la implementación de pausas activas influyó positivamente en la percepción del desempeño laboral del personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, destacándose mejoras en la tranquilidad, la concentración, la motivación, la integración del equipo y la valoración del propio rendimiento.

Discusión

Desde el marco teórico, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) conceptualiza el bienestar laboral como un estado integral que abarca dimensiones físicas, psicológicas y sociales, y que no se limita únicamente a la ausencia de enfermedad, sino a la presencia de condiciones que favorezcan el equilibrio, la estabilidad emocional y el desarrollo personal





del trabajador. Este enfoque resalta que el bienestar no es un atributo individual aislado, sino el resultado de la interacción entre el trabajador y su entorno laboral, incluyendo la organización del trabajo, las demandas operativas y las estrategias institucionales de promoción de la salud.

Esta perspectiva coincide con lo expuesto por Gallo Bernal y Torres-Flórez (2025), quienes, desde un enfoque latinoamericano desarrollado en Colombia, señalan que el bienestar laboral se construye a partir del equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles. Los autores enfatizan que dicho equilibrio se ve influenciado tanto por factores tangibles –como condiciones de trabajo adecuadas y apoyo institucional– como por factores intangibles, entre ellos el reconocimiento, el salario emocional y las prácticas que favorecen la salud mental y física del trabajador. Ambos enfoques coinciden en que el bienestar laboral es un fenómeno multidimensional y dinámico, condicionado por las prácticas organizacionales y por el contexto en el que se desarrolla la actividad laboral.

En este sentido, se evidencia una convergencia teórica entre el planteamiento de la OMS y los aportes de Gallo Bernal y Torres-Flórez, ya que ambos reconocen que el bienestar laboral no depende únicamente de características individuales del trabajador, sino de la implementación de estrategias organizacionales orientadas a la promoción de la salud, la estabilidad emocional y la prevención del desgaste físico y mental. Esta convergencia teórica resulta especialmente relevante para instituciones con alta exigencia operativa, donde la carga física y cognitiva es constante. El enfoque propuesto por la Organización Mundial de la Salud (2023) se ve reflejado en los resultados obtenidos tras la implementación del programa





de pausas activas en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa. De acuerdo con las entrevistas realizadas al personal administrativo y operativo, se observó una percepción positiva del bienestar laboral, manifestada en sensaciones de relajación, tranquilidad y mayor claridad mental luego de cada sesión de pausas activas.

Estos resultados sugieren que la incorporación de espacios breves de recuperación durante la jornada laboral contribuye a generar condiciones favorables para el equilibrio físico y psicológico del trabajador. Los hallazgos permiten confirmar que, tal como plantea la OMS, la promoción del bienestar laboral requiere intervenciones que favorezcan simultáneamente la salud física y la estabilidad psicológica. En el caso del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, las pausas activas funcionaron como una estrategia concreta para generar espacios de recuperación física y mental dentro de una jornada caracterizada por altas demandas operativas y cognitivas. Asimismo, los resultados evidencian que el bienestar laboral no se limita a la ausencia de molestias físicas, sino que incluye aspectos emocionales y sociales, como la reducción de la tensión emocional, la mejora del estado de ánimo y el fortalecimiento del clima laboral. Desde el marco teórico, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) sostiene que el bienestar laboral constituye un componente fundamental de la salud ocupacional y se encuentra estrechamente vinculado a la organización del trabajo, la gestión de las cargas laborales y la implementación de estrategias orientadas a la prevención del estrés y del desgaste físico y mental.

La OIT enfatiza que los entornos laborales que incorporan prácticas de autocuidado y pausas durante la jornada favorecen la estabilidad





emocional, la satisfacción laboral y el compromiso del trabajador con la organización. Este planteamiento coincide con lo señalado por Hernández y Paredes (2021), quienes, a partir de un estudio desarrollado en Ecuador, indican que las pausas activas contribuyen a reducir el estrés laboral y mejorar la concentración, influyendo positivamente en la percepción de bienestar. Ambos enfoques reconocen que el bienestar laboral no depende únicamente de factores individuales, sino de condiciones organizacionales que permitan interrumpir la carga mental y física acumulada durante la jornada laboral, promoviendo así la recuperación y el autocuidado.

En este sentido, tanto la OIT como los autores latinoamericanos coinciden en que la incorporación de pausas activas constituye una estrategia preventiva que fortalece el bienestar laboral al facilitar espacios de recuperación física y psicológica dentro del entorno de trabajo. Esta convergencia teórica refuerza la idea de que el bienestar es un proceso dinámico que puede ser promovido mediante intervenciones organizadas, sistemáticas y adaptadas a las características del contexto laboral. Los planteamientos de la Organización Internacional del Trabajo (2022) se ven reflejados en los resultados obtenidos tras la implementación del programa de pausas activas en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa.

De acuerdo con la información recopilada mediante entrevistas, el personal administrativo y operativo manifestó una percepción positiva del bienestar laboral, evidenciada en sensaciones de relajación, tranquilidad y reducción de la tensión emocional luego de cada sesión. Además, se observó una mejora en el clima laboral y en la percepción de apoyo institucional, aspectos que la OIT considera esenciales dentro de la salud ocupacional. No obstante, la experiencia en bomberos también evidenció





que la participación parcial del personal limitó el impacto uniforme del programa. Este hallazgo coincide con el enfoque de la OIT respecto a la necesidad de una implementación integral y colectiva para maximizar los beneficios del bienestar laboral.

Cuando las estrategias de autocuidado no logran integrar a todo el personal, los efectos positivos tienden a concentrarse únicamente en quienes participan de manera constante, generando diferencias en los niveles de bienestar percibido dentro del equipo de trabajo. En conjunto, el contraste entre los enfoques teóricos de la OMS, la OIT y los autores latinoamericanos, y los resultados obtenidos tras la implementación del programa de pausas activas en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, permite afirmar que estas intervenciones constituyen una estrategia viable y efectiva para promover el bienestar laboral, pero los resultados también evidencian que su impacto depende mucho de la participación sostenida del personal y del respaldo institucional, especialmente en contextos de alta exigencia como el bomberil.

Conclusiones

La implementación del programa de pausas activas en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa permitió evidenciar que esta estrategia constituye una herramienta efectiva para promover el bienestar laboral del personal administrativo y operativo. A partir de los resultados obtenidos, se confirmó que la incorporación sistemática de pausas activas durante la jornada laboral favorece la relajación, la reducción de la tensión física y emocional, así como una mayor claridad mental para el desarrollo de las actividades institucionales diarias.





Los hallazgos del estudio demuestran que las pausas activas influyen positivamente en la salud física del personal, evidenciándose una disminución de la rigidez muscular, menor percepción de fatiga y una mejora en la autoconciencia corporal. Estos efectos resultan especialmente relevantes en el contexto bomberil, caracterizado por altas exigencias físicas y cognitivas, donde la disponibilidad operativa y la capacidad de respuesta inmediata son factores determinantes para el adecuado desempeño institucional.

Asimismo, se concluye que las pausas activas tienen un impacto favorable en la percepción del desempeño laboral. El personal participante manifestó una mayor sensación de energía, concentración y eficacia en el cumplimiento de sus funciones tras cada sesión, lo que contribuyó a fortalecer la confianza en su propio rendimiento y a mantener un ritmo de trabajo más equilibrado durante toda la jornada.

Otro aspecto relevante identificado es el efecto positivo de las pausas activas en el clima laboral. Las dinámicas de integración, compañerismo y reconocimiento implementadas durante el programa favorecieron la comunicación interna, el sentido de pertenencia y la cohesión del equipo de trabajo, aspectos fundamentales para una institución de emergencia donde la coordinación y el apoyo mutuo son esenciales.

No obstante, el estudio permitió identificar que la participación parcial del personal limitó el impacto uniforme del programa. Se evidenció que los beneficios fueron más significativos en los trabajadores que participaron de manera constante, lo que resalta la importancia de una implementación integral y sostenida que involucre a todo el personal, tanto administrativo como operativo, sin excepciones.





En conclusión, el programa de pausas activas demostró ser una estrategia efectiva para fortalecer el bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa institucional.

Recomendaciones

Se recomienda institucionalizar el programa de pausas activas como parte permanente de las acciones de salud y seguridad ocupacional, incorporándolo dentro de la planificación anual y de las políticas internas de bienestar laboral. Esto permitirá garantizar la continuidad del programa y maximizar sus beneficios en el mediano y largo plazo.

Asimismo, se sugiere que la implementación de las pausas activas cuente con el respaldo formal de la jefatura, a fin de promover la participación activa y sostenida de todo el personal. El compromiso institucional resulta clave para evitar la participación parcial y asegurar que los beneficios del programa se distribuyan de manera equitativa entre el personal administrativo y operativo.

Se recomienda también designar a responsables o facilitadores internos capacitados para la conducción de las pausas activas, lo que permitirá mantener la correcta ejecución de los ejercicios, fortalecer la apropiación del programa y reducir la dependencia de agentes externos.

Desde el ámbito operativo, se sugiere adaptar las pausas activas a la dinámica del servicio bomberil, considerando la carga laboral, los turnos y la atención de emergencias, de modo que no interfieran con la disponibilidad operativa, pero sí garanticen espacios efectivos de recuperación física y mental.





Se recomienda incorporar de manera sistemática ejercicios de estiramiento, movilidad, respiración y relajación, así como dinámicas de integración y trabajo en equipo, dado que estas actividades demostraron efectos positivos tanto en el bienestar individual como en el clima laboral.

Asimismo, se aconseja promover la participación colectiva y obligatoria, en la medida de lo posible, para evitar diferencias en los niveles de energía, concentración y bienestar entre los trabajadores, fortaleciendo así la cohesión del equipo y el rendimiento institucional.

Se recomienda que futuras investigaciones amplíen el periodo de intervención del programa de pausas activas y consideren la aplicación de instrumentos cuantitativos validados, lo que permitiría medir con mayor precisión los cambios en bienestar, salud física y desempeño laboral.

Finalmente, se sugiere replicar este tipo de estudios en otros cuerpos de bomberos u organizaciones de emergencia, con el fin de comparar resultados y fortalecer la evidencia científica sobre la efectividad de las pausas activas en contextos de alta exigencia operativa.

Referencias

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53.

<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>

Cajilima, J. J. (2025). Situación actual de la salud ocupacional en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Morona: Proyecto de fortalecimiento institucional. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el*





Conocimiento, 9(1), 75-88.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10287445.pdf>

Castañeda, L., & Morales, J. (2021). Las pausas activas como estrategia de prevención de trastornos musculoesqueléticos. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/rcso>

Chan, F., Howard, J., Eva, N., & Tse, H. (2022). Recovery at work and the role of active breaks. *Journal of Organizational Behavior*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879122000586>

Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Interamericana Editores.

Fernández, J., García, L., & Pérez, M. (2022). Efectos de las pausas activas en la eficiencia operativa y la atención laboral. *Revista de Salud y Trabajo*, 18(2), 45-58.

Gallo Bernal, G. K., & Torres-Flórez, D. (2025). Bienestar laboral: Una revisión sistemática del salario emocional y su influencia en la satisfacción del colaborador. *Revista En-Contexto*, 13(24).

<https://doi.org/10.53995/23463279.1837>

Garcés Ojeda, M., & Contreras Muñoz, F. (2023). Salud, seguridad y bienestar laboral: La trampa del visual management en los accidentes. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas (UNNE)*, 31(2), 200-217. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfce/article/view/7157>





Hernández, M., & Paredes, J. (2021). Efectos de las pausas activas en el estrés y la concentración laboral. Revista Científica UISRAEL. <https://revistas.uisrael.edu.ec/index.php/rcui>

Kitano, N., Matsuda, N., Okada, M., Kondo, Y., Takahashi, M., & Tanaka, K. (2025). Effectiveness of short active breaks for reducing sedentary behaviour and promoting physical activity during working hours. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. <https://www.sjweh.fi/article/4224>

Líbano, M. (2024). Bienestar laboral y desempeño organizacional. Journal of Management & Business Studies. <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/jmabs/article/view/1949>

López, J., García, M., & Pérez, L. (2022). Efectos de las pausas activas en la reducción de tensión muscular y prevención de lesiones laborales. Revista de Ergonomía Aplicada, 15(3), 120-135.

Ministerio de Salud del Perú. (2020). Guía técnica para la implementación de pausas activas en el trabajo. <https://www.gob.pe/minsa>

National Fire Protection Association. (2020). NFPA 1582: Standard on comprehensive occupational medical program for fire departments. NFPA. <https://catalog.nfpa.org>

Naranjo, A., et al. (2024). Impacto del riesgo psicosocial sobre la salud mental y el bienestar laboral en trabajadores latinoamericanos. <https://dialnet.unirioja.es>





Organización Internacional del Trabajo. (2021). Estrés en el trabajo: Un desafío colectivo. OIT.

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_466547

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Mental health at work: Policy brief. OIT.

<https://www.ilo.org/global/topics/mental-health-at-work>

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Seguridad y salud en el trabajo: Un enfoque preventivo. OIT.

<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work>

Organización Internacional del Trabajo. (2024). Workplace health promotion and well-being. OIT.

<https://www.ilo.org/workplace-health-promotion-and-well-being>

Organización Mundial de la Salud. (2023). Lograr el bienestar: Un marco mundial para integrar el bienestar en la salud pública. OMS.

Organización Panamericana de la Salud. (2021). Salud mental en personal de primera respuesta durante emergencias y desastres. OPS.

<https://iris.paho.org/handle/10665.2/54818>

Organización Panamericana de la Salud. (2022). Promoción de la actividad física en el entorno laboral. OPS. <https://www.paho.org>

Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic review of employee well-being. Acta Psychologica, 246, 105080.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001691825003932>





Parra, M., González, R., Ñiripil, N., & Guzmán, E. (2024). Bienestar laboral y pausas activas. Revista SciELO. <https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S3020-11602024000200007>

Ramírez, A., Remache, R., Rodríguez, J., & Chávez, R. (2024). Nivel de prácticas de pausas activas en el personal del Cuerpo de Bomberos de Santo Domingo. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, 8(2), 55-68. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10399796.pdf>

Rocha, F. V., Sousa, M., & Pereira, L. (2024). The impact of a 12-week workplace physical activity program on quality of life. Applied Sciences, 14(21), 9835. <https://www.mdpi.com/2076-3417/14/21/9835>

Rodríguez, A., & González, F. (2023). Influencia de las pausas activas en la productividad de trabajadores administrativos. Revista de Ergonomía y Salud Ocupacional, 27(1), 90-105.

Rojas, C., et al. (2022). Pausas activas y su influencia en el estrés y desempeño cognitivo. Revista Colombiana de Psicología. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/rcp>

Rueda, C., Gómez, L., Martínez, P., & Sánchez, M. (2025). Efectividad de las pausas activas en la reducción del sedentarismo y la mejora del bienestar laboral. Revista Iberoamericana de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, 14(1), 45-56.

Serrano, A., & Perdomo, L. (2025). Beneficios de las pausas activas para la salud y la seguridad en trabajadores de oficina en Latinoamérica





[Monografía de grado]. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
<https://repository.uniminuto.edu>

Sonnentag, S., Cheng, B., & Parker, S. (2022). Recovery from work: Advancing the field. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. <https://www.annualreviews.org>

Torres, A., & Molina, S. (2022). Pausas activas como estrategia preventiva en entornos laborales de alta exigencia. *Revista de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://dialnet.unirioja.es>

Villalobos, P., et al. (2022). Efectos de las pausas activas en la salud física de trabajadores administrativos. *Revista Chilena de Salud Ocupacional*. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492022000200123>

