

# Incidencia de la aplicación de pausas activas, como medio para la reducción del Síndrome de Burnout en el personal del Tecnológico Universitario Pichincha

## *Incidence of the Application of Active Breaks as a Means for the Reduction of Burnout Syndrome in the Personnel of Tecnológico Universitario Pichincha*

Diana Maritza Bolívar Alonso<sup>1</sup>, Pablo Damián Dávila Tamayo<sup>2</sup>, César Zambrano Párraga<sup>3</sup>,  
Verónica Dayanara Espinosa Espinosa<sup>4</sup>

<sup>1</sup>[dbolivar@tecnologicopichincha.edu.ec](mailto:dbolivar@tecnologicopichincha.edu.ec) - Tecnológico Universitario Pichincha - <https://orcid.org/0009-0008-8730-6462>

<sup>2</sup>[padavila@tecnologicopichincha.edu.ec](mailto:padavila@tecnologicopichincha.edu.ec) - Tecnológico Universitario Pichincha - <https://orcid.org/0000-0001-6824-1773>

<sup>3</sup>[czambrano@tecnologicopichincha.edu.ec](mailto:czambrano@tecnologicopichincha.edu.ec) - Tecnológico Universitario Pichincha - <https://orcid.org/0000-0002-0508-1378>

<sup>4</sup>[daespinosa@tecnologicopichincha.edu.ec](mailto:daespinosa@tecnologicopichincha.edu.ec) - Tecnológico Universitario Pichincha - <https://orcid.org/0009-0003-2099-4751>

Recibido: 17/05/2024 • Revisado: 23/06/2024

Aceptado: 16/07/2024 • Publicado: 30/08/2024

### Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la efectividad de las pausas activas en la reducción del síndrome de burnout en el personal del Universitario Pichincha, utilizando un enfoque cuantitativo basado en encuestas. Los resultados mostraron una disminución significativa en los síntomas de agotamiento emocional y despersonalización, con un 30% menos de encuestados afectados después de implementar las pausas activas. Además, se observó un aumento del 22% en la percepción de realización personal. Estos hallazgos destacan la contribución positiva de las pausas activas en el rendimiento laboral y en la promoción de un estilo de vida saludable. Se concluye que la implementación de pausas activas es una herramienta eficaz para mejorar la salud física, mental y emocional de los trabajadores, lo que podría traducirse en un entorno laboral más equilibrado y productivo.

**Palabras claves:** *Pausas activas, Recreación, Síndrome de burnout, Estrés, Trabajadores*

### Abstract

The present research aims to determine the effectiveness of active breaks in reducing burnout syndrome in the staff of Universitario Pichincha, using a quantitative approach based on surveys. The results showed a significant decrease in the symptoms of emotional exhaustion and depersonalization, with 30% fewer respondents affected after implementing active breaks. In addition, a 22% increase in perceived self-fulfillment was observed. These findings highlight the positive contribution of active breaks on work performance and in promoting a healthy lifestyle. It is concluded that the implementation of active breaks is an effective tool to improve the physical, mental and emotional health of workers, which could translate into a more balanced and productive work environment.

**Keywords:** *Active breaks, Recreation, Burnout syndrome, Stress, Worker*

## INTRODUCCIÓN

Las pausas activas se pueden definir como actividades realizadas durante la jornada laboral por un tiempo determinado, e incluyen ejercicios recreativos, fortalecimiento muscular y mejoramiento cardiovascular, adaptándose a los espacios disponibles. Sin embargo, definir las pausas activas como un medio para reducir el síndrome de burnout en trabajadores de nivel superior es más desafiante. Múltiples autores, incluida la Organización Mundial de la Salud (2022), han definido las pausas activas de diversas maneras. La OMS menciona que:

Las Pausas Activas son breves periodos de tiempo, durante la jornada laboral, en la que los trabajadores realizan una o varias actividades físicas con el objetivo de acabar con el sedentarismo y el presentismo en la jornada laboral. Las pausas activas contribuyen a reducir el sedentarismo derivado de ocupaciones relacionadas con el uso de ordenadores o maquinaria en las que el trabajador permanece más de dos horas seguidas sentado. (pág. 3.)

La importancia de las pausas activas es un pilar fundamental en la estructura organizacional de los grupos laborales, ya que permiten mejorar los estilos de vida al reducir el estrés, el sedentarismo y múltiples enfermedades no transmisibles, comunes en esta población. La aplicación de pausas activas debe realizarse durante la jornada laboral, mejorando así el desempeño en las actividades asignadas. Estas pausas deben generar placer, satisfacción, atención, disfrute y, sobre todo, un desarrollo integral, permitiendo que el trabajador alcance la coordenada más alta del ocio, la autotélica, y que la sesión tenga un impacto duradero en su vida.

En relación con el tradicionalismo laboral, se ha observado que la falta de aplicación de actividades lúdicas en las sesiones laborales, debido al tradicionalismo y la falta de innovación, afecta drásticamente la calidad productiva. La sistematización de experiencias de los participantes demuestra la necesidad de integrar pausas activas para mejorar su bienestar y desempeño.

La práctica de pausas activas es sumamente importante para los trabajadores, ya que investigaciones demuestran que:

- Disminuye los niveles de estrés.
- Mejora el cambio postural y reduce la monotonía del trabajo.
- Libera el estrés articular y muscular.
- Estimula y beneficia la circulación sanguínea.
- Mejora la autoestima y la capacidad de concentración laboral.
- Reduce el riesgo de enfermedades no transmisibles.
- Mejora el desempeño laboral y aumenta la productividad.

En Ecuador, la implementación de actividades recreativas en las instituciones laborales ha sido limitada, lo que ha llevado a consecuencias significativas para la salud de los trabajadores. Siendo un país conocido por su rica diversidad cultural y natural, enfrenta desafíos en el ámbito laboral, especialmente en relación con el síndrome de burnout. Los siguientes aspectos están relacionados con los trabajadores que padecen este síndrome:

Según (Jarrín-García et al., 2022) la labor docente es en estos momentos la que genera más tensiones provocadas, debido a que gran parte de los docentes de las instituciones de educación superior, a más de sus asignaturas, son cargados con actividades de investigación y han tenido que dedicar tiempo fuera de su jornada laboral ejecutando estrategias pedagógicas innovadoras; como resultado, su salud emocional se ha visto afectada por el cansancio, la angustia, depresión y el temor de no estar siendo positivos al impartir conocimientos.

Por lo tanto, es necesario implementar diversas actividades que revitalicen a los trabajadores en su entorno laboral, permitiéndoles salir de la monotonía generada por las largas jornadas dedicadas a sus tareas.

Según (Hernangómez Barahona et al., 2009), estimulan la práctica del ejercicio teniendo en cuenta que la actividad física continuada tiene muchos efectos beneficiosos para la salud como la pérdida de peso, ayuda a dejar de fumar, reduce el estrés, disminuye la presión arterial, ayuda a controlar los niveles de azúcar en la sangre y eleva los niveles de colesterol HDL (colesterol bueno). Siendo la actividad física un estilo de vida que modifica aspectos conductuales de las personas, también es cierto que aumenta la autoestima impactando directamente en el estado de ánimo; al terminar cada día la jornada laboral el cuerpo se siente agotado y es allí cuando se necesita de la actividad física para restaurar los sistemas musculares y tendinosos, logrando la energía y vitalidad que el cuerpo está necesitando y que el ejercicio proporciona.

Por otro lado, es también importante mencionar que desde 1980 a la fecha, se han constituido un importante número de sindicatos que separan la representación de los trabajadores académicos y los trabajadores administrativos, con la consecuente diversificación de instrumentos de regulación laboral (tales como los propios CCT, estatutos de personal académico, reglamentos de personal académico, reglamentos interiores de trabajo, entre otros). Es por eso que estos instrumentos se multiplican en cada institución, ya que al diferenciar la regulación de ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la regulación laboral, lo establecido en los CCT de los sindicatos o asociaciones de académicos reconocidos por Ley, deberá encontrarse en concordancia con los reglamentos institucionales de regulación académica de los trabajadores académicos (López, 2022).

En las diversas investigaciones realizadas sobre el síndrome de burnout en docentes se destaca el aporte de (Manzano Díaz, 2020) que dan como resultado que en el

Ecuador el 29% de los docentes de las unidades educativas padecen de cansancio emocional; la despersonalización fue del 17%; y el 85% de los docentes presenta un alto nivel de realización. Del mismo modo, estos datos se observan en docentes de nivel superior, incrementándose con el tiempo sin que se implemente un plan de intervención para contrarrestar este síndrome.

Este artículo examina la necesidad de identificar diversas estrategias en el entorno laboral para reducir el Síndrome de Burnout, centrándose en la implementación de actividades físicas conocidas como pausas activas. Estas pausas a menudo sumergen al trabajador en la monotonía del trabajo, por lo que es fundamental desarrollar un plan de acción que permita al trabajador disfrutar de momentos de esparcimiento durante su tiempo libre, de manera que sean de alta calidad y creatividad. Esto contribuirá a establecer bases sólidas para diversas capacidades junto con el desarrollo motriz del individuo.

Por otro lado, el incremento de responsabilidades laborales provoca fatiga mental y despersonalización en el personal docente, lo que resulta en una falta de interés en la implementación de nuevas estrategias para mejorar la educación. Asimismo, la continuidad en los procesos debe mantenerse de manera constante, sin omitir ningún paso, para que los resultados puedan manifestarse en el futuro. La falta de actualización en nuevos conocimientos es cada vez más común entre los docentes debido a la monotonía del trabajo, lo que genera un entorno laboral negativo.

Según (Cáceres-Muñoz et al., 2017) la fatiga física y mental es la disminución de la capacidad física y mental de un individuo, después de haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo determinado. La fatiga física se utiliza para definir una serie de situaciones cuyo resultado final supone una disminución de la capacidad de trabajo y de la resistencia del organismo, mientras que la fatiga mental se produce una disminución de los niveles de atención, provoca una disminución significativa de la motivación hacia el trabajo.

Según (Manzano Díaz, 2020) La gran competencia e inseguridad laboral, así como las exigencias del lugar la-

boral, los cambios trascendentales en los orientaciones de la vida y las tradiciones condicionan un ritmo apresurado, generando angustia, agotamiento emocional, trastornos en los ritmos de alimentación, actividad física y descanso, con afectaciones físicas, psicológicas y componentes de peligro en la salud del ser humano en el nuevo milenio. El Síndrome de Burnout, conocido también como síndrome de aniquilamiento, de estar quemado, de desmoralización o de agotamiento emocional o profesional, es reconocido por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad laboral que causa un deterioro en la salud física y mental de los individuos.

Dentro del análisis según (Benavides, 2016) señala que la actividad física produce un bienestar psicosocial, donde se facilita el contacto con el entorno social y las relaciones interpersonales, contribuyendo en la formación del carácter dentro del marco de los valores y las actitudes, como el autocontrol, la voluntad, la disciplina, la honradez, la superación personal, la participación y la sociabilidad. Lo que se contrasta con el presente estudio en el cual las pausas activas generaron una disminución de la cantidad de subdimensiones afectadas con problemas psicosociales, las cuales en un principio se asociaban a los riesgos psicológicos y la doble presencia.

La ausencia de pausas activas en el trabajo conduce a una falta de creatividad en las tareas asignadas, lo que resulta en la desviación del objetivo previsto para el desarrollo del estudiante. Esto genera un agotamiento mental en los docentes debido a la repetición constante de las actividades. Es crucial que se centre en mejorar el rendimiento laboral del docente, evitando así la aparición del síndrome de burnout.

Para (Bergamaschi et al., 2002) Por otra parte las pausas activas o gimnasia laboral funcionan como una secuencia de ejercicios diarios que mejoran las capacidades y funciones corporales para la realización del trabajo, otorgando beneficios psicológicos y sociales alcanzados. Los resultados del estrés laboral relacionados con el síndrome de burnout, según investigaciones, son:

**Tabla 1**  
*Síntomas del estrés laboral*

Síntomas psicomáticos	Síntomas emocionales	Síntomas conductuales
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fatiga crónica</li> <li>● Dolores de cabezas</li> <li>● Dolores musculares</li> <li>● Insomnio</li> <li>● Pérdida de peso</li> <li>● Ulceras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Irritabilidad</li> <li>● Ansiedad</li> <li>● Depresión</li> <li>● Frustración</li> <li>● Aburrimiento</li> <li>● Distanciamiento afectivo</li> <li>● Impaciencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cinismo</li> <li>● No hablan</li> <li>● Apatía</li> <li>● Hostilidad</li> <li>● Sarcasmo</li> <li>● Susplicacia</li> <li>● Pesimismo</li> <li>● Ausentismo laboral</li> </ul>

- |  |   |   |
|--|---|---|
| <p>desordenes<br/>gastrointestinales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dolores de pecho</li> <li>• Palpitaciones</li> <li>• Hipertensión</li> <li>• Crisis asmática</li> <li>• Resfriados<br/>frecuentes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desorientación</li> <li>• Sentimientos de<br/>soledad</li> <li>• Impotencia</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abuso en el café</li> <li>• Ausentismo laboral</li> <li>• Relaciones interpersonales<br/>distantes</li> <li>• Tono de voz elevado</li> <li>• Llanto inespecífico</li> <li>• Dificultad de concentración</li> <li>• Agresividad</li> <li>• Cambios bruscos de humor</li> <li>• Aislamiento</li> <li>• Enfado frecuente</li> </ul> |
|--|---|---|

*Nota.* Recuperado de (Jarrín-García et al., 2022, p.7)

El estrés laboral, una característica propia de la sociedad actual, surge de la creciente presión en el entorno laboral debido a la comercialización e industrialización. Esto provoca una sobrecarga física y mental en el trabajador, generando resultados que afectan no solo a su salud, sino también a su círculo más cercano (Santamaría-Puente et al., 2024).

Es importante destacar que el estrés laboral es una característica común en las instituciones, y la excesiva carga horaria está causando daños tanto físicos como psicológicos en los empleados. En un artículo elaborado por La Comisión Europea se describe el estrés laboral como “una secuencia de fuerzas emocionales, cognitivas, fisiológicas, y de comportamiento a ciertas circunstancias antagonistas o dañinas del contexto del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo” (European Agency for Safety & Health at Work - Information, statistics, legislation and risk assessment tools., 2002).

La presente investigación tiene como objetivo abordar el problema generado por las largas jornadas laborales, planteando la siguiente pregunta: ¿Cómo afecta la implementación de pausas activas durante la jornada laboral en la reducción del Síndrome de Burnout en los trabajadores del Instituto Universitario Pichincha?

La ejecución de este programa se llevó a cabo con el fin de obtener resultados dentro de la comunidad educativa, lo que permitiría mejorar la salud emocional, el rendimiento laboral y, sobre todo, la satisfacción personal en un entorno laboral óptimo para la salud ocupacional.

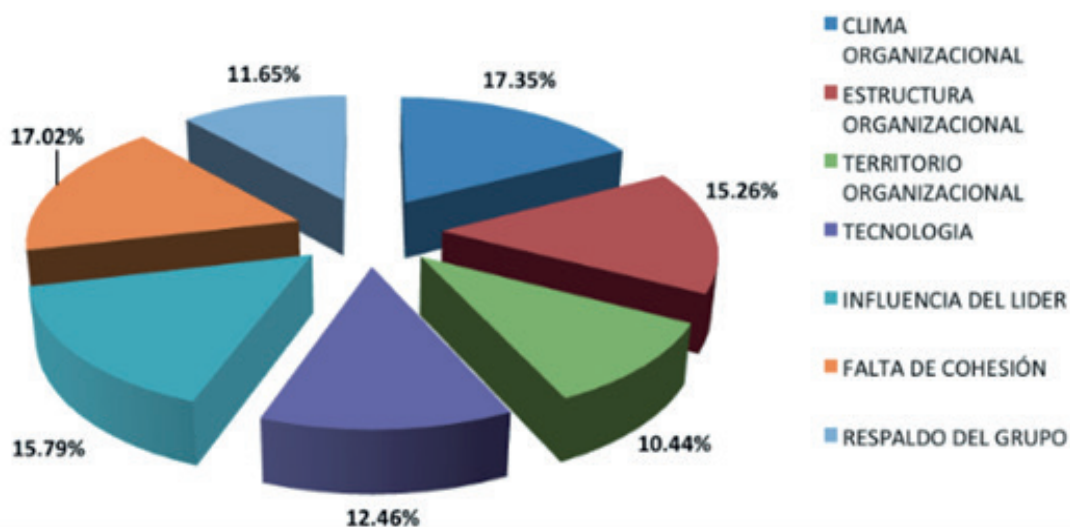
El trabajo ocupa aproximadamente la tercera parte del día de las personas en edad laboral. Con el avance de la ciencia y la técnica se introducen nuevos materiales, instrumentos y condiciones de trabajo, así como diferentes organizaciones de la producción. Esto si bien ha aliviado en gran medida el esfuerzo físico, ha aumentado las demandas de rendimiento sobre las posibilidades de ejecución humana. (Armas, 2018)

El estrés laboral, a pesar de ser una respuesta fisiológica normal a ciertas situaciones, puede llegar a ser patológico si las reacciones son inadecuadas, afectando de manera física, emocional, social o psíquica al individuo que lo experimenta (Angulo et al., 2020). Realizar una descripción y análisis de las definiciones conceptuales y causas del estrés laboral y de la relajación desde diferentes perspectivas para determinar la incidencia de la relajación en el estrés laboral docente.

Al analizar investigaciones relacionadas se han obtenido datos que muestran que la puntuación total de estrés entre los profesores de nivel superior fue de 72.25, indicando un nivel bajo de estrés. Se observó que la mayoría de los participantes (84, equivalentes al 73.04%) se ubicaron por debajo del punto de corte de 90 puntos, lo que refleja un nivel bajo de estrés. Solo 9 individuos (7.82% de la muestra) informaron sentir estrés, y ningún profesor universitario se encontró en un nivel alto de estrés.

En cuanto a los factores que generan estrés, se encontró que el clima organizacional y la falta de cohesión obtuvieron las puntuaciones y porcentajes más altos en comparación con otros factores (17.35% y 17.02% respectivamente). Esto sugiere que las situaciones relacionadas con las directrices establecidas por los líderes de la organización para unificar criterios sobre el funcionamiento de la empresa, así como la integración y el apoyo entre los miembros del grupo de trabajo, son las principales fuentes de estrés para los profesores universitarios (González Ruiz et al., 2015).

**Figura 1**  
Distribución porcentual del nivel de estrés por factor



Nota. Recuperado de (González Ruiz et al., 2015)

Para lograr la eficacia laboral que alcance al logro de los objetivos de la institución, las agrupaciones requieren bosquejar una estructura organizativa caracterizada por el equilibrio; de lo contrario, la eficiencia se reducirá y se comprometerán los resultados esperados” (Hernangómez Barahona et al., 2009).

En este punto, aquellos que participan en una mayor actividad física, basada en la recreación laboral, mejorarán su calidad de vida y su productividad. Así, los docentes aumentarán su motivación al enfrentar largas jornadas laborales. La implementación de pausas activas es fundamental en cada institución.

Al explorar los repositorios de diversas universidades nacionales e internacionales, se encontraron los siguientes antecedentes investigativos relacionados con las variables del estudio actual:

En la Universidad Regional Autónoma de los Andes (Unianandes), en 2015, se planteó el tema “Estrategias para reducir el estrés laboral en el grupo de docentes de la Unidad Educativa ‘José Joaquín de Olmedo’ de la ciudad de Cayambe”, cuya autora es Ruiz Lomas Dayana Michael. La propuesta consiste en implementar pausas activas para reducir el estrés laboral en dicho grupo de docentes. El objetivo principal es llevar a cabo una estrategia de prevención en salud mental para disminuir el estrés laboral en este grupo. La metodología utilizada incluyó la observación científica, el análisis documental, el método analítico-sintético y el método inductivo-deductivo. Los hallazgos sugieren que, según las observaciones realizadas a los docentes y a la institución en general, existen deterioros en la salud de los docentes, especialmente en relación con las condiciones

de trabajo, las funciones, los factores competitivos y las relaciones en el hogar.

El siguiente informe, titulado “Incidencia de un programa de recreación laboral en el estrés de los trabajadores de la empresa Boca Misty Flowers en el primer semestre del 2012”, fue elaborado por Naori Sangolqui. El objetivo principal de este trabajo es elaborar un programa recreativo para los empleados de la compañía. La metodología de la investigación es cuantitativa, correlacional y cuasi experimental, con pretest y postest, donde no se establecieron grupos comparables. Se recopilaron y analizaron las variables de recreación y estrés laboral, estableciendo la relación entre ambas.

Los hallazgos revelaron que el 70% de los encuestados presentaba un alto nivel de cansancio emocional, el 50% mostraba una alta despersonalización y más del 60% exhibía una alta realización personal, siendo este último indicativo del síndrome. Como conclusión, se determinó que la aplicación del programa recreativo durante un mes condujo a una disminución considerable de los niveles de estrés en las tres dimensiones, tanto en mujeres como en hombres. Aunque inicialmente los participantes tenían niveles altos de estrés, al finalizar el mes de actividades recreativas continuas, los niveles de estrés laboral disminuyeron a niveles medios y bajos.

La investigación servirá como línea base, como un aporte significativo de investigaciones relacionadas, de igual manera, las actividades recreativas analizadas desde el contexto de un eje transversal se podrán aplicar en diferentes momentos de la vida, y de esta forma, mediante diversas herramientas, se alcanzará el desarrollo integral

y el mejoramiento del estado socioemocional logrando la disminución del estrés docente.

La presente investigación contribuirá de una manera especial a la sociedad, ya que recomendará actividades recreativas dancísticas laborales y permitirá realizar un diagnóstico inicial sobre el sedentarismo laboral que están atravesando los docentes a causa del exceso de trabajo administrativo, aplicando un cuestionario; de esta forma, se planificará de una forma óptima las actividades y recreativas, y en este sentido la investigación se fundamentará en el análisis de los beneficios de la recreación en los docentes mediante la práctica de actividades recreativas.

#### MATERIAL Y MÉTODOS

Esta investigación se centra en un análisis profundo de la metodología utilizada. El enfoque es cuali-cuantitativo, con un diseño documental, de campo y cuasiexperimental. Los niveles de la investigación son exploratorio, descriptivo y explicativo. Se emplearon métodos analíticos, sintéticos, comparativos y empíricos, utilizando la técnica de encuesta y el cuestionario de burnout como instrumento.

El presente trabajo se basa en una aproximación al uso de pausas activas como medio para disminuir el síndrome de Burnout en el personal del Instituto Universitario Pichincha. Se identifican diferentes momentos para la implementación de este programa, comenzando con un análisis de generalidades mediante un método deductivo, una categoría cualitativa y una metodología analítica. Se utiliza la técnica de observación de documentos con las siguientes estrategias: revisión de tesis de grado relacionadas con la recreación, el síndrome de Burnout y las pausas activas; consultas en Google Académico; y análisis de artículos científicos sobre la incidencia de las pausas activas en la reducción del síndrome de Burnout.

La fundamentación teórica se desarrolló mediante un método deductivo-inductivo, recopilando documentación actualizada y relevante sobre las tendencias actuales de las pausas activas y su relación con el síndrome de Burnout. A continuación, se evaluó la problemática de los trabajadores utilizando un método inductivo, una categoría mixta y una metodología analítica y evaluativa, basándose en la técnica de archivo de cuestionarios y el test de Burnout.

El diseño de actividades dentro de la jornada laboral con pausas activas siguió un método analítico y una categoría cualitativa, utilizando una metodología analítica y evaluativa, y aplicando la técnica de estudio de documentos sobre actividades técnico-recreativas.

Posteriormente, se implementó una prueba piloto de pausas activas en la jornada laboral, empleando un método analítico, una categoría cualitativa y una metodología analítica y evaluativa, que incluye la técnica de observación directa, grabaciones de video y el test del síndrome de Burnout.

Finalmente, se evaluaron las actividades utilizando un

método comparativo y una categoría mixta. La metodología empleada fue analítica y evaluativa, basada en la aplicación de cuestionarios y observación directa, junto con el test de Burnout.

En la presente investigación, se estudió a la totalidad de la población, ya que esta era completamente accesible. Según Arias (2012), “si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo”. Por lo tanto, no fue necesario determinar una muestra, abarcando un total de 30 trabajadores de diferentes edades.

**Tabla 2**  
*Población y muestra*

<b>Población</b>	<b>Porcentaje</b>
10 hombres	33%
20 mujeres	67%
30 trabajadores	100%
<b>en total</b>	

*Nota.* Esta tabla muestra el porcentaje de participantes según el género.

#### Técnicas e Instrumentos

Arias (2012) afirma que “un instrumento de recolección de datos es un recurso, conector o forma (en papel o digital), que se utiliza para lograr, reconocer o acumular información” (p. 68). Al inicio de la investigación, se aplicó un cuestionario diagnóstico como pretest, y como posttest se utilizó el test de Burnout, lo que permitió obtener la información necesaria.

#### ANÁLISIS Y RESULTADOS

El cuestionario de Burnout es una evaluación cuyo propósito principal es determinar el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal del trabajador. Mediante la aplicación de pausas activas, como se propone, se contribuirá al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador. Este cuestionario es un indicador confiable para evaluar la efectividad de las diferentes estrategias recreativas aplicadas.

Los datos presentados a continuación se basan en la recolección de información de 30 trabajadores de nivel universitario, proporcionando datos relevantes para este estudio. Cabe mencionar que el estudio es longitudinal, ya que se aplicó el test en dos momentos: un pretest y un posttest, evaluando la calidad y el uso de la recreación con pausas activas dentro de la jornada laboral durante 20 minutos, con una frecuencia de tres días a la semana.

**Figura 2**  
*Cuestionario de Burnout*

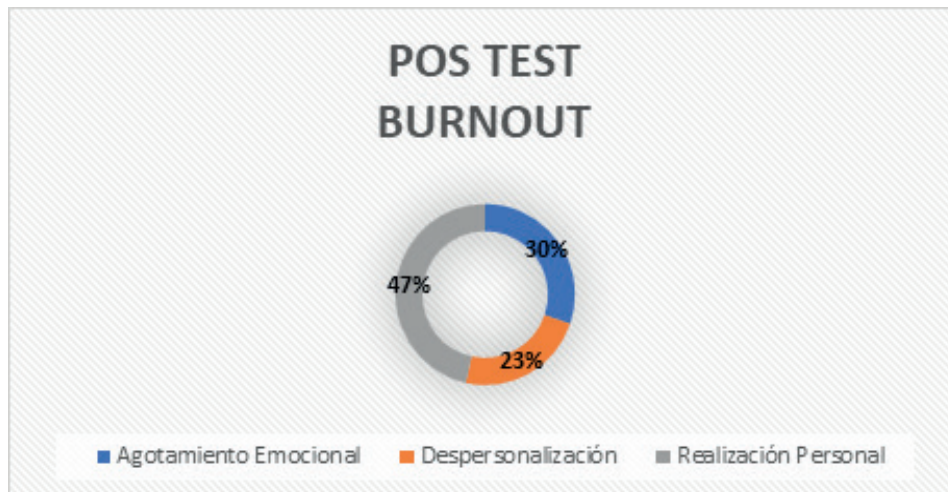


*Nota.* El gráfico representa los resultados del pretest, aplicado al personal del ITUP

En el pretest, el 42% de los participantes presentaron un alto nivel de agotamiento o cansancio emocional, el 33% mostraron despersonalización y el 25% tuvieron una baja

realización personal, evidenciando una clara manifestación de negatividad en el personal.

**Figura 3**  
*Cuestionario de Burnout*

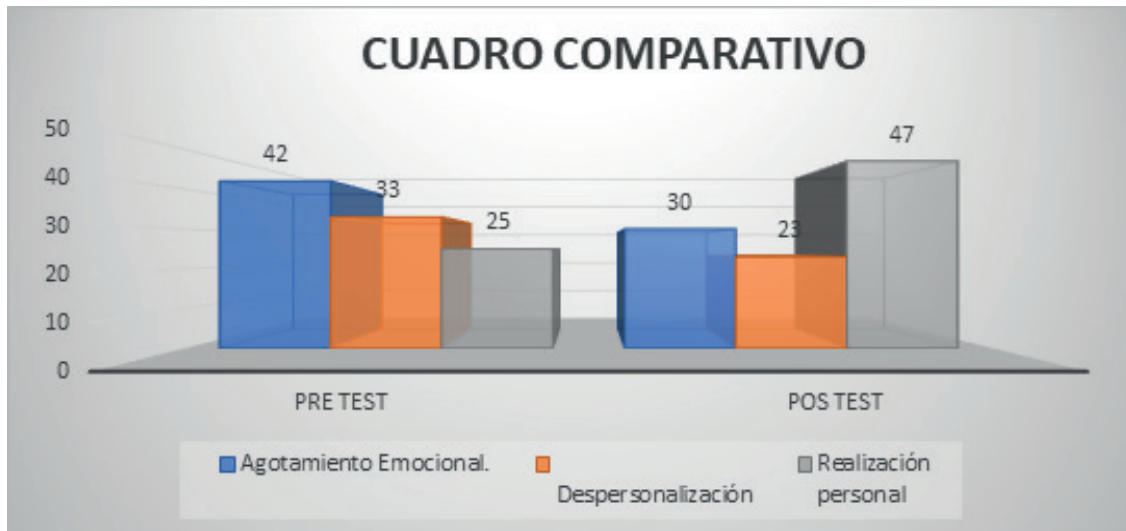


*Nota.* El gráfico representa los resultados del pos-test, aplicado al personal del ITUP

En el postest, el 30% de los participantes presentaron un alto nivel de agotamiento o cansancio emocional, el 23% mostraron despersonalización y el 47% alcanzaron

una alta realización personal. Estos datos demuestran un impacto positivo tras la implementación del plan de intervención con pausas activas.

**Figura 4**  
Relación Pre y Post Test



*Nota.* El gráfico representa los resultados del pre y pos-test, aplicado al personal del ITUP

En el pretest, el 42% de los participantes presentaron agotamiento o cansancio emocional, mientras que en el posttest esta cifra se redujo al 30%. En cuanto a la despersonalización, el 33% la experimentó en el pretest, disminuyendo al 23% en el posttest. En el ámbito de la realización personal, el pretest mostró un 25%, mientras que en el posttest se observó una mejora significativa, alcanzando el 47%. Estos resultados demuestran una contribución al mejoramiento del rendimiento laboral tras la aplicación del programa recreativo.

#### DISCUSIÓN

El análisis realizado se hace la comparación con (Díaz, 2015) Se debe dar una retroalimentación y capacitación a través de cursos orientados a la adquisición de estrategias que ayuden a afrontar las fuentes que generan estrés en su ámbito laboral, los cuales pueden ser algunos factores que los haga caer en la presencia del Burnout, ya que si no se toman medidas, el estado actual que es bajo puede ser modificado a niveles medios e inclusive altos. La implementación de pausas activas en el Tecnológico Universitario Pichincha ha resultado en una considerable disminución de los niveles del Síndrome de Burnout en el personal. Estas pausas, que consisten en ejercicios de estiramiento y relajación, han favorecido un entorno laboral más saludable y han mejorado la moral del personal. Estos hallazgos coinciden con estudios anteriores que sugieren que intervenciones breves y regulares durante la jornada laboral pueden reducir el estrés y aumentar el bienestar general.

Las investigaciones realizadas en el transcurso de la investigación hacen referencia al estrés donde (Sánchez-Oliva et al., 2014) realizan una observación crucial, es la relación positiva entre la frecuencia de las pausas activas y la reducción de los síntomas de burnout, como el agotamiento emocional y la despersonalización. Este hallazgo es apoyado por investigaciones que indican que las intervenciones ergonómicas y de bienestar pueden ser particularmente efectivas en entornos educativos.

No obstante, existen limitaciones en la generalización de estos resultados. La muestra se circunscribe al personal del Tecnológico Universitario Pichincha, y la efectividad de las pausas activas puede variar en diferentes contextos laborales. Además, la adherencia voluntaria a las pausas activas y la variabilidad en su implementación pueden influir en los resultados observados.

La importancia de la ejecución de las pausas activas según (Muñoz, 2009) Las pausas activas son de mucho beneficio en el desarrollo integral del trabajador desarrollándolo desde lo motriz, mejorando su salud y beneficiando el aspecto psicosocial permitiendo de esta manera contribuir de forma positiva en la salud de la comunidad empresarial.

#### CONCLUSIONES

Las pausas activas en el Tecnológico Universitario Pichincha, contribuyen a la creación de un ambiente laboral más saludable y positivo. El personal reporta una mayor satisfacción en su trabajo, lo que sugiere que las pausas activas son una herramienta valiosa para fomentar una cultura organizacional de bienestar.



El éxito de las pausas activas depende en gran medida de la consistencia en su ejecución y del apoyo institucional. La administración debe garantizar la dirección de las pausas activas con personal capacitado, así como la regularidad de las mismas.

Si bien las pausas activas son una estrategia efectiva para reducir el burnout, es crucial complementarlas con otras iniciativas de bienestar. Programas adicionales, como talleres de manejo del estrés y apoyo psicológico, pueden potenciar los beneficios obtenidos y asegurar un enfoque integral hacia la salud mental del personal.

#### REFERENCIAS

- Angulo, L. D. J. B., Lainez, M. V. M. R., Nivelá, L. C. de L. D., Chiriguayo, L. J. T. A., Zuñiga, L. G. A. P., & León, L. T. A. A. de. (2020, julio). *La relajación y estrés laboral en el personal docente: Una revisión sistemática* [Text]. Efdportes. <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Armas, M. (2018). *Programa de ejercicios fisioterapéuticos para la disminución del estrés laboral en el personal administrativo de la Universidad Deportiva del Sur, Cojedes, Venezuela*. <https://www.efdeportes.com/efd196/ejercicios-para-la-disminucion-del-estres-laboral.htm>
- Benavides, L. (2016). Influencia de un programa de pausas activas sobre el riesgo psicosocial en los miembros de la Escuela Aurora de Chile. <https://www.efdeportes.com/efd216/influencia-de-un-programa-de-pausas-activas.htm>
- Bergamaschi, E. C., Deutsch, S., & Ferreira, E. P. (2002). GINÁSTICA LABORAL: POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES PARA AS ESFERAS FÍSICA, PSICOLÓGICA E SOCIAL. *Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.12820/rbafs.v.7n3p23-29>
- Cáceres-Muñoz, V. S., Magallanes-Meneses, A., Torres-Coronel, D., Copara-Moreno, P., Escobar-Galindo, M., & Mayta-Tristán, P. (2017). Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(4), 611-618. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.344.2848>
- Díaz, U. (2015). Factores asociados a la presencia de burnout en educadores físicos veracruzanos. <http://www.efdeportes.com/efd211/presencia-de-burnout-en-educadores-fisicos.htm>
- European Agency for Safety & Health at Work— Information, statistics, legislation and risk assessment tools. (2002). <https://osha.europa.eu/es>
- González Ruiz, G., Carrasquilla Baza, D., Latorre de la Rosa, G., Torres Rodríguez, V., & Villamil Vivic, K. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(4), 0-0.
- Hernangómez Barahona, J., Martín Pérez, V., & Martín Cruz, N. (2009). Implicaciones de la organización interna sobre la eficiencia. La aplicación de la teoría de la agencia y la metodología DEA a las ONGD españolas. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 12(40), 17-46. [https://doi.org/10.1016/S1138-5758\(09\)70041-6](https://doi.org/10.1016/S1138-5758(09)70041-6)
- Jarrín-García, G. H., Patiño-Campoverde, M. M., Moya-Lara, I. N., Barandica-Macías, Á. E., & Bravo-Zurita, V. E. (2022). Prevalence of Burnout Syndrome in Ecuadorian higher education teachers in times of the Covid-19 pandemic. 7(2).
- López, N. R. (2022). LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS: LA REGULACIÓN LABORAL Y LA REGULACIÓN ACADÉMICA.
- Manzano Díaz, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. Horizontes. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Muñoz, D. (2009). El calentamiento en Educación Física. Fundamentos, tipos y funciones. Sesión práctica. <https://www.efdeportes.com/efd129/el-calentamiento-en-educacion-fisica.htm>
- Sánchez-Oliva, D., Sánchez-Miguel, P. A., Pulido González, J. J., López Chamorro, J. M., & Cuevas Campos, R. (2014). Motivación y burnout en profesores de educación física: Incidencia de la frustración de las necesidades psicológicas básicas. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 14(3), 75-82.
- Santamaría-Puente, A. R., Taco-Paucar, K. E., Zambrano-Párraga, C., & Dávila-Tamayo, P. (2024). *Actividades físicas recreativas, alternativa para el uso del tiempo libre en estudiantes de Educación Superior*. 2(1).
- Stavroula, L. (2022). *La organización del trabajo y el estrés*. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1> PDF