



Análisis bibliográfico de las pausas activas según el rol laboral y su relación con el bienestar y la productividad de los colaboradores.

Anggie Katherine Suárez Rangel

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Santanderes

Sede Bucaramanga (Santander)

Programa Administración de Empresas

marzo de 2026

Análisis bibliográfico de las pausas activas según el rol laboral y su relación con el bienestar y la productividad de los colaboradores.

Anggie Katherine Suárez Rangel

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Director

Angelica María Arboleda Ramos

Maestría en dirección de procesos estratégicos

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Santanderes

Sede Bucaramanga (Santander)

Programa Administración de Empresas

marzo de 2026

Dedicatoria

Primero que todo a Dios por darme la vida, la fortaleza y la sabiduría para alcanzar esta meta. A mi familia que han sido mi mayor apoyo y motivación durante este camino y a todas esas personas que hicieron parte de este proceso y aportaron de alguna manera a que hoy este sueño sea una realidad.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por guiar cada uno de mis pasos, por darme la fuerza para no rendirme y sabiduría para superar cada desafío en este proceso.

A mi familia por su apoyo incondicional, comprensión y motivación, siendo el pilar fundamental para alcanzar este logro.

A la Universidad y a mis docentes, por compartir conocimientos, orientarme durante este proceso y contribuir a mi formación profesional.

De manera especial agradezco a mi tutora, por su acompañamiento, paciencia y guía constante en el desarrollo de este proyecto.

Contenido

Dedicatoria.....	3
Agradecimientos.....	4
Lista de tablas	8
Lista de figuras.....	9
Lista de anexos.....	10
Resumen	11
Introducción.....	13
CAPITULO I. Generalidades.....	14
1 Descripción del problema.....	14
1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.1.1 Formulación	15
1.2 Objetivos	15
1.2.1 Objetivo general	15
1.2.2 Objetivos específicos.....	15
1.3 Justificación e impacto	16

1.4	Marco Referencial	21
1.4.1	Marco histórico.....	21
1.4.2	Marco teórico	23
1.4.3	Marco conceptual	25
1.4.4	Marco legal (Cuando sea pertinente).....	27
1.5	Diseño metodológico.....	29
1.5.1	Tipo de investigación.....	29
1.6	Categorización.....	30
1.7	Instrumentos de medición y análisis	31
1.7.1	Matriz de análisis documental.....	32
1.7.2	Entrevista semiestructurada	33
1.7.3	Medición y análisis.....	34
1.8	Cronograma.....	34
1.9	Presupuesto	35
	CAPITULO II.....	35
2	Análisis de resultados	35
2.1	Entrevista semiestructurada Datos generales del participante	36
2.2	Análisis de información.....	38

2.3	Integración con la revisión bibliográfica.....	39
	CAPITULO III.....	40
3	Propuesta de pausas activas.....	40
3.1	Ejercicios visuales.....	41
3.2	Ejercicios de respiración y relajación.....	43
3.3	Estiramiento muscular.....	44
3.4	Ejercicios de recuperación.....	44
4	CAPITULO IV Conclusiones.....	45
5	CAPITULO V Recomendaciones.....	47
6	Referencias.....	48

Lista de tablas

Tabla 1.....	23
Tabla 2.....	9
Tabla 3.....	9
Tabla 4.....	9
Tabla5.....	38
Tabla 6.....	41

Lista de figuras

Figura 1	19
Figura 2	,21

Lista de anexos

Anexo 1.....	37
--------------	----

Resumen

La presente monografía tiene como propósito analizar las pausas activas en función del rol laboral y su relación con el bienestar y la productividad de los trabajadores, a partir de la revisión de literatura científica.

El estudio se centra en comprender cómo estas prácticas, cuando son adaptadas a las características específicas de cada tipo de labor, pueden contribuir a mejorar las condiciones físicas y mentales dentro del entorno organizacional. Se desarrolla una investigación documental con enfoque cualitativo, es decir, implica la recolección y análisis de fuentes académicas sobre ergonomía, bienestar laboral y gestión del talento humano.

Como resultado de esta revisión, se identifica diferentes tipos de posturas teóricas acordes a las exigencias físicas y mentales que exige cada rol, sean administrativos u operativos. En este sentido, se concluye que la adaptación de estas prácticas según el tipo de trabajo representa un elemento clave dentro de la administración del talento humano, aportando al bienestar de los colaboradores y al fortalecimiento de la productividad organizacional.

Palabras clave:

Pausas activas, bienestar laboral, productividad, desempeño laboral, roles laborales

Abstract

This monograph aims to analyze active breaks based on job roles and their relationship with workers' well-being and productivity, through a review of scientific literature.

The study focuses on understanding how these practices, when adapted to the specific characteristics of each type of work, can contribute to improving physical and mental conditions within the organizational environment. A documentary research with a qualitative approach is conducted, which involves the collection and analysis of academic sources on ergonomics, workplace well-being, and human talent management.

As a result of this review, different types of theoretical approaches are identified according to the physical and mental demands required by each role, whether administrative or operational. In this sense, it is concluded that adapting these practices according to the type of work represents a key element within human talent management, contributing to employee well-being and strengthening organizational productivity.

Keywords:

Active breaks, workplace well-being, productivity, job performance, job roles

Introducción

A medida que el tiempo ha pasado, las condiciones laborales han cambiado. Pasamos de hacer trabajos muy físicos y en contextos industriales a actividades mucho más tecnificadas y menos activas en espacios administrativos. Las organizaciones han comenzado a sentir molestias diferentes a las clásicas. Este hecho ha cambiado la idea de trabajo y aparecieron otros problemas de salud como el sedentarismo, la fatiga mental, física, y los problemas músculo-esqueléticos.

Esto ha llevado a las organizaciones a buscar estrategias que promuevan el bienestar del empleado y, por ende, el bienestar organizacional. Durante las actividades laborales se pueden realizar pausas activas que favorecen el bienestar con el desarrollo de ejercicios cortos que ayudan a mitigar la fatiga y mejorar las condiciones físicas de los trabajadores, estas acciones comenzaron a realizarse en el marco de la prevención de riesgos laboral y la ergonomía. Su uso ha crecido con el tiempo, incluso en relación a la atención, el clima organizacional y la eficiencia.

No todas las pausas activas deben hacerse de la misma forma porque cada trabajo requiere diferentes demandas físicas y mentales; así lo indican varias investigaciones. Por tanto, hay que analizar estas prácticas de forma diferenciada, según la naturaleza del tipo de empleado en cuestión administrativo u operativo.

En este sentido, la presente monografía tiene como propósito analizar las pausas activas en función del rol laboral y su relación con el bienestar y la productividad, a partir de la revisión

de literatura científica. Para ello, se abordan conceptos relacionados con la ergonomía, el bienestar laboral y la gestión del talento humano, con el fin de comprender cómo la adaptación de estas prácticas puede contribuir a mejorar las condiciones de trabajo dentro de las organizaciones.

CAPITULO I. Generalidades

1. Descripción del problema

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, muchos entornos laborales se caracterizan por jornadas prolongadas de trabajo, uso constante de equipos tecnológicos y actividades que implican poca movilidad física. Estas condiciones han favorecido el aumento del sedentarismo, el cansancio físico y mental, así como diferentes molestias musculares que pueden afectar el bienestar de los trabajadores y su desempeño dentro de las organizaciones. Frente a esta situación, las empresas han comenzado a interesarse cada vez más por estrategias orientadas a promover la salud ocupacional y mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

Dentro de estas estrategias, las pausas activas han sido reconocidas en diversos estudios como una alternativa que contribuye a disminuir la fatiga, mejorar la concentración y favorecer el ambiente laboral. Sin embargo, en muchos casos estas actividades se plantean de manera general, sin considerar que dentro de una organización existen diferentes roles laborales, los cuales implican exigencias físicas, mentales y operativas distintas.

Por esta razón, surge la necesidad de analizar, a partir de la revisión de la literatura, cómo las pausas activas pueden relacionarse con el bienestar y la productividad de los trabajadores

cuando se consideran las características propias de cada rol laboral. Comprender este aspecto permite identificar la importancia de adaptar este tipo de prácticas a las condiciones de trabajo de los colaboradores, aportando así a una mejor comprensión del tema dentro del campo de la gestión del talento humano y la salud ocupacional.

1.1.1 Formulación

¿Qué plantean los estudios académicos sobre la relación entre las pausas activas según el rol laboral y el bienestar y la productividad de los trabajadores?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Analizar la relación entre las pausas activas según el rol laboral y su aporte al bienestar y la productividad de los colaboradores en las organizaciones.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar en bases de datos académicas y fuentes bibliográficas, información relacionada con las pausas activas, el bienestar laboral y la productividad en las organizaciones.

- Examinar los estudios que abordan las pausas activas según las características o exigencias de los diferentes roles laborales.
- Contrastar la relación entre las pausas activas, el bienestar y la productividad de los trabajadores, a partir de los aportes encontrados en la literatura académica.

1.3 Justificación e impacto

El bienestar de los trabajadores se ha convertido en un aspecto cada vez más relevante dentro de las organizaciones, ya que influye directamente en la motivación, el desempeño y la productividad laboral. Según la Organización Mundial de la Salud, los problemas relacionados con el estrés laboral y los trastornos de salud mental generan pérdidas de productividad cercanas a un billón de dólares anuales a nivel mundial, lo que evidencia la necesidad de implementar estrategias que promuevan condiciones laborales saludables. En este contexto, las empresas han empezado a reconocer la importancia de fomentar acciones orientadas al cuidado de la salud física y mental de los colaboradores durante la jornada de trabajo. (Organización Mundial de la Salud., 2019)

Dentro de estas estrategias, las pausas activas se han posicionado como una práctica que favorece el bienestar laboral. De acuerdo con el Ministerio de Salud y Protección Social, la realización de pausas activas contribuye a la disminución de la fatiga física y mental, así como a la prevención de trastornos musculoesqueléticos, los cuales representan una de las principales causas de enfermedad laboral. Asimismo, estudios indican que la implementación de este tipo de

actividades puede mejorar la concentración y el rendimiento laboral hasta en un 20%, especialmente en trabajos con alta carga repetitiva o mental. (Ministerio de Salud y Protección Social., 2019)

Sin embargo, el análisis de estas prácticas cobra mayor relevancia cuando se consideran las características y exigencias propias de los diferentes roles laborales dentro de las organizaciones. No todos los trabajadores presentan las mismas necesidades, ya que mientras algunos desempeñan labores administrativas con alta carga cognitiva, otros realizan actividades operativas con mayor exigencia física, lo que hace necesario comprender cómo las pausas activas pueden adaptarse a cada contexto.

Desde esta perspectiva, la presente monografía adquiere importancia porque permite relacionar, a partir de la revisión de literatura académica, cómo las pausas activas se vinculan con el bienestar y la productividad de los colaboradores cuando se tienen en cuenta las funciones que desempeñan dentro de la empresa. Este análisis contribuye a ampliar la comprensión del tema desde un enfoque teórico, integrando aspectos de la salud ocupacional y la gestión organizacional, y aportando información relevante para la toma de decisiones en el ámbito de la administración de empresas.

Robert Karasek y el estrés laboral

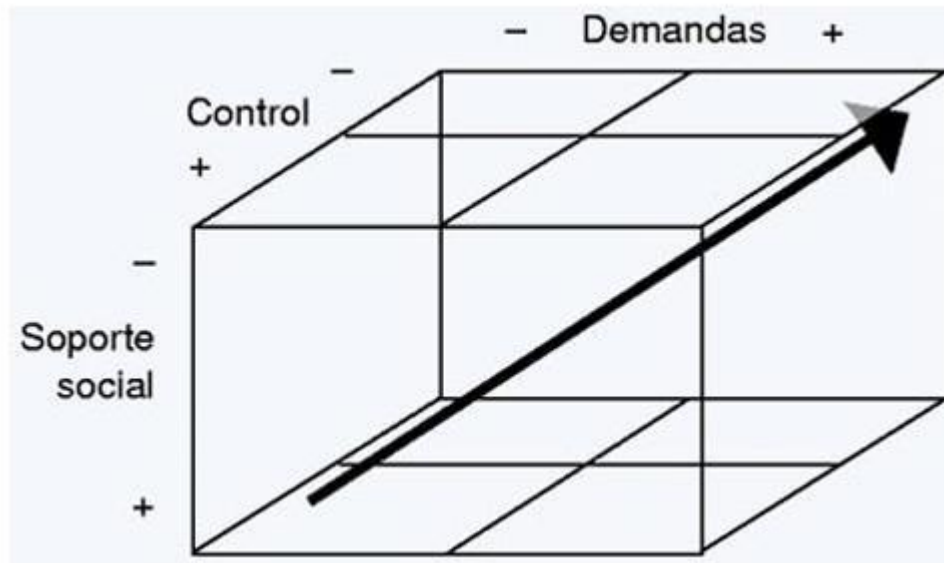
Robert Karasek es uno de los principales autores en el estudio del estrés laboral, reconocido por el desarrollo del modelo Demanda–Control (Job Demand–Control Model).

Este modelo plantea que el estrés en el trabajo no solo se debe a la cantidad de tareas que se tienen que hacer, sino que también depende de la combinación de lo que se pide y lo que se puede controlar. Por un lado, están las exigencias del trabajo, y por el otro, la libertad de tomar decisiones sobre cómo hacer las cosas.

Cuando el trabajo es muy exigente, con plazos ajustados y mucha presión, y al mismo tiempo no se tiene mucho control sobre lo que se hace, eso puede causar estrés laboral. Esto es lo que se conoce como “trabajos de alta tensión”, que pueden dañar la salud física y mental de los trabajadores. Por otro lado, si se tiene más libertad para decidir cómo hacer las tareas, el estrés causado por las demandas altas se puede reducir. Esto ayuda a aprender, a estar motivado ya a hacer un buen trabajo. En este sentido, el modelo también identifica trabajos “activos”, en los cuales hay altas demandas, pero también alto control, lo que puede generar resultados positivos en términos de productividad. (Karasek, 1979)

Este planteamiento resulta relevante para el análisis de las pausas activas, ya que estas pueden considerarse una estrategia que contribuye a disminuir la carga de estrés laboral, especialmente en aquellos trabajos con altas exigencias. La inclusión de pausas durante la jornada permite al trabajador recuperar energía, reducir la fatiga y mejorar su capacidad de respuesta frente a las demandas del trabajo, lo cual puede incidir positivamente en su bienestar y productividad.

Figura 1.



Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social* (//). <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tesicinas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/ntp-603-riesgo-psicosocial-el-modelo-demanda-control-apoyo-social/>

Frederick Herzberg

El estudio de la motivación y la productividad en el trabajo. Su principal aporte es la Teoría de los dos factores, también conocida como teoría motivacional-higiénica, la cual explica que la satisfacción y el desempeño laboral dependen de dos tipos de factores diferentes.

En el lugar de trabajo, hay cosas que nos rodean y que son importantes. Estas cosas incluyen el dinero que ganamos, cómo es el trabajo, cómo nos tratan, si estamos seguros y las

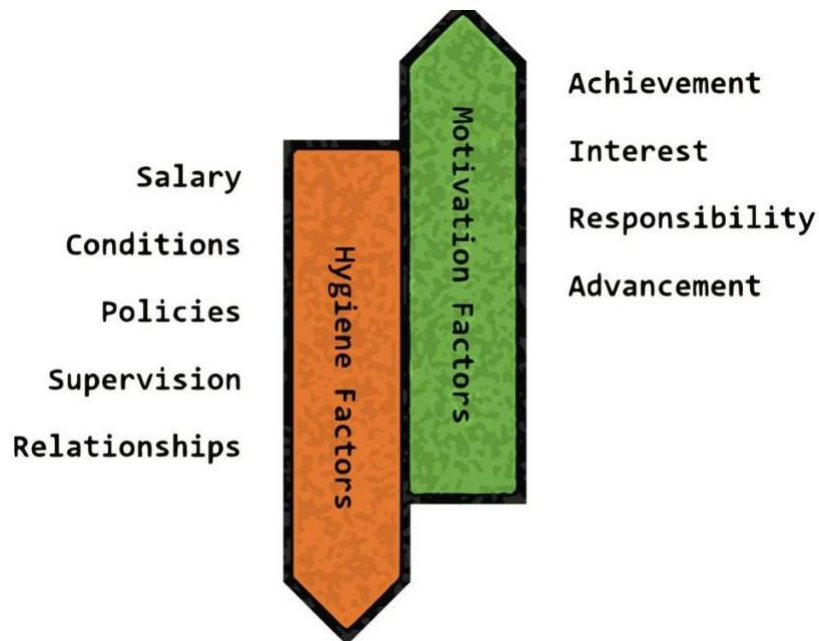
reglas de la empresa. Si lo anteriormente nombrado no están bien, podemos desmotivarnos y no ejecutar bien nuestro trabajo.

Así mismo, hay motivos que nos hacen querer trabajar mejor. Estos motivos están relacionados con el trabajo en sí, como cuando nos dicen que hicimos algo bien, cuando logramos algo, cuando nos dan responsabilidades, cuando podemos aprender y crecer, y cuando podemos hacer nuestro trabajo de la mejor manera posible. Estos factores son los que realmente generan satisfacción, motivación y un mayor compromiso con las tareas, influyendo positivamente en la productividad laboral.

Según Herzberg, mejorar únicamente las condiciones externas del trabajo no garantiza un aumento en la productividad; es necesario también fomentar factores que motiven al trabajador y le permitan sentirse valorado dentro de la organización. En este sentido, el bienestar laboral se convierte en un elemento clave para el desempeño.

Este enfoque se relaciona con las pausas activas, ya que estas pueden considerarse una estrategia que contribuye tanto a los factores higiénicos (mejorando las condiciones físicas y reduciendo la fatiga) como a los factores motivacionales (al generar espacios de bienestar, integración y satisfacción). De esta manera, las pausas activas pueden influir indirectamente en la productividad de los trabajadores al mejorar su estado físico, mental y emocional durante la jornada laboral. (Herzberg, 1959)

Figura 2.



Nickerson, C. (2025). *Herzberg's two-factor theory of motivation-hygiene*. Simply Psychology. <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>

1.4 Marco Referencial

1.4.1 Marco histórico

El origen de las pausas activas como práctica orientada al bienestar laboral se remonta a principios del siglo XX, en el contexto de la industrialización, cuando comenzaron a surgir estrategias para mitigar los efectos de las tareas repetitivas y prolongadas en la salud de los trabajadores. En este periodo, las largas jornadas laborales y las condiciones físicas exigentes generaban altos niveles de fatiga, lo que llevó a la búsqueda de alternativas para mejorar el rendimiento y prevenir enfermedades laborales.

El concepto inicial se llamaba gimnasia de pausa. Se implementó por primera vez en Polonia en 1925. Estaba dirigido principalmente a trabajadores de fábricas. El objetivo era reducir la fatiga física causada por sus trabajos. Posteriormente, esta práctica se extendió a otros países europeos como Holanda, Rusia, Bulgaria, Alemania, Suecia y Bélgica, donde se comenzó a reconocer la importancia de incluir momentos de descanso activo dentro de la jornada laboral. Más adelante, en la década de 1960, Japón consolidó su implementación. Esto se hizo mediante programas organizados de ejercicios laborales. Estos programas se integraron de manera sistemática dentro de las empresas. Fue parte de sus políticas de salud ocupacional. (Organización Mundial de la Salud, 2010)

Después de la mitad del siglo XX, el enfoque de la salud ocupacional evolucionó, el enfoque de la salud ocupacional cambió, los organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo comenzó a promover estrategias orientadas a las iniciativas que incluyen la prevención de riesgos laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la prevención de riesgos laborales son los objetivos que impulsaron el desarrollo de los programas enfocados en la actividad física dentro de la jornada laboral.

En las últimas décadas el concepto de pausas activas ha evolucionado ha adaptado su aplicación a los cambios en las dinámicas laborales, especialmente con el aumento de los trabajos, y el uso constante de la tecnología. En este caso, la tecnología ya no se limita solo a las labores físicas también incluyen los componentes mentales y la relajación, respondiendo a las necesidades de trabajadores administrativos y operativos. De esta manera, las pausas activas han

pasado de ser una práctica enfocada en la recuperación física a convertirse en una estrategia integral de bienestar laboral dentro de las organizaciones modernas. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

1.4.2 Marco teórico

Dentro de la literatura relacionada con la salud ocupacional y la ergonomía, las pausas activas pueden clasificarse en diferentes tipologías según su objetivo, tipo de actividad y necesidades del trabajador. Estas clasificaciones permiten adaptar las pausas a las condiciones específicas del trabajo, especialmente teniendo en cuenta el rol laboral.

Las pausas activas de tipo físico son muy importantes. Incluyen ejercicios de estiramiento, movilidad articular y relajación muscular. Estas pausas ayudan a disminuir la fatiga física, prevenir trastornos musculoesqueléticos y mejorar la circulación sanguínea. Son especialmente recomendadas para trabajadores operativos o aquellos que realizan movimientos repetitivos o esfuerzo físico constante.

Por otro lado, hay pausas activas de tipo cognitivo o mental. Estas buscan reducir la carga mental y el estrés laboral. Incluyen ejercicios de respiración, relajación, meditación breve o desconexión de la tarea. Son más comunes en trabajadores administrativos o en actividades que requieren alta concentración. Estas pausas ayudan a mejorar la atención, la memoria y la toma de decisiones.

También existen las pausas activas visuales. Estas son para individuos que pasan gran cantidad de tiempo frente a las pantallas. Consisten en ejercicios con un enfoque visual, parpadeo y descanso ocular. El objetivo es prevenir la fatiga visual y mejorar el confort durante la jornada laboral.

Otra clasificación clave es la de las pausas activas recreativas. Estas son actividades divertidas o dinámicas en grupo que ayudan a que los empleados se integren, se motiven y tengan un buen ambiente de trabajo. Estas pausas no solo brindan beneficios físicos. También aportan beneficios emocionales y sociales en el lugar de trabajo. (Ministerio de Salud y Protección Social., 2019)

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo señala que la productividad no solo impacta los resultados económicos de las compañías, sino la calidad de vida de los empleados, ya que entornos laborales saludables favorecen un mejor desempeño y reducen riesgos asociados al estrés y la fatiga. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

1.4.3 Marco conceptual

➤ Pausas activas

Las pausas activas consisten en un conjunto de acciones y actividades que posibilitan a distintas partes del cuerpo cambiar su rutina habitual. Esto significa que el cuerpo puede descansar de manera activa. Las pausas activas son buenas para el cuerpo porque le dan a cada parte la oportunidad de cambiar un poco lo que hace todos los días.

Es necesario que observemos las interrupciones en el trabajo de una forma distinta. En vez de verlas como algo malo, podemos interpretarlas como instantes de recuperación durante la jornada laboral. Estos períodos nos posibilitan que recuperemos energías, disminuyamos el estrés y optimicemos nuestro desempeño laboral. El número de incapacidades puede incrementarse en frecuencia y en duración si no se realiza actividad física.

➤ Bienestar laboral

El bienestar en el trabajo se refiere al estado de salud mental, emocional y física que se experimenta un trabajador en su entorno de trabajo. Incluye la percepción de salud, satisfacción, motivación, ausencia de fatiga excesiva y balance entre la capacidad del empleado y las exigencias de la labor. Las pausas activas están orientadas a mejorar este bienestar al reducir tensiones musculares, estrés y agotamiento (Universidad Piloto de Colombia , 2021)

➤ **Productividad laboral**

La productividad laboral es la eficiencia con la cual los trabajadores realizan sus actividades y alcanzan los resultados esperados en un periodo determinado. Está influenciada por condiciones físicas y emocionales del trabajador; cuando la fatiga disminuye y aumenta la concentración, la productividad tiende a mejorar. Las pausas activas ayudan a reducir la monotonía y a mantener un nivel de rendimiento más alto.

Las ventajas que generan las pausas son muchas; entre ellas disminuye el estrés, ayuda al funcionamiento del sistema cardiovascular y respiratorio, favorece el cambio de posturas y rutina, libera estrés articular y muscular, estimula y favorece la circulación, mejora la postura, favorece la autoestima y capacidad de concentración, motiva y mejora las relaciones interpersonales, promueve la integración social, disminuye riesgo de enfermedad profesional, promueve el surgimiento de nuevos líderes y mejora el desempeño laboral. (Resolución CD. IESS. 390).

➤ **Pausas activas en función del rol laboral**

Las pausas activas deben diseñarse teniendo en cuenta las características del trabajo que realizan los empleados, ya que cada actividad laboral implica diferentes niveles de carga física, postural o mental. Por ejemplo, los trabajadores administrativos suelen presentar tensiones asociadas a posturas prolongadas frente al computador, mientras que los trabajadores operativos

pueden experimentar mayor esfuerzo muscular debido a movimientos repetitivos o manipulación de cargas.

En este sentido, desde la ergonomía se plantea que las pausas activas deben enfocarse en los grupos musculares o funciones que se ven más afectados por la labor desempeñada. Esto implica que los ejercicios, la duración y la frecuencia de las pausas pueden variar según el rol laboral, permitiendo que las actividades de recuperación física respondan de manera más adecuada a las necesidades de cada trabajador.

Por lo tanto, adaptar o segmentar las pausas activas de acuerdo con el tipo de trabajo constituye una práctica importante dentro de las organizaciones, ya que puede contribuir a disminuir molestias musculares, reducir el estrés laboral y favorecer un mejor desempeño durante la jornada. De esta manera, las pausas activas no solo se relacionan con el cuidado de la salud del trabajador, sino también con el bienestar organizacional y la productividad dentro de las empresas. (Muñoz, 2017)

1.4.4 Marco legal

Ley 1562 de 2012

Modifica el Sistema de Seguridad Social en Salud y actualiza la normativa sobre riesgos laborales en Colombia. Establece que los empleadores deben garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, promoviendo la prevención de riesgos y la protección de la salud física y mental de los trabajadores. Las pausas activas se consideran una estrategia dentro de estas

actividades de prevención y bienestar laboral. (MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHO , 2012)

Ley 1355 de 2009

Promueve la actividad física y hábitos de vida saludables en la población colombiana, incluyendo el entorno laboral. Incentiva a las empresas a implementar estrategias que fomenten la movilidad, la salud y la prevención del sedentarismo durante la jornada de trabajo, como las pausas activas. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2012)

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) obliga a los empleadores a establecer actividades de promoción y prevención que permitan identificar y controlar los riesgos laborales, así como promover la salud integral de los empleados. La implementación de pausas activas puede formar parte de estas actividades dentro del SG-SST, ya que contribuye a disminuir riesgos ergonómicos y mejorar el bienestar general del trabajador. (Arevalo, 2025)

1.5 Diseño metodológico

El presente estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, ya que se centra en la interpretación y análisis de información teórica relacionada con las pausas activas y su relación con el bienestar y la productividad laboral, especialmente desde la perspectiva de su segmentación según el rol del trabajador.

1.5.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es bibliográfica, dado que se basa en la revisión, selección y análisis de fuentes secundarias como artículos científicos, libros, documentos institucionales y normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo. A través de este tipo de estudio, se busca comprender las diferentes posturas teóricas y hallazgos previos sobre la aplicación de pausas activas en distintos contextos laborales

1.5.2 Población

Como complemento al análisis bibliográfico, se considera una población de trabajadores pertenecientes a diferentes áreas laborales (administrativos y operativas), quienes aportan información a través de una entrevista semiestructurada, con el fin de obtener percepciones sobre la aplicación y pertinencia de las pausas activas según su rol dentro de la organización.

1.5.3 Muestra

La muestra del presente estudio está conformada por dos componentes. En primer lugar, se selecciona una muestra documental, integrada por un conjunto de fuentes académicas

previamente filtradas según actualidad y relación directa con las pausas activas, el bienestar laboral, la productividad y la segmentación según el rol del trabajador.

En segundo lugar, se establece una muestra intencional no probabilística de trabajadores, elegidos a conveniencia con el fin de obtener información relevante para la investigación

Tabla 1.

Organización y estructura de cargos y funciones de una empresa para la elaboración de la entrevista semiestructurada.

Cargo
Gerente Administrativos Operarios Contador

Nota. La tabla señala la composición de una empresa a nivel interna que participaría en la implementación de los instrumentos de la investigación.

1.6 Categorización

Tabla 2.

Categorías de análisis

Objetivos específicos	Categorías de análisis	Instrumento
Identificar en bases de datos académicas información relevante sobre las pausas activas y su relación con el bienestar y la productividad laboral.	Pausas activas / Bienestar laboral / Productividad	Matriz de análisis documental
Describir los fundamentos teóricos relacionados con las pausas activas en el contexto de la gestión del talento humano.	Gestión del talento humano / Ergonomía / Salud laboral	Matriz de análisis documental
Analizar la importancia de adaptar las pausas activas según el rol laboral de los trabajadores.	Segmentación por rol / Carga física / Carga mental	Matriz de análisis documental
Interpretar las percepciones de los trabajadores sobre las pausas activas según su rol laboral.	Percepción del trabajador / Experiencia laboral / Necesidad de pausas activas	Entrevista semiestructurada

Nota. Elaboración y construcción del cuadro de categorías de análisis para la investigación.

1.7 Instrumentos de medición y análisis

Se utiliza la revisión documental, la cual permite recopilar y analizar información teórica proveniente de artículos científicos, libros y documentos institucionales relacionados con las pausas activas, el bienestar laboral, la productividad y su relación con los diferentes roles dentro de las organizaciones.

1.7.1 Matriz de análisis documental

La matriz de análisis documental se utilizará como una herramienta clave dentro de la presente monografía, ya que permite organizar y analizar de manera estructurada la información proveniente de las fuentes bibliográficas consultadas. A través de esta matriz, se podrán identificar y comparar aspectos relevantes como los enfoques teóricos, objetivos, metodologías y principales hallazgos de los estudios relacionados con las pausas activas, el bienestar laboral, la productividad y su relación con el rol del trabajador. (Arias, 2012)

Su aplicación facilita el desarrollo del análisis bibliográfico, el cual es el eje central de la monografía, permitiendo evidenciar cómo diferentes autores abordan la importancia de adaptar las pausas activas según las características de cada tipo de labor

1.7.2 Entrevista semiestructurada

La técnica de recolección de información utiliza una guía de preguntas preparadas. Sin embargo, durante la conversación, el investigador puede cambiar un poco. Puede hacer preguntas más profundas o cambiar el orden de las preguntas según lo que el participante responda. La técnica de recolección de información se basa en una guía, pero el investigador tiene cierta libertad para adaptarse a las respuestas del participante. En este contexto, este tipo de entrevista se utiliza como apoyo para complementar la revisión bibliográfica, obteniendo opiniones, experiencias que no ayuden a enriquecer el análisis del tema.

Para este estudio en particular, la entrevista semiestructurada permite conocer cómo los trabajadores perciben las pausas activas según su rol laboral, ya sea administrativo u operativo, lo que aporta un valor adicional a la investigación al relacionar la teoría con experiencias prácticas. De esta manera, se convierte en un insumo que fortalece el análisis y contribuye a una mejor comprensión del tema desde una perspectiva más cercana a la realidad organizacional. (Hernández SampieriHernández Sampieri, 2014)

Se les hace una entrevista a trabajadores de diferentes puestos, sobre todo los que trabajan en administración y en operaciones, para saber lo que piensan, lo que han vivido y lo que opinan sobre lo útil que son las pausas activas en su trabajo.

1.7.3 Medición y análisis

Respecto a la medición y análisis de la información, el estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, centrado en la interpretación de los datos recolectados. Para la revisión documental, se aplica un análisis de contenido, mediante el cual se identifican y agrupan categorías relevantes como pausas activas, bienestar laboral, productividad y segmentación según el rol. Por su parte, la información obtenida a través de las entrevistas es analizada mediante la interpretación de las respuestas, permitiendo identificar patrones, similitudes y diferencias entre los trabajadores administrativos y operativos. Finalmente, los resultados se integran con los aportes teóricos, lo que permite dar cumplimiento al objetivo de la investigación y generar conclusiones fundamentadas.

1.8 Cronograma

Tabla 3.

Actividad	Tiempo
Delimitación del tema y planteamiento del problema	Semanas 1–2 de enero
Búsqueda de información en bases de datos académicas	Semanas 2–4 de enero y semana 1 de febrero
Selección y organización de fuentes (matriz documental)	Semanas 1–2 de febrero
Elaboración del marco teórico y conceptual	Semanas 2–4 de febrero
Diseño de la entrevista semiestructurada	Semana 3 de febrero
Aplicación de la entrevista	Semana 1 de marzo
Análisis de la información	Semanas 1–2 de marzo
Redacción del documento final	Semanas 2–3 de marzo
Entrega final	Semanas 3–4 de marzo

Nota. Fuente: Elaboración propia (2026)

1.9 Presupuesto

Tabla 4.

Concepto	Descripción	Valor aproximado (COP)
Internet	Uso para búsqueda en bases de datos y consultas	\$60.000
Energía eléctrica	Uso de computador durante el desarrollo del trabajo	\$40.000
Papelería	Impresiones, hojas, lapiceros	\$30.000
Recursos tecnológicos	Uso de computador	\$50.000
Imprevistos	Gastos adicionales no contemplados	\$20.000
Total estimado		\$200.000

Nota. Fuente: Elaboración propia (2026)

CAPITULO II

2. Análisis de resultados

Con el propósito de dar cumplimiento al objetivo general de la presente monografía, orientado a comprender la relación entre las pausas activas según el rol laboral y su aporte al bienestar y la productividad de los colaboradores, se presenta a continuación el análisis de los resultados obtenidos a partir de la revisión documental y la aplicación de la entrevista semiestructurada como instrumento complementario.

En este sentido, el análisis se fundamenta principalmente en la información recopilada a través de fuentes académicas, organizadas mediante la matriz de análisis documental, la cual permitió identificar diferentes posturas teóricas en torno a las pausas activas, el bienestar laboral, la productividad y la segmentación según el rol del trabajador. De manera complementaria, la

entrevista semiestructurada aportó percepciones que permiten contrastar y enriquecer los hallazgos teóricos desde una perspectiva más cercana a la realidad laboral.

El desarrollo de este análisis se realiza de forma integrada, relacionando los aportes encontrados en la literatura con la información obtenida en la entrevista, lo que permite evidenciar la importancia de las pausas activas dentro de las organizaciones. En particular, se identificó que diversos estudios coinciden en que estas prácticas contribuyen a la disminución de la fatiga física y mental, al mejoramiento de la concentración y al fortalecimiento del desempeño laboral, aspectos que se ven reflejados también en las percepciones de los trabajadores.

a. Entrevista semiestructurada

Datos generales del participante

- Edad:
- Cargo:
- Área:
- Tipo de labor: Administrativa Operativa
- Tiempo en la empresa:

Preguntas base (para todos los roles)

1. ¿Conoce usted qué son las pausas activas?
2. ¿En su lugar de trabajo se realizan pausas activas? ¿Con qué frecuencia?

3. ¿Considera que las pausas activas influyen en su bienestar durante la jornada laboral?
¿Por qué?
4. ¿Ha percibido algún cambio en su rendimiento o productividad al realizar pausas activas?
5. ¿Qué beneficios cree que aportan las pausas activas en el entorno laboral?

Preguntas para rol administrativo

7. ¿Siente fatiga visual, estrés o cansancio mental durante su jornada laboral?
8. ¿Qué tipo de pausas considera más necesarias (ejercicios visuales, estiramientos, relajación)?
9. ¿Cree que las pausas activas le ayudan a mejorar su concentración y desempeño?
¿Cómo?

Preguntas para rol operativo

10. ¿Siente fatiga física o molestias musculares durante su jornada laboral?
11. ¿Qué tipo de pausas considera más necesarias (estiramientos, movilidad, relajación muscular)?
12. ¿Cree que las pausas activas le ayudan a reducir el cansancio físico? ¿De qué manera?

b. Análisis de información

Tabla 5.

Categoría de análisis	Rol administrativo	Rol operativo
Conocimiento de pausas activas	Reconocen las pausas como actividades para reducir el estrés y descansar la mente	Las identifican como ejercicios físicos para disminuir el cansancio corporal
Frecuencia de realización	Se realizan de forma ocasional, sin constancia clara	Se realizan en grupo y en horarios establecidos, pero no siempre se cumplen
Tipo de fatiga predominante	Fatiga mental, estrés y cansancio visual	Fatiga física, dolor muscular y cansancio corporal
Percepción del beneficio	Mejora la concentración y reduce el estrés de forma moderada	Ayuda a disminuir el cansancio físico, pero no impacta significativamente la productividad
Tipo de pausas requeridas	Ejercicios visuales, relajación y estiramientos suaves	Estiramientos más intensos, movilidad y relajación muscular
Dificultades para realizarlas	Falta de tiempo y organización	Carga laboral y limitaciones de tiempo
Impacto en la productividad	Percepción de mejora leve en el desempeño	Impacto bajo, más enfocado en recuperación física
Adaptación según el rol	Consideran que deberían ser diferentes según la labor	Manifiestan que no están adaptadas a su tipo de trabajo
Aplicación actual en la organización	Se realizan de forma general sin diferenciación	Se realizan de la misma manera para todos los trabajadores

Nota. Análisis de resultados. Fuente: Elaboración propia (2026)

El cuadro comparativo permite evidenciar diferencias significativas entre los trabajadores administrativos y operativos en cuanto a la percepción y necesidades relacionadas con las pausas activas. Mientras que los primeros presentan mayor fatiga mental y visual, los segundos experimentan principalmente cansancio físico. Sin embargo, en ambos casos se identifica que las

pausas activas se aplican de manera generalizada, sin tener en cuenta las particularidades de cada rol, lo que limita su efectividad y evidencia la necesidad de una mayor adaptación según las exigencias laborales.

c. Integración con la revisión bibliográfica

Los resultados obtenidos a partir de la entrevista semiestructurada permiten establecer una relación directa con los planteamientos teóricos revisados en la literatura académica. En este sentido, se evidencia que, aunque las pausas activas son reconocidas como una estrategia que contribuye al bienestar laboral, en la práctica suelen implementarse de manera generalizada, sin considerar las particularidades de los diferentes roles laborales dentro de la organización.

De acuerdo con lo expuesto en diversos estudios sobre pausas activas, estas deben diseñarse teniendo en cuenta las características específicas del trabajo que desempeña cada colaborador, ya que las exigencias físicas y mentales varían según el cargo.

Los resultados obtenidos en la entrevista reflejan que los trabajadores administrativos y los operativos hacen las pausas activas iguales, lo que limita su efectividad frente a las necesidades.

En relación con el bienestar laboral, los hallazgos coinciden con lo planteado por la Organización Mundial de la Salud, al evidenciar que la fatiga, ya sea física o mental, afecta directamente la calidad de vida de los trabajadores. En el caso de los participantes, los administrativos manifestaron mayor presencia de estrés y fatiga visual, mientras que los

operativos reportaron cansancio físico y molestias musculares, lo cual reafirma la importancia de implementar estrategias diferenciadas.

Según Robert Karasek, las condiciones laborales que son muy exigentes, tanto física como mentalmente, pueden causar estrés en los trabajadores. Esto puede afectar cómo hacen su trabajo. En este caso, hacer pausas activas puede ayudar a reducir el estrés. Sin embargo, estas pausas solo funcionan si se adaptan al tipo de trabajo que cada persona realiza.

En cuanto a la productividad, lo que dice Frederick Herzberg es muy útil. Nos ayuda a entender que, si un trabajador se siente bien, estará más motivado y rendirá mejor en su trabajo. Los estudios han demostrado que, aunque hacer pausas activas es bueno para descansar y recuperarse, no necesariamente aumenta mucho la productividad. Esto se debe probablemente a que este tipo de pausas no se ajustan bien a las necesidades específicas de cada trabajo

CAPITULO III

3. Propuesta de pausas activas

Tabla 6.

Aspecto	Rol administrativo	Rol operativo
Características del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo sedentario • Uso prolongado de computador • Carga mental 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo más físico • Movimientos repetitivos • Esfuerzo muscular
Tipo de fatiga predominante	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga visual • Estrés • Cansancio mental 	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga física • Dolor muscular

Objetivo de la pausa activa	Reducir el estrés, aumentar la concentración y descansar la vista	Disminuir el cansancio físico, prevenir lesiones y relajar músculos
Tipo de pausas recomendadas	Ejercicios visuales, estiramientos suaves, respiración y relajación	Estiramientos musculares, movilidad articular, ejercicios de recuperación
Ejemplos de ejercicios	Parpadeo y enfoque visual, estiramientos de cuello y espalda, respiración profunda	Estiramientos de brazos y piernas, rotación de articulaciones, flexiones suaves
Duración aproximada	5 a 10 minutos	10 a 15 minutos
Beneficios esperados	Mejorar la concentración, reducción del estrés y fatiga visual	Disminución de molestias musculares, mejor recuperación física

Nota. Análisis de resultados. Fuente: Elaboración propia (2026)

La tabla anterior muestra una idea sobre pausas activas que se ajustan al tipo de trabajo que cada persona hace. Esto se debe a que los trabajos de oficina y los trabajos manuales tienen características diferentes. Es claro que las necesidades de los trabajadores cambian según lo que exijan sus labores, tanto física como mentalmente. Por eso, es importante adaptar estas pausas a cada tipo de trabajo, para ayudar a que los trabajadores se sientan bien y puedan hacer su trabajo de la mejor manera.

a. Ejercicios visuales

Los ejercicios visuales son una parte importante de las pausas activas que se recomiendan a los trabajadores que pasan mucho tiempo frente a pantallas, como los que trabajan en oficinas. El objetivo de estos ejercicios es simple: reducir la fatiga en los ojos, mejorar la forma en que

vemos y evitar dolores de cabeza y molestias que pueden surgir de pasar demasiado tiempo usando computadoras u otros dispositivos electrónicos.

Uno de los ejercicios más recomendados es la regla 20-20-20, la cual consiste en apartar la vista de la pantalla cada 20 minutos y enfocar un objeto a 20 pies (aproximadamente 6 metros) durante 20 segundos. Este ejercicio ayuda a relajar los músculos oculares y disminuir la tensión visual. (Organización Mundial de la Salud, 2020) Así mismo, se recomienda realizar movimientos oculares, como mirar hacia arriba, abajo y a los lados, lo que contribuye a mejorar la movilidad ocular.

Adicionalmente, los cambios de enfoque (mirar objetos cercanos y lejanos de forma alternada) permiten ejercitar los músculos del ojo, mientras que el cubrimiento ocular con las manos (palming) favorece la relajación visual y reduce la fatiga acumulada. (Organización Mundial de la Salud, 2020)

Estos ejercicios son fundamentales dentro de las pausas activas, ya que contribuyen al bienestar visual de los trabajadores y pueden mejorar la concentración y el desempeño durante la jornada laboral.

b. Ejercicios de respiración y relajación

Los ejercicios de relajación y respiración constituyen una parte fundamental de las pausas activas, especialmente en actividades laborales que implican alta carga mental, estrés o presión constante. Su objetivo principal es disminuir la tensión física y emocional, favorecer la oxigenación del cuerpo y mejorar la concentración durante la jornada laboral.

Una de las formas más comunes de relajarse es hacer respiración profunda. Esto significa que inhalas despacio por la nariz y permites que tu abdomen se expanda. Luego, exhalas de manera controlada por la boca. Esta forma de respirar ayuda a reducir el estrés, a que tu corazón late más despacio y te hace sentir más calmado.

Asimismo, se recomienda la relajación progresiva, que consiste en tensar y relajar diferentes grupos musculares del cuerpo, lo cual permite liberar la tensión acumulada y mejorar la percepción corporal. Este ejercicio es útil tanto para trabajadores administrativos como operativos. (Organización Mundial de la Salud, 2020)

c. Estiramiento muscular

Los estiramientos son ejercicios suaves que ayudan a estirar los músculos y a mejorar el movimiento de las articulaciones. Entre los más comunes se encuentran los estiramientos de cuello, que ayudan a reducir la tensión acumulada por posturas inadecuadas; los estiramientos de hombros y brazos, que favorecen la movilidad en trabajadores que realizan esfuerzos repetitivos; y los estiramientos de espalda, que contribuyen a aliviar molestias derivadas de posiciones prolongadas, ya sea sentado o de pie.

Asimismo, los estiramientos de piernas y zona lumbar son especialmente importantes en trabajadores operativos, ya que permiten reducir la carga muscular y mejorar la circulación sanguínea. Estos ejercicios deben realizarse de forma lenta, manteniendo cada posición durante algunos segundos y evitando movimientos bruscos que puedan generar lesiones.

d. Ejercicios de recuperación

Este tipo de ejercicios se caracteriza por ser de baja intensidad y por enfocarse en la recuperación funcional del organismo, permitiendo que los músculos y articulaciones retornen a un estado de equilibrio. Entre los métodos más comunes se encuentran los movimientos suaves que ayudan a las articulaciones, lo que mejora la circulación y reduce la rigidez. También están los ejercicios para relajar los músculos, que permiten liberar la tensión que se acumula durante el trabajo diario. Así mismo, los ejercicios de descarga corporal, como sacudir suavemente las

extremidades o realizar balanceos controlados, ayudan a reducir la sensación de cansancio físico. De igual manera, la respiración controlada puede complementar estos ejercicios, lo que favorece la oxigenación y acelera la recuperación del cuerpo.

CAPITULO IV

4. Conclusiones

La presente monografía me permitió analizar cómo las pausas activas se relacionan con el tipo de trabajo que cada persona hace y cómo afectan su bienestar y productividad. Al indagar diferentes estudios y artículos, vimos que las pausas activas son muy útiles para las empresas porque ayudan a que los empleados no se sientan tan cansados física y mentalmente, y mejoran su desempeño laboral. En relación con los objetivos específicos, se logró identificar que existe una amplia base teórica que respalda la importancia de las pausas activas en el entorno organizacional, destacando su impacto positivo en la salud ocupacional, la prevención de riesgos laborales y el fortalecimiento del bienestar de los trabajadores.

Respecto al análisis de los estudios revisados, se concluye que las pausas activas se deben implementar teniendo en cuenta las características y exigencias de cada rol laboral porque cada trabajador dependiendo su rol tiene necesidades que varían.

A partir de la información recopilada mediante la entrevista semiestructurada, se reflejó, que las pausas activas suelen implementarse de manera generalizada, sin considerar las

particularidades de cada rol laboral. Esto genera una brecha entre los planteamientos teóricos y su aplicación en las organizaciones, lo que limita el impacto de estas estrategias en el bienestar y la productividad.

Finalmente, como aporte al entorno académico, esta monografía contribuye a ampliar la comprensión teórica sobre la importancia de las pausas activas desde una perspectiva de segmentación laboral, integrando conceptos de la administración de empresas, la salud ocupacional y la gestión del talento humano. Asimismo, ofrece una base conceptual que puede servir como referencia para futuras investigaciones orientadas a la aplicación práctica de estas estrategias en diferentes contextos organizacionales.

CAPITULO V

5. Recomendaciones

Las organizaciones deben pensar en la importancia de crear programas de pausas activas que se adapten a cada tipo de trabajo. Esto significa entender las diferencias entre el trabajo de administrativo y el trabajo operario, para así poder ofrecer ejercicios que se ajusten a las necesidades físicas y mentales de los empleados. De esta manera, se puede mejorar su bienestar y cómo realizan su trabajo.

Talento humano debe hacer una gestión para que los empleados entiendan lo importante que es descansar un poco mientras se trabaja. Deben animar a todos a hacer pausas activas durante el día. Esto puede hacer que los empleados participen más y que la empresa se preocupe más por la salud de sus trabajadores. Adicionalmente, se sugiere integrar las pausas activas dentro de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como una estrategia preventiva que permita disminuir riesgos laborales asociados a la fatiga, el estrés y los trastornos musculoesqueléticos.

Finalmente, desde el ámbito académico, se recomienda continuar desarrollando estudios que aborden la segmentación de las pausas activas según el rol laboral, con el fin de generar mayor evidencia teórica y práctica que respalde su importancia dentro de la administración de empresas y la gestión del talento humano.

6. Referencias

- Repositorio ECR. (s. f.). Salud ocupacional – pausas activas. <https://repositorio.ecr.edu.co/reda/OVAS/Ocupacional/pausas/index.html>
- Gimnasia laboral - Pausas activas. (s. f.). Repositorio ECR. https://repositorio.ecr.edu.co/reda/OVAS/Ocupacional/pausas/gimnasia_laboral_pausas_activas.html
- Pausas activas durante tu jornada laboral. (s. f.). Universidad Piloto de Colombia. <https://www.unipiloto.edu.co/pausas-activas-durante-tu-jornada-laboral/>
- Las pausas activas generan ambientes laborales saludables. (s. f.). IESS Sala de Prensa. https://www.iess.gob.ec/sala-de-prensa/-/asset_publisher/4DHq/content/las-pausas-activas-generan-ambientes-laborales-saludables/10174
- Ministerio de Trabajo. (s. f.). Pausas activas: importancia en el bienestar laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo. SST Conecta. Recuperado de <https://sstconecta.com/pausas-activas-su-importancia-en-el-bienestar-laboral-y-las-diferencias-entre-pausas-preparatorias-y-compensatorias-sst/>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). *Guía de pausas activas en el entorno laboral*. <https://www.minsalud.gov.co>
- Universidad de Santander – UDES. (2019, 15 julio). Salud en el trabajo: beneficios de las pausas activas. UDES Comunicaciones. Recuperado de <https://udes.edu.co/comunicaciones/noticias/salud-en-el-trabajo-beneficios-de-las-pausas-activas>
- Alcaldía de Barranquilla. (2022, 27 julio). La importancia de las pausas activas. [Barranquilla.gov.co](https://barranquilla.gov.co). Recuperado de <https://barranquilla.gov.co/funcionarios/la-importancia-de-las-pausas-activas>
- Fonseca, N. (2025). Normatividad en seguridad y salud en el trabajo. Buk Colombia. <https://www.buk.co/blog/normatividad-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Mental health in the workplace*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://www.jstor.org/stable/2392498>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons. <https://www.britannica.com/money/two-factor-theory>

- Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS.
<https://www.who.int/publications/i/item/healthy-workplaces-a-model-for-action>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo.
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm
- Drucker, P. F. (1999). Management challenges for the 21st century. HarperCollins.
https://openlibrary.org/works/OL274330W/Management_Challenges_for_the_21st_Century
- Organización Mundial de la Salud
Organización Mundial de la Salud. (2020). Actividad física y comportamiento sedentario.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>