



REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL

TRABAJO DE TITULACIÓN

PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

PSICOLOGA LABORAL Y EMPRESARIAL

TEMA:

PAUSAS ACTIVAS COMO ESTRATEGIA PARA DISMINUIR EL ESTRÉS

LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA: CASO LATICOBSA-S.A.

AUTORA:

ELIZABETH ALEXANDRA AVILES ATOCHA

2019

GUAYAQUIL - ECUADOR

AGRADECIMIENTO

Después de un intenso período de 5 años, escribo este apartado de agradecimientos para finalizar mi trabajo de grado. Ha sido un período de aprendizaje intenso, no solo en el campo académico sino también a nivel personal. Escribir este trabajo ha tenido un gran impacto en mí y es por eso que me gustaría agradecer a todas aquellas personas que me han ayudado y apoyado durante este proceso, todo esto no fuese posible sin contar con la bendición de nuestro creador.

Mi familia ha sido un pilar muy importante en mi vida para llegar a cumplir esta meta, deseo agradecer a mis padres, hermana y pareja, por brindarme sus sabios consejos, por inculcarme que estudie y me esfuerce cada día para cumplir este objetivo.

Agradezco a mis docentes por impartirme sus conocimientos y trasladarme con ejemplos claves al campo laboral para poder desempeñarme como un profesional que tiene todas las herramientas necesarias para cumplir a cabalidad las funciones encomendadas y de esta manera ser más competitivo.

DEDICATORIA

A ustedes, mi familia, les dedico este artículo académico, que han sido el motivo para esforzarme cada día, cada noche para la obtención de mi título profesional, a ellos que me han acompañado en cada uno de mis proyectos universitarios y que han sacrificado muchas cosas para apoyarme para que pueda cumplir con esta meta que suma a mi crecimiento personal y profesional; teniéndome paciencia, brindándome su tiempo y conocimientos para aportar con ideas a las diferentes actividades universitarias que he tenido durante estos 5 años de estudio.

La responsabilidad de este trabajo de investigación, con sus resultados y conclusiones, pertenece exclusivamente al autor.

.....

Elizabeth Alexandra Avilés Atocha

PAUSAS ACTIVAS COMO ESTRATEGIA PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA: CASO LATICOBSA-S.A.

Elizabeth Alexandra Avilés Atocha

elizabethaviles20@hotmail.com

Resumen

Este trabajo investigativo sobre psicología laboral, basado en el análisis del uno de los riesgos psicosociales con mayor índice en el ámbito laboral, el estrés laboral. El objetivo fundamental es evaluar la incidencia del estrés laboral en el área administrativa de la empresa LATICOBSA S.A. donde mediante el método empírico, se utilizó a la encuesta como técnica de recolección de datos. Se realizó el análisis de los factores estresantes: exigencias/ demandas, control/ función / cambios / formación y ambiente / relaciones. Como parte de la solución a esta problemática del estrés laboral, se propone programa de pausas activas, que en los últimos años se ha vuelto parte indispensable para el buen ambiente laboral, con esto disminuye los riesgos producidos por enfermedades profesionales.

Palabras Claves: Estrés laboral, Pausas activas

1. Introducción

Esta investigación surgió de la necesidad de proponer las pausas activas, dado a que los empleados del área administrativa de la empresa LATICOBSA-S.A. presentan índices considerables de estrés en los datos obtenidos del cuestionario de riesgos psicosociales. Se realizó este tipo de investigación debido a que el estrés, afecta a su desempeño laboral y personal, con este programa se busca mejorar las condiciones de trabajo. Esta problemática nos lleva a la siguiente pregunta de investigación: ¿Es necesario aplicar pausas activas y cuáles son sus beneficios? Las pausas activas tienen como propósito elevar el estado emocional, estimando un equilibrio entre los límites de trabajo y los descansos.

La investigación contiene dos capítulos: primer capítulo: describe los factores de estrés laboral, síntomas y consecuencias; el segundo: describe los beneficios de las pausas activas como herramienta de salud ocupacional para disminuir el estrés en LATICOBSA-S.A. y enumerar estrategias complementarias a las pausas activas.

Objetivo General

Plantear el uso de pausas activas como estrategia para disminuir el estrés laboral en el Área Administrativa de la Empresa LATICOBSA-S.A.

Objetivos específicos

1. Identificar y evaluar los índices de estresores o factores estresantes mediante la aplicación de una encuesta diseñada para este estudio de investigación del área administrativa de la empresa.
2. Analizar los resultados obtenidos del levantamiento de datos del estrés laboral del área administrativa de la empresa.
3. Elaborar programa de pausas activas que permitan disminuir el estrés laboral del área administrativa.

2. Desarrollo temático

2.1. Marco teórico

2.1.1. Estrés Laboral

2.1.1.1. Reseña histórica del estrés laboral

El autor Furegato (2012) menciona que Hans Selye (1907-1982) fue pionero en la investigación asociada al estrés. Gracias a él surgieron conceptos y conocimientos que revelaron los efectos del estrés en el cuerpo humano; sus observaciones mostraron además que organismos diferentes presentaban respuestas fisiológicas para estímulos sensoriales o psicológicos, esto tendría efectos nocivos en las personas bajo estrés. De manera puntual, el mismo autor indicó que hay "...tres fases de la presencia del estrés: alarma, resistencia y agotamiento. De esa manera, la persona afectada por el estrés podrá necesitar ayuda en el propio ambiente de trabajo o de auxilio profesional" (Furegato, 2012).

Dentro de la cita antes expuesta es determinante señalar que los trabajadores pueden llegar a vivir la fase de la alarma, sin que puedan establecer que se trata de una forma involuntaria de rechazo al trabajo o al menos a culminar su jornada laboral de forma eficiente. Muchos de los desajustes laborales que la gran mayoría de los trabajadores llega a presentar a lo largo de su vida laboral es precedido por una o varias ocasiones del desinterés a su trabajo, justamente es provocado por no haber establecido los límites de trabajar bajo presión.

Es muy importante puntualizar que el trabajador puede llegar a adaptarse a los cambios y presión que nos pueden ir infringiendo a medida de nuestra permanencia en un ambiente laboral. Esta adaptación es conocida como resistencia y es cuando podemos establecer el vínculo psicosocial.

La fase de agotamiento acontece cuando la agresión se reitera o es de prolongada duración, y cuando los recursos de la persona para conseguir un nivel de adaptación son

insuficientes; se presenta la fase de agotamiento que acarrea lo siguiente: provoca una alteración tisular y se manifiesta la patología llamada psicósomática.

2.1.1.2. Definición de estrés laboral

Aguilar (2015), citando a la Comisión Europea, describe al estrés laboral como un conjunto de reacciones a diferentes niveles (emocionales, cognitivos, fisiológicos y de comportamiento), todos relacionados a factores nocivos dentro del trabajo, organización o medio laboral.

Partiendo de este concepto el estrés laboral es considerado como la interacción que existe entre el trabajador, ambiente laboral y las relaciones interpersonales en una empresa, que en muchas ocasiones se confunde con el término de “estar quemado”. El problema surge cuando el individuo no cuenta con los recursos para afrontar estos comportamientos que demandan exigencias o sobrecarga de trabajo, para satisfacer las necesidades de la empresa.

Según Fuentes (2004) “Las repercusiones de estrés pueden ser positivas ya que puede ser una forma de estímulo, pero lo más corriente es que sus consecuencias sean negativas e impliquen riesgo para la salud, el trabajo y las relaciones con los demás”.

En la mayoría de los casos el estrés laboral no es considerado como estímulo, dado a que no se valora el esfuerzo del trabajador, por lo contrario, mientras más funciones deba desempeñar y estas sean cumplidas, más actividades serán asignadas porque ha demostrado el trabajador ser eficiente, pero cuando es prolongado o se convierte parte de la rutina diaria, pueden desencadenar riesgos para la salud, desarrollando conductas nocivas tales como: comer, beber, fumar en exceso para aliviar el desborde emocional.

De acuerdo a (Napione, 2011) El estrés laboral es el segundo problema de salud más frecuente en el trabajo y afecta al 28% de trabajadores.

2.1.1.3 Tipos de estrés laboral

Francisco Alonso (citado en Fontana Núñez, 2004) hay diferentes tipos de estrés:

Tabla 1: *Tipos de estrés laboral y descripción de a quienes afectan*

Tipos de estrés laboral	Descripción
<i>Competitividad</i>	Lo sufren los empresarios y los directivos
<i>Creatividad</i>	Propio de escritores, artistas e investigadores
<i>Responsabilidad y entrega</i>	Lo padecen los médicos y enfermeras
<i>Relaciones</i>	Profesionales en contacto con el público: vendedores, funcionarios, profesores
<i>Prisa</i>	Periodistas
<i>Expectativa</i>	Profesionales de alto riesgo y servidores de las fuerzas del orden
<i>Aburrimiento</i>	Propio de trabajos parcelarios y monótonos

Fuente: Elaboración propia extraído de Francisco Alonso (citado en Fontana Núñez, 2004)

2.1.1.4. Modelos de estrés laboral

De acuerdo a López y Macaya (2009) en el estrés laboral:

Existen dos modelos de explicación de estrés:

- **Modelo de Karasek:** es estrés laboral aparece por alta demanda laboral y bajo poder de decisión. Existe exceso de rutina, de encierro sin salida. El operario carece de operatividad.
- **Modelo de Siegrist:** el estrés laboral aparece porque el trabajador recibe muy poca recompensa, medida por distintos incentivos (principalmente económicos) en relación con el trabajo realizado.

Estos modelos describen claramente los motivos por los cuales un trabajador padece de estrés laboral, afectando su estado emocional, el desempeño laboral causando baja

productividad, resistencia al cambio, dificultad para trabajar o relacionarse en grupo, y en varias ocasiones el absentismo.

2.1.1.5. Factores de riesgo asociados directamente al estrés laboral

Según Vicente, Puerta, y Martínez (2016) la aparición del estrés laboral:

Tiene su origen en las demandas del trabajo (sobrecarga o infracarga de trabajo, repetitividad, ritmo de trabajo, ambigüedad de rol, inseguridad, control, etc.) como en las características individuales de la persona (tipo de personalidad, personas dependientes, ansiosas rígidas, etc.). Sin embargo, independientemente de las características individuales del trabajador, se han identificado algunas características del trabajo como potencialmente generadoras de estrés, y se agrupan en 5 grandes categorías (Tabla 2) p.36

Tabla 2: Factores relacionados con la aparición de estrés laboral

Relacionados	Descripción
<i>Con la tarea</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Fuertes exigencias cuantitativas (carga de trabajo, rendimiento, presión...) • Altas exigencias cualitativas (exactitud, calidad, conocimiento...) • Dificultades relacionadas con la tarea (monotonía, repetición, fragmentación...)
<i>Con la organización</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Imprecisión en las misiones • Falta de programación • Contradicción en los requisitos de las tareas • Inestabilidad de los contratos
<i>Con el ambiente físico</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo exigentes desde el punto de vista físico • Mal diseño de los puestos de trabajo
<i>Con el ambiente laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión autoritaria, poco participativa • Falta de apoyo de compañeros o mandos • Ausencia de reconocimiento
<i>Con la situación económica</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mala economía en la empresa • Elevada competitividad en el sector

Fuente: Elaboración propia tomada de Vicente, Puerta y Martínez (2016)

2.1.1.6. ¿Cómo identificar el estrés laboral y cuáles son los síntomas?

Para identificar el estrés laboral se describieron los elementos más característicos del síndrome, los cuales son: cansancio emocional (pérdida progresiva de energía), despersonalización (cambio negativo de actitudes), falta de realización personal (incapacidad de soportar la presión y baja autoestima).

Conforme a Vicente, Puerta y Martínez (2016):

El estrés crónico o durante un tiempo prolongado es un importante riesgo para la salud, que puede producir un desmoronamiento físico y mental de la persona que lo padece. Los principales síntomas del estrés se pueden dividir:

Tabla 3: Principales síntomas de estrés laboral

Signos	Descripción
<i>Cognitivos</i>	<ul style="list-style-type: none">• Dificultad de concentración• Pérdidas de memoria• Distracción fácil• Aburrimiento• Falta de creatividad• Pensamientos negativos
<i>Emocionales</i>	<ul style="list-style-type: none">• Irritabilidad• Llanto Fácil• Cambios de ánimo• Actitud defensiva• Falta de motivación• Enfado, frustración
<i>Fisiológicos</i>	<ul style="list-style-type: none">• Dolores, tensión muscular• Resfriados frecuentes• Infecciones, alergias, estreñimiento, diarreas, sobrepeso• Hiperventilación• Mareos
<i>De comportamiento</i>	<ul style="list-style-type: none">• Aislamiento social• Absentismo• Adicción al trabajo• Dependencias a drogas (alcohol, tabaco)• Agresividad, ataques de ira, imprudencia

Fuente: Elaboración propia tomada de Vicente, Puerta y Martínez (2016) p.37

2.1.1.7. Consecuencias del estrés laboral

Mejía (2018), describe según lo mencionado por (familia 2011) que fisiológicamente el estrés laboral puede provocar diferentes trastornos, estos incluyen: cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, musculares e incluso sexuales. A nivel psicológico se pueden apreciar alteraciones como miedos, fobias, depresión, trastornos de la personalidad, conductas obsesivas y compulsivas, y alteraciones del sueño.

Todas estas alteraciones pueden estar acompañadas por trastornos cognitivos, como incapacidad para la toma de decisiones, dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes e irritabilidad.

2.1.1.8. Concepto de estresores o factores estresantes

Cooper et al 2001 (citado en Segura, 2019) destaca el siguiente concepto:

Los estresores son demandas físicas o psicológicas a las que un individuo responde. Los ejemplos de estresores físicos incluyen calor excesivo, ruido, luz o incluso el incesante sonar del teléfono o el sonido de su computadora cada vez que recibe un correo electrónico. Ejemplos de estresores psicológicos son la ambigüedad de roles, los conflictos interpersonales y la falta de control.

2.1.2. Pausas activas o gimnasia Laboral

Según Peñarreta (2017) indica que:

Las pausas activas o intervalos de descanso a través de movimientos leves podrán volverse parte de la rutina diaria, ayudando a disminuir el cansancio osteomuscular, estrés, mejorando la calidad de salud ocupacional de los trabajadores generando una motivación para mejorar su calidad de trabajo.

El mismo autor indica que la pausa activa es una actividad física ejecutada durante breves espacios de tiempo durante la jornada laboral. La finalidad es que los colaboradores recuperen energía para desarrollar de manera eficaz las diversas tareas correspondientes a sus funciones; los ejercicios permiten disminuir la fatiga muscular y el cansancio ocasionado por el estrés del trabajo.

2.1.2.1. Beneficios de las pausas activas

De acuerdo a la Revista Empresarial y Laboral (2019) nos indica que:

Algunos de los beneficios de las pausas activas fueron: mejorar el rendimiento físico y mental de los trabajadores, con esto disminuye los riesgos producidos por enfermedades profesionales, así como también mejora las relaciones interpersonales laborales. A continuación, se describe los diferentes beneficios:

Tabla 4: *Beneficios de las pausas activas*

Beneficios	Descripción
Fisiológicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Mejora de la movilidad articular y flexibilidad muscular. ● Aumenta la circulación oxigenando los músculos y tendones, lo cual también disminuye la acumulación de ácido láctico acumulado por el esfuerzo ocasionado a causa de las tareas diarias.
Psicológicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Aumento notable de la concentración en las tareas. ● Mejora la autoestima y estimula la creatividad.
Sociales	<ul style="list-style-type: none"> ● Mejora la interacción entre compañeros. ● Fortalece el sentido de pertenencia y solidifica la integración grupal. ● Promueve el surgimiento de nuevos líderes
Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> ● Optimiza la adaptación al puesto laboral, el rendimiento y coadyuva mayor productividad. ● Crea conciencia de la importancia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes dentro de una organización, esto permite disminuir el número de consultas médicas a causa de dolencias, accidentes y lesiones; adicional a esto se reducen gastos por sustitución del personal.

Fuente: Elaboración propia tomada de Revista Empresarial y Laboral (2019).

Según Díaz, Mardones, Mena, Rebolledo y Castillo (2011) menciona que la actividad física regular se vincula a beneficios físicos y mentales, acota además que “...un estudio realizado por Russell R, quien afirma que se debe realizar al menos 30 min diarios de actividad física, dicha actividad no debe ser necesariamente vigorosa para aportar beneficios a la salud” (Díaz et al., 2011). Se considera por tanto suficiente una actividad intensamente moderada durante 30 minutos durante todos los días de la semana.

Textualmente se menciona que:

Estas recomendaciones son factibles de desarrollarlas en el lugar de trabajo y sin tener que cambiar de vestuario puesto que se refieren a acciones de la vida cotidiana; la actividad física moderada pero regular, subir escaleras, caminar rápidamente y montar en bicicleta como parte de la rutina diaria, puede reducir el estrés, aliviar la depresión y la ansiedad, estimular la autoestima y mejorar la claridad mental. (Díaz et al., 2011).

Esta actividad no necesita de previa preparación en cuanto a vestimenta, lugar donde se va a realizar las pausas activas; los ejercicios que se implementan pueden formar parte de la rutina diaria, pero con la finalidad de crear un espacio de descanso y relajación para continuar con nuestras labores de manera efectiva.

Gutiérrez, C.; Torres, K. y Zavaleta, K. (2018) mencionan que, en el quehacer laboral, el hombre se encuentra en la constante búsqueda de opciones que permitan mejorar la calidad de vida disminuyendo el riesgo de enfermedades físicas y mentales provocadas por las cargas laborales. Esto trae consigo beneficios a nivel productivo y humanitario, pues se conserva el empleo, bienestar y mejora la salud del trabajador. (Gutiérrez et al., 2018)

2.1.2.2. Estudios de la implementación del programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral

Según Pacheco y Tenorio (2014) en un estudio realizado obtuvieron los siguientes resultados:

Indicaron que el 94% del personal asegura que las pausas activas ejercieron efectos positivos a nivel laboral, obteniendo una aceptación efectiva en su aplicación por parte del personal administrativo y trabajadores del Centro de Salud UncoVía; de igual manera el 6% del personal indica que la aplicación no tuvo contribución positiva. El 80% de los encuestados evidencian que su aplicación es buena, el 11% lo considera bueno, un bajo porcentaje del 6% y 3% lo califican como regular y malo.

Conforme a Juan (2014) en un estudio realizado indicó:

Las pausas activas demostraron ser una herramienta efectiva en cuanto al mejoramiento de la jornada laboral, después del acercamiento teórico y conceptual su efectividad no solo se ve reflejada en la ejecución de este proyecto sino también en un gran número de empresas que adoptaron este programa para el bienestar de sus empleados, tanto así que se les dio un espacio en la legislación colombiana; actualmente SURA (compañía aseguradora de riesgos profesionales), sugiere las pausas activas como medio preventivo para evitar estrés y lesiones articulares que puedan sufrir los empleados en su jornada laboral.

Estos estudios realizados demuestran la eficacia de las pausas activas para disminuir el estrés laboral; después de implementar las pausas activas, los trabajadores fueron encuestados por segunda ocasión, dicha encuesta contenía preguntas sobre la aceptación de la implementación de las pausas activas y cómo esta herramienta de salud ocupacional había

aportado a los estados físicos y mentales de los trabajadores para obtener un mejor desempeño laboral y de esta manera elevar la productividad, lo cual le genera rentabilidad a la empresa.

2.2. Marco metodológico

Cumpliendo con los objetivos el diseño metodológico de la presente investigación es no experimental-transeccional. De acuerdo a (Hernández, Fernandez, Baptista, Méndez, y Mendoza, 2014) Son: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.” (p.152)

Este artículo obtuvo un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo dado a que se procedió a recolectar información sobre los estresores o factores estresantes a los trabajadores del área administrativa de la empresa LATICOBSA S.A. mediante la descripción de situaciones detalladas, conductas y sus manifestaciones, denotando las características y perfiles de las personas.

Inicialmente parte de la revisión teórica con un método empírico, se aplicó una encuesta a una población obtenida mediante muestreo probabilístico, donde el tamaño de la muestra extraído fue de 24 trabajadores del área administrativa de la empresa LATICOBSA S.A. para guiar la investigación y recogida de la información con el fin de identificar los factores estresantes, para implementar las pausas activas como herramienta de salud ocupacional para disminuir el estrés laboral.

Hernandez et al (2014) indica que: “Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico.” (p.198). De acuerdo a Alvira (2011) “La encuesta es esencialmente una técnica de recogida de información con una filosofía subyacente (lo que la convierte en un método)”. Conforme a Gomez (2006) “Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir dos

requisitos esenciales: confiabilidad y validez. Para obtener confiabilidad y validez se realizaron encuestas para cumplir con los objetivos de esta investigación”.

2.2.1. Tabulado de los resultados de la recolección de datos

Cuestionario de los factores estresantes de los trabajadores del área administrativa en la empresa LATICOBSA S.A.					
Con el objetivo de identificar los factores estresantes del personal administrativo de la empresa LATICOBSA S.A. le agradeceríamos llenar este cuestionario.					
Marcar con una (x) el casillero donde corresponde:					
1. Totalmente de acuerdo	Datos adicionales				
2. De acuerdo	Fecha:				
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Edad:				
4. En desacuerdo	Sexo:				
5. En desacuerdo					
Estresores o factores estresantes en el ámbito laboral	Totalmente de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)	Totalmente en desacuerdo (5)
Exigencias / Demandas					
1. ¿El tiempo que dispone es suficiente para realizar el trabajo asignado?	12	2	4	4	2
2. ¿En el ámbito laboral en el que se encuentra, usted considera que sus funciones actuales aportan a su crecimiento profesional?	12	2	2	4	2
3. ¿Usted esta conforme con su ambiente laboral?	8	12	2	2	
4. ¿Le preocupan los riesgos que conlleva su trabajo?	4	8	10		
Función/ Control/ Cambios / Formación	36	24	18	10	4
5. ¿Conoce usted la función que cumple dentro de la empresa y que responsabilidades conlleva esta?	16	6	0	2	
6. ¿Puede decidir como realizar su trabajo? Participa en las decisiones?	12	4	4	4	2
7. ¿Es informado de los cambios que se producen en la empresa, participa en ellos, sobre todo en los que afectan a su trabajo?	10	4	4	2	2
8. ¿Posee el apoyo de parte de la empresa en temas de formación, mejora y promoción?	4	6	10	2	
Ambiente/ Relaciones	42	20	18	10	4
9. ¿Se siente presionado por su empresa en cuanto al alargamiento de su jornada laboral para poder mantener su trabajo?	6	2	6	6	4
10. ¿Se valora su trabajo? ¿Se tienen en cuenta sus sugerencias?	10	6	8		
11. ¿Considera usted correcta la relación que existe con sus superiores?	12	2	10		
12. ¿Se siente acosado por algún compañero de trabajo, por ejemplo: mediante insultos o abusos?	6	0	4	6	6
	34	10	28	12	10

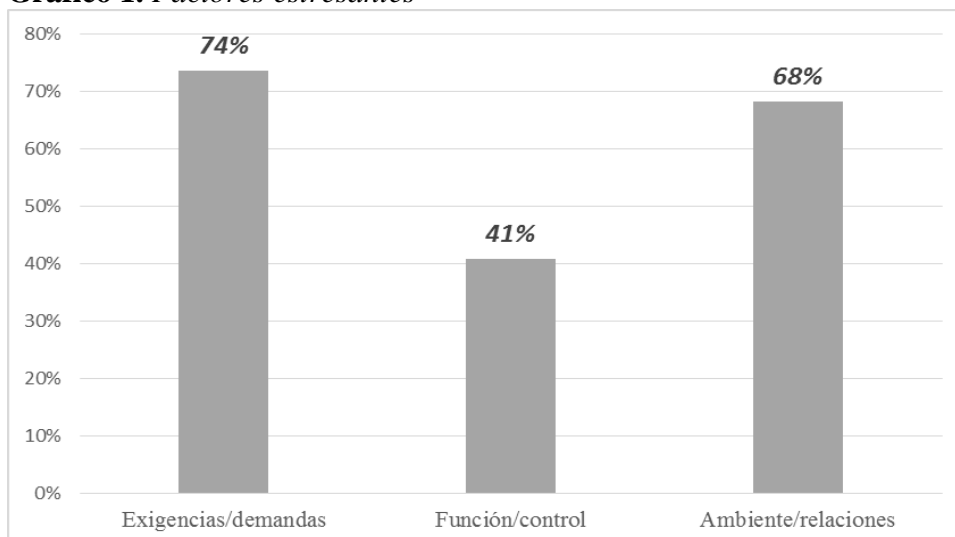
2.3. Resultados

2.3.1. Factores estresantes

La empresa LATICOBSA S.A. fue evaluada por el técnico de seguridad y salud ocupacional como parte del cumplimiento de las obligaciones patronales que establece el Ministerio de trabajo, la encuesta aplicada a todo el personal fue sectorizada por áreas donde se hallaron datos significativos de estrés laboral en el área administrativa en relación al área operativa, es por aquello que este estudio esta direccionado al área administrativa de la empresa en mención.

El levantamiento de datos realizado en el área administrativa de la empresa LATICOBSA S.A. mostró lo siguiente:

Grafico 1. *Factores estresantes*



Fuente: Elaboración propia con base en resultados de encuestas

Considerando que cada factor de estrés fue tabulado tomando como referencia el valor de muestra (24 personas) se obtuvieron valores considerablemente altos en lo referente a Exigencias/demandas (74%) y Ambiente/relaciones (68%), lo que deja a Función/control como el factor de estrés menos enfatizado en el área administrativa de la empresa LATICOBSA S.A. Por lo tanto, es necesario mencionar que existe, aunque no de manera

enfaticada un nivel de estrés considerable en la población del personal Administrativo de la empresa LATICOBSA S.A.

Actualmente la empresa LATICOBSA S.A. no posee un manual de pausas activas, por lo cual el presente trabajo será de gran utilidad para ser implementado a nivel laboral de modo que se permita disminuir el estrés y conjuntamente acrecentar el clima laboral. Estas actividades ayudarán a incentivar a los colaboradores, permite decrecer tiempos muertos e incrementar la productividad.

Dentro de los factores estresores que se analizaron, uno de los que más impacta al personal administrativo de la empresa LATICOBSA S.A. es la sobrecarga de trabajo, donde se ve evidenciado el malestar de los trabajadores en cuanto al desarrollo de sus funciones, la cual no compensa el salario percibido por el cargo que desempeña, lo cual le genera adicional al estrés, insatisfacción laboral.

Por este motivo, se propone acciones correctivas basadas en pausas activas, para disminuir el estrés laboral del personal administrativo, estableciendo estrategias de innovación que contribuyan al bienestar de los trabajadores.

Al realizar un análisis general de los datos, se halló que muchos trabajadores coincidían en los resultados dejando evidencia que no mantienen un buen ambiente laboral, no existe apoyo en momentos difíciles referente a carga laboral excesiva, también coinciden en denotar que las sugerencias que emiten no son implementadas para mejora de la empresa LATICOBSA S.A.

2.3.2. Propuesta del programa de pausas activas para el personal del área administrativa de la empresa LATICOBSA S.A.

Realizar una pausa máxima de 10 minutos cada 3 horas de trabajo, por el bien de la salud física y mental.

Ejercicio 1

Girar lentamente la cabeza hacia la derecha e izquierda haciendo una pausa en el centro. (tres repeticiones)

Ejercicio 2 *Reposa tus hombros*

Entrelaza las manos y lleva los brazos hacia arriba y atrás.

También puede llevar un brazo por detrás de la cabeza y con la ayuda del otro, llevarlo hacia el hombro contrario. (tres repeticiones)

Ejercicio 3

Reposa tu mano derecha sobre el hombro izquierdo y con la mano contraria empuja tu codo hacia atrás. (tres repeticiones)

Ejercicio 4 *Relaja tu cuello*

Cruza ambas manos detrás de tu cabeza y flexiona la cabeza hacia atrás y baja el mentón hacia tu pecho. Inclina tu cabeza hacia el lado derecho e izquierdo intentando que el oído toque tu hombro. Ayudarse con la mano. (tres repeticiones)

Ejercicio 5 *Descansa tus ojos*

Sin mover la cabeza realiza movimientos circulares hacia izquierda, derecha y también de arriba hacia abajo. Cierra y abre los ojos fuertemente.

Ejercicio 6 *Masajea tus manos*

Cierra tus manos lo más fuerte que puedas y luego ábrelas, extiende tu brazo a la altura del pecho, doblando la muñeca hacia abajo y luego hacia arriba, ejerciendo una ligera presión con la mano con la mano contraria. De igual manera estira tu brazo a la altura del pecho y con la mano contraria toma el pulgar por debajo haciendo una leve presión hacia atrás.

3. Conclusiones

Existen muchos factores que influyen en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa, lo cual afecta al desempeño laboral y al estado emocional. Después del análisis realizado a toda la información de este documento, se concluye que el estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales con mayor incidencia que actualmente atraviesan las empresas ecuatorianas y que sus efectos son visibles en los empleados que forman parte de cada una de las áreas de una entidad. De forma particular se ha concebido que la herramienta de salud ocupacional más efectiva para lograr la disminuir del estrés laboral es la pausa activa, que prácticamente tiene su liderato bien marcado y establecido, que consiste en generar espacios de distracción donde debe haber un equilibrio entre los límites de trabajo y los descansos.

Para aquello se diseñó una propuesta de pausas activas para los trabajadores del área administrativa de la empresa.

Debido a los resultados obtenidos mediante la encuesta diseñada para este estudio, se logró identificar qué factores estresantes, son los que inciden en el área administrativa de la empresa. donde muestra un nivel medio de estrés laboral de los factores evaluados, como referencia el valor de muestra (24 personas) se obtuvieron valores considerablemente altos en lo referente a Exigencias/demandas (74%) y Ambiente/relaciones (68%), lo que deja a Función/control como el factor de estrés menos enfatizado en el área administrativa de la empresa LATICOBSA S.A. Dejando claramente reflejado que el factor de exigencias/demandas tiene la mayor concentración y bajo estos parámetros se propone las pausas activas con el fin de erradicar o bajar los niveles de estrés laboral.

4. Referencias bibliográficas

- Aguilar, M. (2015). *Elaboración de un manual de pausas activas para prevenir riesgos psicosociales en el área administrativa de BHI* [Ebook] (p. 22). Quito. Disponible en:http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/15143/1/64359_1.pdf
- Reconociendo el estrés [Editorial]. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. sep.-oct. 2012 [acceso en: 03 feb. 2019];20(5):[02 pantallas]. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n5/es_01.pdf
- Furegato ARF. Reconociendo el estrés [Editorial]. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. sep.-oct. 2012 [acceso en: 03 feb. 2019];20(5):[02 pantallas]. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n5/es_01.pdf
- Rowshan, A. H., (2013). *El estrés: Nueva edición actualizada*. Oniro.
- Orlandini, A. (2012). *El estrés: Qué es y cómo evitarlo*. 1st ed. Mexico
- Fuertes Rocañín, J. (2004). *¡Mobbing!*. Madrid: Arán.
- Napione, M. (2011). ¿Cuándo se “quema el profesorado de secundaria?”. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A., p.4
- Fontana Núñez, M. (2004). *Formación y orientación laboral*. Madrid: Akal.
- Vicente Romero, M., Puerta Jiménez, I. and Martínez López, A. (2016). *Plan de formación como prevención de los factores psicosociales de riesgo en el sector sanitario*. 1st ed. Alicante: Área de Innovación y Desarrollo, S.L, p.36 – 38.
- Mejía, L. (2018). *Diseño de un manual de pausas activas para reducir el estrés laboral en los colaboradores de la empresa JAMES BROWN PHARMA C.A. DMQ 2017-2018*. Quito. p.36 Disponible en: <http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4389/67RHP-17-18-1719130625.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- López Farré, A y Macaya Miguel, C. (2009). *Libro de la salud cardiovascular del Hospital Clínico San Carlos y de la Fundación BBVA*. Bilbao: Fundación BBVA. p. 587
- Peñarreta, K. (2017). *Análisis de la implementación de pausas activas para evitar el cansancio físico y mental del odontólogo, como una herramienta de la seguridad y salud ocupacional* [Ebook] (p. 8). Quito. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/9599/1/T-UCE-0015-592.PDF>
- Gutiérrez, C.; Torres, K.; Zavaleta, K. (2018). [en línea] Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3626> [Accessed 23 Ene. 2019].
- Díaz Martínez, X., Mardones Hernández, M., Mena Bastias, C., Rebolledo Carreño, A. y Castillo Retamal, M. (2011). *Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos*. [en línea] Scielo.sld.cu. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662011000300011 [Accedido 24 Ene. 2019].
- Revista Empresarial y Laboral. (2019). *Beneficios de las Pausas Activas en el Ámbito Laboral*. [en línea] Disponible en: <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/nomina/beneficios-de-las-pausas-activas-en-el-ambito-laboral/> [Accedido 26 Ene. 2019].
- Segura Hernández, N. (2019). *“Como influye los factores de riesgo psicosocial en el clima laboral de la empresa Lissomsa S.A”*. Titulación de Psicóloga Industrial. Universidad Central del Ecuador.
- Pacheco, A. y Tenorio, M. (2015). *Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud N1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del ministerio de salud pública en la provincia del Azuay en el año 2014*. Licenciatura en Psicología del trabajo. Universidad Politécnica Salesiana.

- Juan, B. (2014). Propuesta metodológica para promover las pausas activas y mejorar la jornada laboral de los empleados del gimnasio HARD BODY SEDE 109. Licenciatura en educación básica con énfasis en educación física recreación y deporte. Universidad Libre Colombia.
- Hernandez et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición ed. Mexico: Mc Graw Hill.
- Gomez, M., (2006) Introducción a la metodología de la investigación científica. 1a ed. ed. Cordoba: Brujas.
- Alvira, F., (2011) La encuesta: una perspectiva general metodológica. 2da edición revisada ed. España: Collección cuadernos metodológicos, núm. 35.