

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

Fomento de prácticas de autocuidado para prevenir el estrés laboral, mediante pausas activas en el área de venta de la empresa Bimbo.

PRESENTA:

Cindy Yamile Amórtegui Pulido - Cód. 1811026200

Nathalia Calderón Ávila - Cód. 1821980241

Judith Roció Jiménez González - Cód. 100181283

Eliana Milena Lozano Méndez - Cód. 1721022690

Jhon Carlos Segura Hurtado-Cód. 1812410101

SUPERVISOR:

Heidi Jacqueline Urrego Valencia. MGS.

BOGOTÁ, Octubre - Diciembre de 2021

CONTENIDO

Resumen.....	3
Capítulo 1. Introducción.....	4
Descripción del contexto general del tema.....	4
Planteamiento del problema.....	5
Pregunta de investigación.....	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
Justificación.....	6
Capítulo 2.....	7
Marco de Referencia.....	7
Marco Conceptual.....	7
Marco Teórico.....	9
Marco Empírico.....	10
Capítulo 3.....	13
Metodología.....	13
Tipo y diseño de investigación.....	13
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.....	13
Estrategia del análisis de datos.....	14
Consideraciones Éticas.....	14
Confidencialidad.....	14
Investigación con participantes.....	14
Capítulo 4.....	15
Resultados.....	15
Discusión.....	18
Conclusiones.....	20
Limitaciones.....	21
Recomendaciones.....	22
Entrevista.....	25
Anexo 2.....	25

Resumen

El bienestar y salud de los trabajadores son la principal causa que llevo a el equipo de estudiantes a realizar un proyecto con miras a la motivación de realización de pausas activas de los trabajadores del área de ventas de la zona norte. Por medio de instrumentos de recolección de datos y con el apoyo en teorías que refuerzan la iniciativa, se llega a la conclusión que en la empresa que fue elegida para la investigación no se tiene la suficiente motivación y falta conocimiento sobre las ventajas de tener hábitos saludables en el entorno de trabajo.

Por medio de los manifestado por los trabajadores se pudo evidenciar que la falta de comunicación y en algunas oportunidades la falta de capacitación son factores que afecta en el desarrollo de las actividades diarias y generan estrés laboral; motivo por el cual se presentan recomendaciones de lo investigado.

Palabras clave: Motivación, Estrés, Pausas activas, Bienestar, Salud

Capítulo 1.

Introducción.

Las pausas activas se definen como espacios a lo largo de la actividad laboral que ayudan a restaurar energía, optimizar la ejecución y efectividad en el lugar de trabajo, por medio de distintos métodos y prácticas que contribuyen a minimizar el cansancio durante las jornadas laborales y prevenir el estrés. ayuda a reparar la energía, optimizar el desempeño y obtener eficacia en las jornadas laborales. La gran mayoría de trabajadores permanecen ocho horas continuas del día realizando las diferentes actividades dependiendo de su puesto de trabajo, en muchas ocasiones los trabajadores realizan su labor sentados en una misma posición con un nivel de actividad física mínimo. Produciendo el sedentarismo, afectaciones de salud, sobre peso, estrés laboral entre otros factores.

El presente proyecto tiene como objetivo principal conocer los elementos que generan altos niveles de estrés y como pueden prevenirse mediante la desarrollo de pausas activas, por medio de estrategias que nos permitan fomentar de una manera más dinámica las pausas activas y crear conciencia de los beneficios que podría traer a nuestro cuerpo la realización de este tipo de actividad en su jornada laboral.

Descripción del contexto general del tema.

En la compañía Bimbo, sede zona norte se realizará un proyecto de investigación con base en el estrés laboral que pueden padecer los colaboradores de la compañía al no tener un bienestar laboral y un correcto desarrollo de sus actividades, al no cumplir con las disposiciones del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales hacen alusión a la

ejecución de programas de pausas activas durante la jornada laboral con el fin de evitar incidentes, accidentes o enfermedad laboral.

La finalidad de proyecto es motivar e incentivar las buenas prácticas de salud y bienestar por medio de la realización de pausas activas de manera consciente y verás.

Planteamiento del problema

En la actualidad el estrés laboral se ha aumentado en los empleados durante el desarrollo de su jornada laboral en las empresas y organizaciones, afectando de alguna manera el desempeño y la efectividad de estos, siendo necesario crear mecanismos y estrategias que permitan optimizar las situaciones y la calidad de vida de los trabajadores.

Pregunta de investigación.

¿Cómo fomentar las prácticas de autocuidado mediante pausas activas, para prevenir el estrés laboral en los colaboradores del área de ventas de la empresa Bimbo de la zona norte Bogotá?

Objetivo general.

Fomentar buenas prácticas de autocuidado para prevenir estrés laboral, mediante pausas activas en el área de ventas de la compañía Bimbo en la zona norte de Bogotá

Objetivos específicos.

Objetivos específicos.

- Determinar las causas que generan los niveles de estrés en el ámbito laboral de los colaboradores de la compañía Bimbo de la zona norte en la ciudad de Bogotá.

- Describir los síntomas de estrés que presentan los trabajadores de la compañía.
- Establecer métodos para contrarrestar el estrés en el ámbito laboral de los trabajadores mediante la implementación de pausas activas, fomentando el autocuidado.

Justificación.

Actualmente el estrés laboral ha ido transformándose en un fenómeno importante de aprendizaje y análisis desde la ciencia de la psicología organizacional, debido al alto índice de afectación que presentan los trabajadores por las exigencias y largas jornadas de trabajo, donde se involucra su salud mental, cansancio físico, entre otras, por ende, se presenta bajo desempeño en sus actividades laborales.

Resulta vital para las empresas, establecer estrategias para desarrollar planes que permitan mejorar las condiciones y la calidad de vida de sus colaboradores, dentro del entorno laboral, debido a esto se hace imprescindible poner en marcha un programa de pausas activas para reducir los riesgos que generan enfermedades como estrés laboral.

Se considera pertinente la realización de la investigación, ya que permite analizar e implementar una metodología de afrontamiento para reducir los niveles de estrés que se generan en la actualidad dentro de las empresas, a causas de diversos factores, de este modo, las pausas activas como plan para crear conciencia de autocuidado de los empleados y mejorar su calidad de vida laboral. Se consideró pertinente beneficiar los colaboradores para así obtener mejores condiciones en el desarrollo de sus tareas, ya que

esto permitirá mejorar la calidad de vida y el desempeño dentro de la empresa de Bimbo en el área específica de ventas.

También existe una creciente evidencia de que el estrés relacionado con el trabajo aumenta el riesgo de diabetes. Otros problemas de salud física relacionados con el estrés en el lugar de trabajo incluyen trastornos de inmunodeficiencia, trastornos musculoesqueléticos que incluyen dolor de espalda crónico y trastornos gastrointestinales, como el síndrome del intestino irritable.

El estrés en el lugar de trabajo también tiene efectos adversos sobre la salud mental de los trabajadores, con un mayor riesgo de ansiedad, agotamiento, depresión y trastornos por uso de sustancias. Los trabajadores que están estresados en el trabajo son más propensos a participar en comportamientos poco saludables, como fumar cigarrillos, abuso de alcohol y drogas, y patrones dietéticos deficientes.

Capítulo 2.

Marco de Referencia

Marco Conceptual

En la psicología el estrés laboral se evidencia como una sensación de agobio, preocupación y agotamiento por parte del individuo o trabajador. El estrés laboral puede afectar a empleados de cualquier edad, género, circunstancias ocasionando problemas de salud tanto fisiológicos y psicológicos. También pueden involucrar otros campos de la vida del empleado como pueden ser su vida social y familiar.

Los factores desencadenantes más comunes del estrés laboral son estar sometidos a una alta presión cargando una responsabilidad tanto como del trabajo personal como el de

otras personas, una sobrecarga laboral, jornadas laborales largas, no estar correctamente capacitado para desarrollar su labor, relaciones conflictivas con sus compañeros y una mala planificación de todas sus actividades para desarrollar. Según Karasek. (1981). el estrés laboral depende de un conjunto de obligaciones y demandas del trabajo y su desarrollo, la percepción por parte del trabajador donde no tiene libertad en tomas de decisiones en sus actividades.

Según Esteban López. (2003) presenta una investigación sobre el estrés laboral en la cual explica: “hay una percepción negativa entre la postura socio económica y momentos negativos ya que el estar en unas situaciones negativas llevan a alejarse del entorno social sintiendo de alguna manera de abandono, por el contrario, aquellas personas que tienen una buena posición económica tienen la tendencia a integrarse más a la sociedad

Las pausas activas es una herramienta eficaz por medio de ejercicios que se realizan en espacios cortos durante el día, durante la jornada laboral, donde se busca activar respiración, la energía corporal y la circulación de la sangre, con el fin de evitar trastornos por estrés tanto físicos como mentales, incluye rutinas necesarias para mover y estirar a manera general el sistema muscular y articulaciones del cuerpo , reactivando al personal en sus labores sintiéndose más activos y relajados para sus labores.

Implementando las pausas activas en las empresas de ha disminuido el número de incapacidades por estrés, lesiones musculares e influye de esta manera en el aumento en la productividad.

Marco Teórico

El proyecto se dedica a la falta de motivación para la realización de pausas activas de los empleados de la empresa Bimbo de Colombia del área de ventas en la zona norte de Bogotá, y de qué manera influyen en la mejora de su entorno laboral, la investigación se va enfocar por medio del estudio Investigación- Acción, Se determina esta metodología ya que hay que tener en cuenta características fundamentales como la búsqueda de solución al problema del grupo de personas para el estudio, realizando mejoramiento de sus condiciones de vida laboral como personal

El estudio Investigación- Acción. lo origina el autor Kurt Lewin, donde el objetivo primario es tratar de conocer la manera de que las persona interpretan un círculo social en una organización para desarrollar sus diferentes actividades laborales

La Investigación- Acción, nos permite trabajar en conjunto con los trabajadores para su mejoramiento y comprensión de la organización partiendo de un análisis menos estadístico como es la observación de las personas y situaciones sociales, tomando así un proceso de autorreflexión.

Dentro de la investigación se analiza el estrés laboral de manera significativa con altos niveles en los trabajadores por alta carga laboral, horarios extensos, presión de los jefes, evidenciándose las repercusiones en su estado de ánimo, comportamientos que no solo afectan lo laboral sino todo un entorno donde interactúa el individuo.

Marco Empírico

De acuerdo con Chacartegui (2019), Se identifican las pausas activas, como una de las principales formas para intervenir el estrés laboral que afecta y genera problemas para la salud de los trabajadores, siendo así, como dar un mejor bienestar y condiciones favorables a los colaboradores permite una mayor eficiencia y el rendimiento laboral.

La (OIT) Organización Internacional de Trabajo, consideran el estrés laboral como aquella afectación emocional, cognitiva y de desequilibrio, por lo tanto, el individuo reflejara un afectación física y mental.

Por otra parte, Según OMS 2020 Expresa que un alto porcentaje de la población mundial no realiza ningún tipo de actividad física, como de igual manera pasa con los trabajadores administrativos que pasan muchas horas de trabajo, en una misma posición, iniciando problemas de salud por el sedentarismo.

También el promover mejoras en cuanto a las condiciones laborales y bienestar de los colaboradores de las organizaciones, se ha convertido en un pilar para las empresas y organizaciones, en búsqueda de mecanismos y herramientas para enfermedades de los trabajadores inherentes a las labores asignadas a cargos administrativos, como desgarres musculares, estrés y lesiones

Según Al trabajo realizado por Naranjo, S. (2013) con el tema “Estudio de actitudes de los trabajadores en labores administrativas vinculados a una cooperativa de ahorro y créditos con la ejecución de programa de descanso activo” podemos citar las principales conclusiones. Según Naranjo, S. (2013), menciona que: En el estudio cualitativo se encontró que los individuos partícipes, indicaron que una de las causas raíz de los

problemas de salud se presenta por el estrés, como también en lo emocional y estado anímico y el dolor de cabeza que pueden derivar en enfermedades graves que lo hacen imposible. para que el trabajador realice su actividad con normalidad.

Los líderes señalan que el exceso de trabajo causa ciertos problemas en la salud, unos manejables en la vida diarias y otros no, como también, algunos influenciados o generados por el medio entorno, y como ventajas del programa Break Active, identificar la respuesta favorable o familiaridad con el programa y su implementación para la incentivación de realización de actividades físicas por parte de los trabajadores, para la eliminación de estrés y cansancio provocado dentro del trabajo, en busca de una reactivación durante diferentes etapas del horario laboral.

Según el trabajo realizado por Bonilla, F . (2012) con el tema "Proposición de un plan de descansos activos para empleados que desempeñan funciones de oficina una empresa pública Gas de la ciudad de Cali", se pueden expresar las siguientes conclusiones:

Según Bonilla, F . (2012), se indica que: Para mejorar las condiciones de salud el colaborador debe considerar la implementación de varias actividades, que conllevaran y coadyuvaran a mejorar las condiciones y calidad de vida del personal, como también familiar, realizar actividad física, mejorar sus hábitos de alimentación y tomar descansos activos en el trabajo permiten tener mejores condiciones de bienestar que ayuda a mejorar el ambiente laboral, el individuo en condiciones buenas de salud es un trabajador más comprometido en las laborales asignadas dentro de su trabajo y por tanto con mayor

productividad y eficiencia. Además, favorece hábitos de organización y evitar cosas de estrés debido a los entornos laborales.

De acuerdo con el trabajo realizado por Ríos, A. (2007), “Receso laboral activo en los profesores del complejo de acondicionamiento físico de la liga de natación de Antioquia”, podemos concluir lo siguiente: Este aspecto Esto se refleja en los testimonios de los participantes, cuando ven los aspectos o situaciones que durante su jornada laboral han influido de manera representativa en su condición mental. El conocimiento que los profesores CAPF de la Lega Nuoto di Antioquia tienen de las pausas laborales es verdaderamente representativo. Tanto los que han declarado haber tenido experiencias directas con los que simplemente han escuchado o leído algo sobre el tema. (Ríos, 2007, párr. 5)

Actualmente es tan importante que los administradores sean capacitados sobre las nuevas alternativas que surgen en el lugar de trabajo, como una medida de mejora continua en cuanto al desempeño del personal y también en materia de prevención en salud. Con gran claridad expresan cada una de las características de su trabajo que se remontan a descansos laborales activos, desde una apreciación de aplicación, como actores y guías en los procesos de descansos activos y como beneficiarios en la práctica orientados a su propia recuperación. ((Ríos, 2007, Párrafo, 5. Párrafo, 3) El beneficio representativo que se obtendrá en el personal de la cooperativa debe ser considerado si se aplican pausas laborales activas durante la jornada laboral, las cuales sirven para un cambio profundo de esquema sobre los beneficios. de actividad física.

Capítulo 3.

Metodología

Tipo y diseño de investigación.

Esta investigación se basa en un estudio Cualitativo por medio del cual se realizará un proceso de observación a través de la recolección de datos, el análisis de los datos se llevará a cabo de acuerdo con las respuestas obtenidas de los participantes, las cuales llevarán a tomar acciones que permitan mitigar el estrés laboral en la compañía seleccionada.

Participantes.

Al estar al tanto de las condiciones laborales de los colaboradores del área de ventas de la compañía Bimbo por la falta de motivación para la ejecución de intervalos en la jornada laboral, se decide tomar la muestra de esta área, con la participación de 15 personas de la zona norte de la ciudad de Bogotá.

En la actualidad en esta sede se encuentran laborando un promedio de 40 trabajadores con un rango de edad entre los 25 y 35 años aproximadamente.

Instrumentos de recolección de datos

En la recolección de datos se eligió trabajar con entrevistas realizadas a los participantes por medio de un formulario (anexo1), herramienta que permitirá conocer de primera mano los conceptos que tienen los participantes sobre el tema tratado. Por medio de esta entrevista se podrán evidenciar las causas reales de la falta de práctica de pausas activas debido a que las opciones de respuestas están direccionadas a esta temática.

Los participantes son informados del propósito de las entrevistas y el nivel de exposición de los datos personales por medio del consentimiento informado (Anexo 2).

Estrategia del análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados en las entrevistas utilizaremos como herramienta el programa de Excel, de esta manera asignar realizar una tabulación y gráfica que facilite la comprensión de la información y arroje resultados de sencilla interpretación.

Consideraciones Éticas

Los aspectos éticos para la investigación en psicología y los principios universales que se tendrán en cuenta según la ley 1090 del 2006 son los siguientes:

Principios universales:

Confidencialidad

La información recibida por parte de los participantes será de uso exclusivo de la investigación y se revelará de acuerdo con la necesidad, única y exclusivamente con autorización de los mismos. En caso de ser necesario exponer las respuestas de las entrevistas realizadas o su origen se hará con el consentimiento de los participantes o de su representante legal de ser necesario.

Los practicantes o profesionales comunicaran a los entrevistados las limitaciones legales de la confidencialidad.

Investigación con participantes

Es de total elección del equipo investigador elegir realizar su proyecto con participantes humanos si esto contribuye al buen desarrollo del tema y bienestar de los trabajadores en este caso. Las personas a cargo de la investigación plantean su estudio con el respeto del bienestar y la honorabilidad de cada uno de los entrevistados y con pleno conocimiento de

la normativa legal y los modelos técnicos que reglamentan todo lo relacionado con una investigación de práctica a los integrantes del equipo de trabajo.

Capítulo 4

Resultados

Para la presente investigación se realizó una entrevista por medio de formularios de Google la cual pueden encontrar en el enlace <https://forms.gle/hv9ppuLAWr2eY1JN9>, con el fin de limitar el contacto con los participantes debido a los protocolos de Bioseguridad que se deben seguir en estos tiempos en los que aún existe el riesgo de contagio de Covid -19.

Por medio de la primera pregunta era de interés de los practicantes conocer si el concepto de estrés laboral es claro entre los colaboradores de la empresa y efectivamente todos sin excepción manifestaron conocer que es el estrés laboral. Al preguntarles si consideran que han sufrido de estrés laboral se evidencia que una gran mayoría, el 87% de la muestra manifiesta sufrir actualmente de estrés laboral, las respuestas obtenidas hablan desde falta de tiempo para cumplir con las obligaciones del día, hasta síntomas físicos que afectan la salud.

Los horarios laborales son un reflejo de las actividades a realizar, el tiempo que consideren necesitan para el desarrollo de las actividades son un factor de estrés laboral por ello se planteó la pregunta si consideran que alguna vez han sentido que se les dificulte desarrollar alguna de las actividades laborales a lo que un 87% de los participantes respondieron que no se les dificulta justificando con conocimiento de las labores, experiencia y dominio, por el contrario el 13% de los participantes manifestaron

que si se les ha dificultado el desarrollo de algunas de las actividades entre otras cosas por falta de tiempo y estrés.

A la pregunta ¿Al momento de recibir alguna indicación de su jefe inmediato, considera que es clara y se ajusta a su rol? Si, No, ¿Por qué? La gran mayoría afirmo que si, y es un factor de gran peso para evitar el estrés laboral, entre sea más clara y precisa la comunicación entre colaboradores y jefes directos, las labores se realizan de manera adecuada; la comunicación entre compañeros también es importante por lo que se pregunto ¿Considera que ha existido falta de comunicación entre sus compañeros de trabajo? No existe una apreciación clara debido a que la mitad considera que si y la otra mitad considera que no justificando que entre algunos existe una adecuada comunicación y entre otros no. Otro de los factores que generan estrés laboral lo observamos por medio de la pregunta: ¿Considera que existe sobrecarga de trabajo para su labor? Si, No, ¿Por qué? , el 60% de la muestra expreso que considera que existe sobrecarga laboral, los motivos que expresan van entre tiempos de trabajo extra, compañeros con ausencias y falta de compromiso, actividades fuera del contrato laboral y exceso de trabajo, el 40% de los participantes manifiestan que no indicando que esas son sus funciones. Debido a las nuevas circunstancias y por las medidas de bioseguridad se formula la pregunta: ¿la introducción de nuevas tecnologías lo ha llevado a situaciones que lo hagan sentir que no puede desarrollar sus actividades? Si, No, ¿Por qué? El 80% de los entrevistados coinciden en que no, las nuevas tecnologías facilitan el desarrollo de actividades y optimizan el tiempo; el 20% de los entrevistados manifiestan que al ser nuevas o herramientas poco idóneas dificultan el desarrollo de las actividades. ¿Considera que

existe falta de capacitación para las diferentes áreas? Fue otra de las preguntas formuladas, en la hubo un desacuerdo casi igualitario, la mitad de la muestra afirma que debería existir capacitación de manera continua y la otra mitad considera que no, que ya cuentan con la capacitación necesaria y responsabilidad de cada uno involucrarse en lo que les interesa. La inestabilidad laboral o la presión de pérdida del puesto llevo a la formulación de la pregunta: ¿Alguna vez se ha sentido inseguro con su puesto de trabajo o bajo amenaza de pérdida del puesto? El 80% de la muestra manifiesta que no, y el 20% manifiesta que si, debido a la cantidad de exigencias o cuando las cosas no salen bien. El área de interés y centro de la presente investigación gira en torno a las pausas activas, motivo por el cual genera interés conocer si los entrevistados tienen conocimiento de los programas de pausas activas y los beneficios que conllevan, a lo que las respuestas dieron un 87% de conocimiento de estas y sus beneficios y el 13% manifiestan que no. A consecuencia de la pregunta anterior se interrogo a cerca de ¿Cree usted que hace falta motivación para la participación en la programación de pausas activas en la compañía? Las respuestas dieron un porcentaje de 73% considera que, si hace falta motivación exponiendo falta de iniciativa por parte de los colaboradores, falta de cultura y de personal con experticia sobre el tema, el 17% restante considera que es responsabilidad de los colaboradores o que depende de cada persona. A la pregunta: ¿Considera que la realización de pausas activas en el desarrollo de sus actividades trae beneficios para usted, la compañía, el equipo de SST o todas las anteriores? Todos los participantes concluyeron que es beneficio para todas las partes de la pregunta. Continuando con el tema de las pausas activas se formula la pregunta: ¿Considera falta de tiempo o

motivación para hacer parte de los programas de pausas activas? El 97% de los entrevistados manifiestan falta de tiempo. Por últimos se les pregunto: ¿Alguna vez ha sentido que tiene poca autonomía en el desarrollo de sus actividades? A lo que el 87% respondió que no y el 13% considera que si por falta de autorizaciones.

Discusión

Respecto a los resultados obtenidos del trabajo de investigación, dentro de las generalidades podemos considerar relevante la prevalencia del estrés laboral identificado como factor de atención a nivel de productividad, eficiencia y clima laboral de la organización, lo que coincide con las investigaciones de (Estrada, 2019) donde enuncia, las organizaciones evidenciaron un aumento de enfermedades en los colaboradores relacionadas al puesto de trabajo, sus jornadas de trabajo con el estrés laboral, de igual manera, coincide con (Nuñez, 2017) dentro de su investigación expresa un 75% del estrés laboral obedece a las largas jornadas laborales y al exceso de compromiso.

Así mismo, se logró identificar otros factores que inciden en escenarios propicios en los entornos físicos donde los colaboradores desarrollan sus actividades laborales que aumenten los niveles de estrés, y con mayor afectación, son consideradas las largas jornadas laborales en el mismo lugar de trabajo y en posiciones ergonómicas no apropiadas, coincidiendo los resultados obtenidos con los autor (Abuchaibe, 2017) donde enuncia, un alto número de trabajadores manifiestan haber padecido de estrés y presentar dolores osteomusculares en su durante la jornada de trabajo.

La pausa activa consideradas una herramienta que aportan grandes beneficios de bienestar y prevención a favor de los trabajadores y las organizaciones que lo implementan, lo que concuerda con las investigaciones de Chacartegui (2019), las pausas activas se consideran de gran importancia a la hora de abordar la prevención e intervención frente al estrés laboral y los problemas de salud que se generan a raíz de este.

Por otra parte, los resultados obtenidos dentro de la investigación muestran un 60% de los encuestados con manifestación de sobre carga laboral, debido a diferentes factores ausentismo laboral o asignación de funciones extras, conllevan a desmotivación y mal clima laboral, lo cual contradice lo que expresa el Autor BONILLA, (2012) con una propuesta de descansos activos para trabajadores que realizan sus funciones en cargos administrativos como en oficinas.

La investigación muestra que los colaboradores consideran que dentro de la organización se debe motivar y capacitar sobre las pausas activas y sus beneficios del desarrollo de estas en las jornadas laborales, indicando falta de cultura en su práctica y experiencia con un 73%, en base a estos resultados con un nivel alto de correlación con otro estudio (Olivera, 2020) las pausas activas presentas beneficios que ayudaran a romper la rutina del trabajo, mejorando la postura seguido de beneficios físicos, con disminución de la tensión muscular y con mejoras en la salud y por últimos beneficios en el ambiente laboral de la organización.

Por último, y considerando dentro de los resultados obtenidos que el 97% de los participantes manifiesta la importancia de la ejecución e implementación de las pausas activas en el desarrollo de sus actividades y los beneficios para los colaboradores, la compañía y para el equipo de SST, lo que permite la obtención de una mayor productividad, efectividad y calidad de vida, lo que coincide con las investigaciones de Naranjo, (2013), enuncia que dentro del análisis cualitativo refleja como resultado que los participantes indican como principales problemas en la salud; el estrés, estado anímico y dolores de cabeza, con una afectación directa en el desempeño para el desarrollo de la actividad laboral normal.

Conclusiones

Las pausas activas son aquellos espacios donde los empleados realizan una actividad física no mayor a 10 minutos en el transcurso de su jornada laboral, donde se previenen enfermedades laborales, estrés y demás factores que se pueden crear al estar tanto tiempo frente a un monitor y en una misma postura frente al escritorio, estas pausas activas van acompañadas de una serie de estiramientos, fortalecimiento muscular, adaptación física cardiovascular, disminución del cansancio o el estrés y la prevención de lesiones por el sedentarismo que pueden afectar nuestra salud y nuestro desempeño laboral.

Es importante la realización de estas pausas activas para disminuir sobre todo el sedentarismo ya que al permanecer horas y horas en una misma postura y con una misma actividad durante la jornada laboral, nos genera cambios estructurales de nuestro cuerpo y

adicionales cambios metabólicos que puedes producir enfermedades en el transcurso del tiempo para los empleados.

La salud mental y física sin duda son un factor muy importante en la actualidad para la mayoría de las empresas, por lo tanto, el control adecuado del estrés y manejo de las emociones también nos ayudan a regular nuestro cuerpo generando un acompañamiento físico por medio de las pausas activas como método también de socializar entre compañeros y mejorar el ambiente laboral con empleados saludables tanto física como mentalmente.

Limitaciones

El proyecto trabajado se basa en fomentar e implementar las pausas activas en un grupo de empleados del área de ventas situada en el norte de Bogotá de la compañía Bimbo de Colombia para evitar estrés laboral de sus trabajadores donde se presentan las siguientes limitaciones.

Se fomentará las pausas activas por grupos de trabajo sin abarcar el 100 por ciento.

El estudio e implementación se realizará principalmente por las personas que presenten mayor estrés laboral.

Probablemente no se disponga con el apoyo del tiempo adecuado para realizar de manera concreta las charlas y ejercicios propuestos por parte de los encargados.

Los tiempos generados por parte de la empresa para la realización de las pausas activas pueden intervenir con actividades por parte de esta.

Solo se analizará las personas del área de ventas de la empresa.

No podrá ser aplicado en otra compañía, solo si realizan los cambios y modificaciones adecuadas.

Recomendaciones

Se recomienda a los empleados de la compañía Bimbo, sede zona norte de Bogotá a realizar pausas activas durante las jornadas laborales ya que ayudan reducir el cansancio, dolores musculo esquelético y estrés laboral.

A los empleados de la compañía bimba sede zona norte de Bogotá, se les recomienda realizar pausas activas una o dos veces al día durante el turno de las 8 horas laborales, de 5 a 8 minutos para así aumentar la eficacia competitiva de los empleados. Ya que al realizar esta actividad se evidencia una mejora en el rendimiento productivo del aspecto físico y mental en los colaboradores de la compañía.

Se recomienda a los empleados de la compañía Bimbo, sede zona norte de Bogotá implementar un Esquema de Pausas Activas indestructible en toda la empresa se adapte, perfeccione el cuidado postural y la condición de vida profesional de los empleados.

Enlace Producto Multimedia:

<https://youtube.com/watch?v=zFuEcqu79M8&feature=share>

Referencias

Bonilla, F. (2012). Propuesta de un programa de pausas activas para colaboradores que realizan funciones de oficina en la empresa de servicios públicos Gases de Occidente S.A E.S.P de la ciudad de Cali. *Revista Médica IMS*; Volumen 4, 203-209.

Gutiérrez Cabello, C. G., Zavaleta Evangelista, K. L., & Torres Zavaleta, K. A. (2018). Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima. Recuperado de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3626/Efectividad_GutierrezCabello_Cynthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llvisaca Desiderio, J. A. (2020). Análisis de implementación de pausas activas en empresas para disminuir el estrés laboral en personal administrativo (Bachelor's thesis, Quito: UCE). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22643/1/T-UCE-0020-CDI-516.pdf>

Maya, Valencia, & Chamorro, D. S. E. (2019). Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización. *Boletín Informativo CEI*, 6(3), 41-48. Recuperado de <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2108/2325>

Naranjo, S. (2013). Análisis de las actitudes del personal administrativo de una cooperativa de ahorro y crédito con respecto a la aplicación del programa de pausas activas (Tesis).

Nistal, T. A. (2006). *Investigación - Acción Participativa y Mapas sociales*. Benlloch

Ríos, A. (2007). Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física de la liga de natación de Antioquía. Revistas UDCA. Recuperado de <https://revistas.udca.edu.co/index.php/rdafd/article/view/296/1562>

Tunja Castro, D. T. (2021). Pausas activas para la disminución del estrés laboral (Master's thesis). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32478>

Entrevista

1. Nombre
2. Cédula
3. Sabe o conoce ¿Qué es el estrés laboral?
4. ¿Considera que sufre o ha sufrido de estrés laboral? Si, No, ¿Por qué?
5. ¿Considera que las actividades que desempeña a nivel laboral se adecuan a sus horarios de trabajo y tiene las cualidades necesarias para desarrollarlas? Si, No, ¿Por qué?
6. ¿Alguna vez ha sentido que se le dificulta desarrollar alguna de sus actividades? Si, No, ¿Por qué?
7. ¿Al momento de recibir alguna indicación de su jefe inmediato, considera que es clara y se ajusta a su rol? Si, No, ¿Por qué?
8. ¿Considera que existe sobrecarga de trabajo para su labor? Si, No, ¿Por qué?
9. ¿La introducción de nuevas tecnologías lo ha llevado a situaciones que lo hagan sentir que no puede desarrollar sus actividades? Si, No, ¿Por qué?
10. ¿Considera que existe falta de capacitación para los diferentes entornos? Si, No, ¿Por qué?
11. ¿Alguna vez se ha sentido inseguro con su puesto de trabajo o bajo amenaza de pérdida del puesto? Si, No, ¿Por qué?
12. ¿Considera que ha existido falta de comunicación entre sus compañeros de trabajo? Si, No, ¿Por qué?
13. Conoce los programas de pausas activas y sus beneficios, puede nombrar 1 o más beneficios de las mismas.
14. ¿Cree usted que hace falta motivación para la participación en los programas de pausas activas en el trabajo? Si, No, ¿Por qué?
15. ¿Considera que la realización de pausas activas en el desarrollo de sus actividades trae beneficios para usted, la compañía, el equipo de SST o todas las anteriores?
16. ¿Considera falta de tiempo o motivación para hacer parte de los programas de pausas activas? Si, No, ¿Por qué?
17. ¿Alguna vez ha sentido que tiene poca autonomía en el desarrollo de sus actividades? Si, No, ¿Por qué?

Anexo 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: _____

Investigadores: _____

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa _____ . El objetivo general de el Plan de Mejora es

_____.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, _____ denominada “ _____

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____