



CARRERA:

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO

TEMA:

IMPORTANCIA DE IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS PARA REDUCIR EL
ESTRÉS DEL PERSONAL EN LA ACADEMIA DE CONDUCCIÓN RODAR LOJA.

DIRECTOR DE ENSAYO:

ECON. RAMIRO ALEJANDRO RAMOS

ESTUDIANTE:

ROXANNA MAGDALENA ARTEAGA JUNCO

PERIODO ACADEMICO:

OCTUBRE 2023- FEBRERO 2024



1. INTRODUCCION

En el presente ensayo abordaremos la importancia de manejar el estrés laboral en la Academia de conducción Rodar de la ciudad de Loja, teniendo presente que no solo involucra la concesión de habilidades de manejo seguro, sino también la atención cuidadosa al bienestar de todo el personal. En la Academia Rodar es común que haya momentos o periodos en los que el personal esté en situaciones estresantes por la carga laboral pesada, la presión por cumplir con las responsabilidades asignadas, la falta de comunicación y apoyo entre instructores y administrativos o enfrentar cambios repentinos en la empresa sin oportunidades de crecimiento para enfrentarse.

Es indispensable examinar detenidamente la perspectiva de lo que implica el estrés laboral, sus causas y consecuencias para mejorar el bienestar emocional y laboral de los integrantes de la empresa, así como garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

En este contexto, el presente ensayo estudiado analiza los factores que ocasionan estrés en los colaboradores de la Academia de conducción Rodar Loja, y sugerir estrategias efectivas que permitan reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral. A través de la aplicación de instrumentos cuantitativos para diagnosticar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa, se busca obtener datos objetivos que permitan identificar áreas de mejora y desarrollar intervenciones específicas orientadas a promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo.



2. DESARROLLO

La Academia de conducción Rodar de la ciudad de Loja, al ser una institución líder en la formación, capacitación y orientación de vehículos a motor con una trayectoria de 18 años de experiencia, cuenta con un equipo altamente calificado que realiza actividades como la instrucción de conducción, coordinación de eventos comunitarios o campañas de concientización sobre seguridad vial, evaluación de habilidades de conducción, gestión administrativa y mantenimiento de vehículos. Estas responsabilidades implican enfrentar situaciones estresantes debido a la exigencia de garantizar la seguridad y el cumplimiento de estándares de calidad en la formación de nuevos conductores, así como la gestión operativa y la atención a clientes y estudiantes.

Es fundamental reconocer que el estrés del conductor ya sea durante la instrucción o en situaciones laborales relacionadas con la gestión operativa, la atención a clientes o estudiantes está influenciado por factores tanto intrínsecos como extrínsecos. Los factores intrínsecos, que se refieren a las condiciones laborales y el estado del tráfico, pueden incluir la presión por garantizar la seguridad y el cumplimiento de estándares de calidad en la formación de nuevos conductores, así como la necesidad de enfrentar situaciones desafiantes en el tráfico durante las jornadas laborales. Por otro lado, los factores extrínsecos, relacionados con la vida personal del trabajador, pueden abarcar preocupaciones familiares, sociales o personales que pueden afectar su estado de ánimo y rendimiento en el trabajo.

Ginner (2013) en su estudio sobre el estrés en los conductores profesionales menciona lo siguiente:



El estrés del conductor está condicionado por dos factores que modelarán la habilidad del conductor ante el tráfico, intrínsecos o condiciones laborales y estado de la circulación y extrínsecos, o vida personal del trabajador. También el estrés provocado por el tráfico durante la jornada además de ser experimentado durante la conducción, puede serlo en otras actividades de su vida social y familiar, de modo que desafiar al estrés es la única forma de evitarlo o atenuarlo. (p.48)

Actualmente, el estrés laboral ha tomado mucha importancia en las empresas, ya que es considerado como un fenómeno que afecta la salud de los trabajadores, ya sea física, psicológica o emocional; esto ocurre cuando estamos sometidos a situaciones desafiantes y nuestro organismo reacciona como un proceso de adaptación a los cambios que se producen en nuestro entorno, también surge cuando las exigencias de nuestro trabajo no se igualan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés no solo puede generarse en el trabajo, sino que se produce por una acumulación de lo que el trabajador puede estar viviendo en su hogar, y esto lo lleva hacia el trabajo o viceversa, generando múltiples conflictos, por lo que se deben establecer límites entre el trabajo y la vida personal. Ramírez, (2017) encuentra que:

El estrés laboral hace que el individuo sienta que no es valorado en su trabajo, se desarrolla un déficit motivacional, lo que favorece la aparición de expectativas negativas con relación a sus capacidades como maestros y sensación de ser poco competentes, además de emociones negativas con respecto al desarrollo de su actividad frente al grupo y no tiene control en sus labores diarias. (p.23).



Teniendo presente que muchas veces el estrés se suele confundir con el desafío, pero son dos definiciones totalmente diferentes; el desafío nos motiva a aprender nuevas habilidades para así poder llegar a dominar en nuestros trabajos, cuando pasamos por un desafío nos sentimos relajados y satisfechos, dando como resultado un trabajo sano y productivo, mientras que el estrés es un sentimiento de tensión física o emocional, podemos distinguir dos tipos de estrés:

- Eustrés, se trata del estrés positivo, es decir que la relación con el entorno no causa desequilibrio orgánico; el cuerpo puede enfrentar situaciones y experimentar sensaciones placenteras en respuesta a estímulos externos.
- Distrés: es normalmente conocido como el estrés negativo, es decir que a diferencia del eustrés, este si genera un desorden en el organismo, generando sentimientos desagradables y disminuyendo la confianza en uno mismo, produciendo trastornos físicos y fisiológicos.

Por tanto, el estrés laboral puede tener muchas causas diferentes, desde la sobrecarga laboral y la falta de control sobre las tareas laborales hasta la inseguridad laboral y las tensiones interpersonales. La presión para cumplir con los plazos, las expectativas laborales poco claras y la falta de apoyo organizacional son factores adicionales que aumentan las tensiones en el entorno laboral.

Mientras que las consecuencias del estrés relacionado con el trabajo son de gran alcance y afectan la salud mental y el desempeño profesional. Las personas con niveles bajos de estrés experimentan síntomas como fatiga, ansiedad y depresión, también puede provocar una



disminución de la productividad, un rendimiento deficiente y un aumento del ausentismo. A nivel organizacional, puede crear un ambiente laboral estresante, aumentar la rotación de empleados y afectar negativamente la reputación de la empresa.

En un estudio realizado en la escuela de conducción Sportmancart por Benavides, K., & García, M. (2021) mencionan que:

Se ha encontrado que las manifestaciones de estrés en los trabajadores se centraron en la imposibilidad de conciliar el sueño, la sensación de cansancio extremo y agotamiento, los trastornos gastrointestinales como la tendencia a comer, beber más de lo habitual; los trastornos musculoesqueléticos como los pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo y la tentación de no querer levantarse por las mañanas. (p.9).

Por otro lado, entender las causas y consecuencias del estrés laboral es esencial para poder implementar estrategias efectivas para reducir el estrés, promoviendo un entorno laboral saludable y sostenible. Para Casas & Klijn (2006) un entorno laboral saludable representa:

Aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. (p.5).



Un ambiente de trabajo saludable va más allá de las condiciones físicas incluyendo aspectos emocionales, sociales y familiares, creando un ambiente que promueve el desarrollo y la satisfacción general de los empleados. Esto se logra mediante la protección contra riesgos laborales, el estímulo a la autoestima de los empleados, el fomento del control sobre su propia salud y el ambiente laboral.

Pese a los esfuerzos de la Academia de conducción Rodar, no ha tenido suficiente éxito en desarrollar estrategias que ayuden a reducir el estrés de su personal, lo que hace que no se refleje el compromiso de los empleados, generando así desinterés y agotamiento por parte de estos. En este contexto se realizó un diagnóstico a todo el personal de la Academia de conducción Rodar de la ciudad de Loja, a través del uso de herramientas de recolección de datos como encuestas descriptivas, la misma contiene 10 preguntas acerca del nivel de satisfacción laboral en la empresa, y entrevistas al personal. Con el diagnóstico también se pudo identificar las áreas que requieren cambios y aspectos que deben fortalecerse.

Los resultados de la encuesta aplicada al personal administrativo muestran que: Un 57.9% de los encuestados manifiesta que su lugar de trabajo está expuesto a riesgos laborales tales como ruido, polvo, químicos, etc. Mientras que un 42.1% expresa que no perciben riesgos en su entorno de trabajo. Por tanto, es fundamental abordar las preocupaciones y necesidades del personal que considera riesgoso su trabajo, implementando medidas de seguridad y ofreciendo capacitación para mitigarlos y mejorar las condiciones laborales. En relación con el grado de estrés, el 63.2% de los participantes lo calificó como medio, mientras que un 36.9% lo consideró bajo. Estos datos sugieren que hay una proporción significativa de empleados que enfrentan



niveles moderados de estrés en su trabajo. Este hallazgo puede ser crucial para diseñar estrategias y programas de bienestar que aborden específicamente las fuentes de estrés identificadas. Respecto a una capacitación específica, el 73.7% de los encuestados respondió que no ha recibido formación en manejo del estrés y habilidades de comunicación para lidiar con situaciones desafiantes, mientras que el 26.3% indicó haber recibido esta capacitación.

Basándonos en los resultados obtenidos, podemos sugerir algunas estrategias que minimicen los riesgos laborales, e incrementen el grado de satisfacción de los colaboradores para mitigar el estrés, según Ruiz (2019) entre las estrategias que se pueden implementar están:

- **Campañas de Deporte:** Introducir actividades deportivas grupales a lo largo del año, como yoga, bicicleta, baloncesto, etc. Fomentar hábitos de vida saludable y utilizar el deporte como herramienta para prevenir y combatir el estrés laboral.
- **Fruta Diaria en la Oficina:** Proporcionar fruta gratuita como una iniciativa para fomentar hábitos alimenticios saludables entre los trabajadores. Reconocer la influencia positiva de la alimentación en el estado de ánimo y energía de los empleados.
- **Sesiones de Mindfulness:** Introducir prácticas de mindfulness, como la meditación y ejercicios de respiración, para promover la concentración y la sensación de paz y plenitud.
- **Formación en Técnicas de Relajación:** Ofrecer formación sobre técnicas de relajación aplicables en el entorno laboral, como ejercicios de respiración y meditación.



- **Formación en Ergonomía:** Impartir formación en ergonomía para educar a los empleados sobre cómo trabajar de manera segura y cómoda. (sección Cómo prevenir el estrés laboral en las empresas).

Para complementar según (Figuroa et al., 2020) es crucial reconocer que:

Las técnicas de relajación, pausas activas, trabajar la inteligencia emocional o el asertividad del trabajador, es fundamental para una estrategia exitosa “anti estrés” en la vida organizacional. El estrés cuenta con diversos apodos como “El asesino silencioso” o “el mal de las organizaciones del siglo XXI”, lo que le otorga un estatus alto en contra del rendimiento de los empleados. Es importante resaltar que la motivación a nivel individual en la organización se trasforma en el clima organizacional a nivel colectivo, donde el ambiente laboral va a estar directamente incidido por la sumatoria de esas motivaciones individuales. De ahí la importancia de conocer distintos enfoques motivacionales por parte de los líderes de las organizaciones, para que ayuden a mantener un clima agradable de trabajo que evite estrés y preocupaciones excesivas. Crear hábitos de convivencia que propicien la buena armonía y comunicación a nivel grupal, no solo en el trabajo sino también en la familia, de tal manera que permita potenciar un ambiente de colectividad. El manejo de situaciones difíciles como conflictos y comunicación dañina demanda la asistencia y ayuda de personal experto o especializado en el tema, para que podamos evitar sumar situaciones de estrés en el trabajo o en la vida personal. (pp.4 - 6).



La implementación de estas estrategias para reducir el estrés laboral debe ser analizadas y consideradas ya que es esencial para promover un entorno de trabajo saludable y fomentar la retención del talento. En este sentido, las técnicas de relajación, pausas activas y el desarrollo de la inteligencia emocional y el asertividad juegan un papel fundamental. Asimismo, es importante buscar ayuda especializada en situaciones difíciles y fomentar hábitos de convivencia positivos para mantener un ambiente laboral armonioso y evitar la acumulación de estrés tanto en el trabajo como en la vida personal. En este sentido se sugieren algunas estrategias (ver tabla 1) que permitirán mejorar el clima laboral de la empresa, además de mejorar la cohesión del equipo de trabajo.



Matriz plan de intervención

Tabla 1: Plan de intervención para la mejora del clima laboral y reducción del estrés.

Mejora del clima laboral y reducción del estrés					
Objetivo	Actividades	Recursos	Responsable	Lugar	Duración
Promover un estilo de vida saludable entre los empleados para reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar general.	<ul style="list-style-type: none"> Organizar torneos deportivos entre departamentos para fomentar el trabajo en equipo. Implementar pausas activas durante el día laboral, donde los empleados realicen ejercicios de estiramiento. 	<p>Equipamiento deportivo adecuado, balones etc.</p> <p>Recursos para la promoción de las actividades, como carteles, correos electrónicos.</p>	Gerente y Coordinador de talento humano.	Área designada y lugares externos.	Dos veces a la semana y las actividades deportivas cada fin de mes.
Plan de mejora de la comunicación interna con el objetivo de fortalecer la cohesión del equipo, aumentar la eficiencia operativa y promover un ambiente laboral más colaborativo y productivo.	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar un boletín informativo web que permita a los colaboradores estar informados acerca de avisos, normas o políticas de la empresa. Desarrollo de talleres de comunicación efectiva orientados a mejorar las relaciones laborales y personales. 	Computadora, Proyector	Asistente de Sistemas y coordinador de talento humano	Sala de reuniones de la empresa.	Diaria y Trimestralmente
Implementación de programas de capacitación en salud laboral con el objetivo de promover el bienestar físico y mental de los empleados, reduciendo los riesgos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar sesiones breves e informativas donde se aborden temas relevantes de salud y seguridad en el trabajo, como el manejo adecuado de productos químicos, el uso de equipos de protección personal y sobre cómo mantener una postura ergonómica para prevención de lesiones por esfuerzo repetitivo. 	Computadora y Proyector.	Especialista en ergonomía y El Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional.	Sala de reuniones	Semestralmente

Fuente: Elaboración propia.



Finalmente, considero que estas actividades son factibles de implementar y pueden tener un impacto significativo en la promoción del bienestar físico y mental de los empleados, así como en la reducción de los riesgos laborales en el lugar de trabajo. Esta inversión en el bienestar de los trabajadores no solo impacta positivamente en la calidad de vida laboral, sino que también contribuye al éxito y la estabilidad a largo plazo de la organización. La combinación de estas iniciativas puede contribuir potencialmente a crear un entorno laboral más saludable y a reducir los niveles de estrés del personal.



3. CONCLUSIONES

- En este trabajo se analizaron los factores que influyen en el estrés laboral de los colaboradores en la Academia de conducción Rodar permitiendo así dar más alcance al estudio de este problema para proponer estrategias que mejoren el rendimiento y satisfacción laboral, promoviendo un entorno de trabajo saludable, productivo y sostenible a largo plazo.
- Se pudo evidenciar que, si bien en términos generales la mayoría del personal experimenta un nivel medio de estrés, existen ciertos factores como el ruido, la presencia de polvo y productos químicos, entre otros que surgen como desencadenantes de la insatisfacción laboral entre los empleados, destacando la importancia de abordarlos para mejorar el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo.
- Dentro de la estructura organizacional se identificó una escasa comunicación entre directivos y empleados, lo que ha causado falta de claridad en los roles, responsabilidades y expectativas laborales, repercutiendo directamente el aumento del estrés en el entorno laboral.
- Finalmente se presentaron algunas estrategias de intervención derivadas de los hallazgos del presente trabajo con el fin de mejorar las condiciones laborales que ofrece la empresa para sus empleados. De igual forma se sugiere desarrollar nuevas líneas de investigaciones enfocadas en factores demográficos (sexo, edad, estado civil, entre otras) así como la comparación con otras empresas del sector.



4. RECOMENDACIONES

- Es fundamental reconocer que el estrés laboral puede tener repercusiones en la salud mental y el desempeño profesional. Esta concientización es el primer paso para abordar eficazmente el problema. Se sugiere promover un ambiente de trabajo que fomente el cuidado personal, brinde apoyo emocional y proporcione recursos para gestionar el estrés.
- La organización debe reforzar su compromiso hacia el bienestar de los empleados, entendiendo que el éxito empresarial está estrechamente ligado al bienestar del personal, ofreciendo capacitación en técnicas de manejo del estrés y habilidades de comunicación para equipar a los empleados con las herramientas necesarias para enfrentar situaciones desafiantes.
- Es necesario implementar mecanismos de monitoreo continuo del clima laboral, como encuestas periódicas o grupos de discusión, para identificar posibles desencadenantes de estrés y áreas de mejora, promoviendo una comunicación más abierta y transparente, facilitando el flujo de información y fortaleciendo la relación entre todos los miembros de la empresa.
- Se recomienda atender las preocupaciones del personal expuesto a riesgos laborales mediante medidas de seguridad y capacitación, mejorando las condiciones de trabajo. Además, se considera necesario implementar estrategias que aborden diversas causas del estrés laboral, como la sobrecarga, falta de control y tensiones interpersonales.



5. BIBLIOGRAFIA

Barrios Casas, S., & Paravic Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/2814/281421858019.pdf>.

Benavides, K., & Garcia, M. (2021, 8 abril). Estrés en el personal de la escuela de conducción Sportmancart en tiempos de pandemia, Covid-19. *Polo del Conocimiento*.

Recuperado de: [2576-13794-3-PB.pdf \(polodelconocimiento.com\)](https://polodelconocimiento.com/2576-13794-3-PB.pdf)

Carlos Blasco Ginner, (2013). El estrés en los conductores profesionales, detección y prevención. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/289974594.pdf>.

Figueroa, N., Castillo, B., Diaz, L., & Acosta, J. (2020). El estrés en las organizaciones: estrategias y habilidades para superarlo con éxito. Recuperado de: [50-el-estres-en-las-organizaciones.pdf \(eumed.net\)](https://eumed.net/50-el-estres-en-las-organizaciones.pdf)

Laura Ruiz Mitjana. (2019, septiembre 3). Cómo prevenir el estrés laboral en las empresas: 6 estrategias efectivas. *Portal Psicología y Mente*. Disponible en:

<https://psicologiymente.com/organizaciones/como-prevenir-estres-laboral>.

Ramírez, J. A. R. (2017). Síndrome de burnout en docentes. Recuperado de: https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/#redalyc_521653267015_ref19.



CARRERA:

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TEMA:

IMPORTANCIA DE IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA
REDUCIR EL ESTRÉS DEL PERSONAL EN LA ACADEMIA DE CONDUCCIÓN
RODAR DE LA CUIDAD DE LOJA.

DOCENTE:

DRA. MARÍA ALEJANDRA CUEVA GUZMÁN

ALUMNA:

ROXANNA MAGDALENA ARTEAGA JUNCO

ASIGNATURA:

TRABAJO DE TITULACIÓN

PERIODO ACADEMICO:

OCTUBRE 2023- FEBRERO 2024.



1. TEMA

Importancia de implementar estrategias efectivas para reducir el estrés del personal en la Academia de Conducción Rodar de la Ciudad de Loja.

2. PROBLEMATIZACIÓN

La Academia de Conducción Rodar Loja, al ser una institución líder en la formación, capacitación, orientación de conductores de vehículos a motor, legalmente aprobada por la Comisión Nacional de Transporte Terrestre y Seguridad Vial, necesita establecer y mantener un correcto funcionamiento, logrando que se cumplan los objetivos y metas propuestas.

En toda empresa o institución sea esta grande o pequeña, es importante que exista un ambiente de trabajo saludable, que los colaboradores se sientan parte fundamental de la empresa generando la confianza que el personal necesita para cumplir con sus actividades diarias correctamente. Por otro lado, hay que tener en cuenta que como en toda empresa existen momentos o temporadas donde el personal se encuentre en situaciones donde se genere mucho estrés, lo cual si no se detecta a tiempo causaría el síndrome que normalmente es conocido como burnout, se trata del agotamiento físico, emocional o mental que se da por condiciones de estrés frecuentes, sin embargo, el estrés puede ser causado por varios motivos, la carga excesiva de trabajo o de responsabilidades, falta de comunicación y apoyo entre los mismos o la empresa este pasando cambios repentinos y esta no les proporciona oportunidades de desarrollo o crecimiento para poder



enfrentarlos, lo que causa cierta incertidumbre y desinterés en los trabajadores.

Es importante reconocer cuando los trabajadores están pasando por estrés ya que siempre presentarán previas señales, esta persona puede estar en alerta todo el tiempo, desconcertada, sin energía, su rendimiento puede empezar a fallar, por tanto, su motivación para cumplir o desempeñar sus tareas se encontrará afectado y no estaría cumpliendo el propósito que la empresa se ha establecido. No debemos olvidar que el estrés no solamente puede ser generado en el trabajo, sino que también una acumulación de lo que el trabajador puede estar viviendo es su hogar y este lo lleva hacia el trabajo o viceversa, el estrés del trabajo puede ser llevado a la casa, cualquiera de las dos formas genera conflictos, por tanto, se debe establecer límites entre el trabajo y la vida personal.

Considero pertinente que se implementen estrategias efectivas para evitar el estrés en la Academia de Conducción Rodar Loja, ya sea por medio de encuestas generales o anónimas o evaluaciones de riesgos laborales, siendo importante para que se evite lo que es la rotación del personal y la empresa pierda empleados de valor, evitando así una incrementación de gastos que se generarían en reclutamiento o contratación, teniendo presente que también es importante realizar un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) de RODAR ya que ayudara a identificar de manera precisa y segura donde se está fallando para implementar adecuadamente las mejoras futuras que la empresa necesita, eliminando un ambiente de trabajo negativo y motivando al personal para que se sientan completamente incentivados y comprometidos a seguir cumpliendo cada objetivo y meta propuesta de una manera eficiente.



3. JUSTIFICACIÓN.

3.1. Justificación Académica

La presente investigación está ambientada dentro de la malla de estudio de la carrera tecnológica de Gestión de Talento Humano especialmente con el área de Psicología laboral al igual que se encuentra enlazada con el área de evaluación del desempeño y bienestar laboral. En si este proyecto nos permitirá evidenciar los conocimientos que hemos ido adquiriendo en el transcurso de la carrera.

3.2. Justificación Social

El tema de investigación planteado busca implementar estrategias para reducir el estrés del personal de la Academia de Conducción Rodar Loja, con el objetivo de mejorar la salud y bienestar en los trabajadores, generando mayor productividad y aumentando así la colaboración y trabajo en equipo.

3.3. Justificación Institucional

Este proyecto permitirá realizar seguimiento al personal, para determinar las áreas donde los trabajadores sientan mayores niveles estrés, con el fin de aportar nuevas estrategias para el crecimiento personal y por tanto profesional de cada miembro de la empresa, contribuyendo así a la satisfacción de los empleados para que la empresa tenga una excelente comunicación tanto interna como externa y de esta manera poder hacer frente a la competencia generando éxito organizacional.



4. OBJETIVOS.

4.1. Objetivo General

Establecer estrategias efectivas para reducir el estrés del personal de la Academia de Conducción Rodar Loja.

4.2. Objetivos Específicos

4.2.1. Mejorar la salud de los trabajadores aumentando así la productividad de la empresa.

4.2.2. Implementar estrategias para incrementar el compromiso del personal de la Academia de Conducción Rodar de la ciudad de Loja.

4.2.3. Identificar las áreas o factores que pueden estar generando mayor estrés en la Academia de Conducción Rodar de la ciudad de Loja.

5. SUMARIO

La Academia de Conducción Rodar de la ciudad de Loja, necesita que se implementen estrategias efectivas para evitar que su personal se encuentre en situaciones donde se genere mucho estrés causando así la desmotivación y falta de compromiso de este.



6. MARCO REFERENCIAL

La Academia de Conducción Rodar Loja surge, Como una iniciativa de la familia Rodríguez Arteaga, bajo la conformación de la empresa ConduSport Rodar S.A. como una empresa de enseñanza de conducción, viendo las necesidades de la ciudadanía Lojana y analizando las falencias de la vialidad de en nuestra provincia y País.¹

Tiene como misión ofrecer servicios de calidad, con equipos modernos, vehículos adecuados y personal altamente calificado en materias teóricas y prácticas en tránsito, con la finalidad de formar y mejorar la cultura de los nuevos conductores.²

Su visión es ser una institución líder en la formación, capacitación, orientación de conductores de vehículos a motor, con la más alta responsabilidad y eficiencia en el cumplimiento de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial y su Reglamento.³

¹ Academia de Conducción Rodar. Recuperado de: [Vida Institucional – Academia de Conducción Rodar \(academiarodar.com\)](http://academiarodar.com)

² Academia de conducción Rodar. Recuperado de: [Visión y Misión – Academia de Conducción Rodar \(academiarodar.com\)](http://academiarodar.com)

³ *Ibídem*



6.1. Base legal

6.1.1. Constitución de la República del Ecuador

Art.3.- Son deberes primordiales del Estado: Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y agua para sus habitantes".

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (...)

Art. 35.- Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria. Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. (...)

Art. 280.- El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás



sectores".

Art. 326.- *El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar".*

Art. 360.- *El sistema garantizará, a través de las instituciones que lo conforman, la promoción de la salud, prevención y atención integral, familiar y comunitaria, con base en la atención primaria de salud (...).*

Art. 361.- *El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad sanitaria nacional, será responsable de formular la política nacional de salud, y normará, regulará y controlará todas las actividades relacionadas con la salud. (...).⁴*

6.1.2. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Art 2.- Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo.

Art 3.- *Con base al artículo 5 de la Decisión 584, los Países Miembros se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para el establecimiento de los Servicios de Salud en el Trabajo, los cuales podrán ser organizados por las empresas o*

⁴ Ministerio de Salud Pública del Ecuador, "Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025" Quito - Ecuador: Dirección Nacional de Ambiente y Salud; 2019. Disponible en: [Microsoft Word - S4200925.docx \(salud.gob.ec\)](#)



grupos de empresas interesadas, por el sector público, por las instituciones de seguridad social o cualquier otro tipo de organismo competente o por la combinación de los enunciados. La adopción de esas medidas, por parte de los Países Miembros y/o de las empresas, podría ser: a) Por vía legislativa o administrativa, de conformidad con la práctica de cada País Miembro; b) Por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados; o, c) De cualquier otra manera que acuerde la Autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.⁵

6.1.3. Ley Orgánica de la salud

Art. 4.- La autoridad sanitaria nacional es el Ministerio de Salud Pública, entidad a la que corresponde el ejercicio de las funciones de rectoría en salud; así como la responsabilidad de la aplicación, control y vigilancia del cumplimiento de esta Ley; y, las normas que dicte para su plena vigencia serán obligatorias".

Art. 6.- Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública: 16. Regular y vigilar, en coordinación con otros organismos competentes, las normas de seguridad y condiciones ambientales en las que desarrollan sus actividades los trabajadores, para la prevención y control de las enfermedades ocupacionales y reducir al mínimo los riesgos y accidentes del trabajo".

⁵ Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: [REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO \(www.gob.ec\)](http://www.gob.ec)



Art. 34.- *La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Consejo Nacional de Tránsito y Transporte Terrestres, el Ministerio del Trabajo y Empleo, otros organismos competentes, públicos y privados, y los gobiernos seccionales, impulsarán y desarrollarán políticas, programas y acciones para prevenir y disminuir los accidentes de tránsito, laborales, domésticos, industriales y otros; así como para la atención, recuperación, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas. El Estado reconoce a los accidentes de tránsito como problema de salud pública, en cuanto sus consecuencias afecten la integridad física y mental de las personas.*

Art. 117.- *La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores".*

Art. 118.- *Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.*

Art. 198.- *Los profesionales y técnicos de nivel superior que ejerzan actividades relacionadas con la salud, están obligados a limitar sus acciones al área que el título les asigne.⁶*

⁶ Ley Orgánica de Salud. Disponible en: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>



6.1.4. Ley Orgánica del Servicio Público

Art. 23.- *Derechos de las servidoras y los servidores públicos. – Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos (...) l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada.*⁷

6.1.5. Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, Registro Oficial Suplemento 19 de 21-jun.-2017

"Art. 33.- *A más de los requisitos establecidos en la ley que regula el servicio público, se exigirán como requisitos mínimos para ingresar a las entidades previstas en este Código, los siguientes:*

- 1. Tener título de bachiller;*
- 2. Cumplir con el perfil elaborado para el efecto;*
- 3. Aprobar las pruebas de admisión, exámenes médicos, psicológicos y físicos, según corresponda; entrevista personal y cuando sea necesario pruebas integrales de control y confianza técnicamente elaboradas y aprobadas por el ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, a las que deberán someterse a lo largo de su*

⁷ Ley orgánica del Servicio Público. Disponible en: [LOSEP.pdf \(educacionsuperior.gob.ec\)](#)



carrera profesional, de acuerdo a los reglamentos respectivos; y

4. No deber dos o más pensiones alimenticias, ni haber recibido una sentencia condenatoria ejecutoriada en su contra por asuntos de violencia intrafamiliar o de género.⁸

6.1.6. Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

"Art. 52.- El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia".⁹

6.1.7. Código de Trabajo

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Art. 430.- Asistencia médica y farmacéutica. - Para la efectividad de las obligaciones de proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica establecidas en el artículo 365; y, además, para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los

⁸ Código Orgánico de las entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. Disponible en: [SRO19_20170621 LEY CODIGO ORGANICO -3.indd \(asambleanacional.gob.ec\)](#)

⁹ Ley Organica para La Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar. Disponible en: [LEY ORGANICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DE TRABAJO EN EL HOGAR.pdf \(www.gob.ec\)](#)



trabajadores, los empleadores, sean éstos personas naturales o jurídicas, observarán las siguientes reglas:

1. Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá, además de un local destinado a enfermería;

2. El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervisado por el Ministerio de Salud; y,

3. Si en el concepto del médico o de la persona encargada del servicio, según el caso, no se pudiera proporcionar al trabajador la asistencia que precisa, en el lugar de trabajo, ordenará el traslado del trabajador, a costo del empleador, a la unidad médica del IESS o al centro médico más cercano del lugar del trabajo, para la pronta y oportuna atención.¹⁰

¹⁰ Código de trabajo. Disponible en: [Código del Trabajo | Descargar PDF Código del Trabajo | Actualizado 2023 \(lexis.com.ec\)](#)



6.1.8. Ley de Seguridad Social

"Art. 155.- El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral.¹¹

6.1.9. Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público

"Capítulo VIII, De la Salud Ocupacional:

Art. 228.- De la prestación de los servicios. - Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales.

Art. 229.- Del plan de salud ocupacional. - Las instituciones que se encuentran comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria.

Art. 230.- Medicina preventiva y del trabajo.- El plan contemplará un programa de medicina preventiva y del trabajo, a través del cual se desarrollarán todas aquellas

¹¹ 513 Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo. Disponible en: [513 REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO | Ecuador - Guía Oficial de Trámites y Servicios \(www.gob.ec\)](http://www.gob.ec).



actividades tendientes a promover y mejorar la salud, tales como medicina preventiva, exámenes médicos periódicos, servicios médicos y de primeros auxilios, investigación y análisis de enfermedades determinando causas y para establecer medidas preventivas y elaboración de estadísticas médicas.¹²

6.2. Estrés laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”, por lo que, en términos globales, haría referencia a un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Por otro lado, otros autores definen el estrés como “un tipo de relación específica entre un organismo (físico o social) y el ambiente, y que ocurre cuando se produce un desequilibrio sustancial entre la demanda ambiental y la capacidad de respuesta del organismo. No se trata de una demanda y una capacidad objetiva, sino subjetiva; es en el juego de percepciones entre las demandas ambientales y las propias capacidades para cumplimentarlas donde reside la fuente del estrés”. Por tanto, en su acepción médica y psicológica, el estrés es algo inherente a la vida y necesario para sobrevivir. Es una respuesta natural de nuestro organismo en su proceso de adaptación a los cambios que se producen en el entorno, pero lo importante es no traspasar el nivel óptimo que cada persona tiene, que no se supere la capacidad de adaptación y resistencia del organismo y que, no afecte negativamente a la salud. En este sentido, podemos distinguir dos tipos de estrés:

¹² Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público. Disponible en: [Reglamento-LOSEP.pdf \(www.gob.ec\)](#)



- *Eustrés, es el estrés positivo, la relación con las impresiones del mundo externo no producen un desequilibrio orgánico, sino que el cuerpo es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras.*
- *Distrés, es el estrés desagradable, que va acompañado de un desorden fisiológico producido por la aceleración de las funciones: hiperactividad, acortamiento muscular, somatizaciones o envejecimiento prematuro.*

El estrés laboral es una de las principales consecuencias de la exposición a unas condiciones de trabajo organizativas desfavorables debido a su frecuencia. Se debe abordar como un problema colectivo y no individual, que puede afectar a toda la población trabajadora, de todas las categorías y profesiones. Además, el estrés laboral tiene efectos sobre la salud, pero también sobre cómo se realiza el trabajo y, por tanto, puede impactar en la calidad del trabajo y la productividad. El estrés laboral se podría considerar como la respuesta a un desequilibrio entre las exigencias laborales percibidas y las capacidades de el/la trabajador/a percibidas para hacer frente a esas exigencias. Este estrés siempre ha estado presente en el trabajo, sin embargo, se está incrementando su intensidad e incidencia debido a las nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones sociolaborales. Por ello, también está aumentando la sensibilización sobre la necesidad de actuar frente al estrés laboral.¹³

¹³ Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST). Parte 4: “Ergonomía y psicología aplicada”. V. noviembre 2022. Disponible en: [Tema 13. Estrés laboral \(insst.es\)](#)



El estrés laboral puede provocar ansiedad, irritabilidad y tristeza, además de la exacerbación de diversas emociones. Además de esas reacciones emocionales podemos detallar otros síntomas: falta de rendimiento, agotamiento físico y mental etc. Cuando esta condición patológica resulta prolongada e intensa puede llegar a generar desórdenes mentales y otros problemas de salud.

Ruiz considera que establecer una relación entre el estrés y sus síntomas psicosomáticos resulta difícil, pero los más reconocidos son: dolores musculares por las contracciones involuntarias, cefaleas, epigastralgia, trastornos del sueño, adicciones nocivas para la salud, afectaciones al sistema inmunológico y al sistema cardiaco; además de la aparición de cambios cognitivos y conductuales.¹⁴

6.2.1. Los riesgos Psicosociales y estrés laboral en Ecuador

Factores como la excesiva carga laboral, lineamientos contradictorios, inseguridad de la plaza de empleo, horarios extendidos, la necesidad de obtener ingresos extra han sido cruciales para la inestabilidad emocional del trabajador. Por ello, desde el 1 de enero de 2022 el síndrome de agotamiento es parte de la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud (OMS). La baja productividad e incentivo laboral afecta no solo al colaborador, sino también a la empresa, su familia y el país, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el impacto es de 0.6% del PIB, 1.6 millones al día.

¹⁴ Revista Eugenio Espejo, 2020, vol. 14, núm. 2, Julio-Diciembre, ISSN: 1390-7581 2661-6742. Disponible en: [El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud \(senescyt.gob.ec\)](http://el.estrés.y.desempeño.laboral.de.los.colaboradores.de.una.red.de.salud.senescyt.gob.ec)



Estas estadísticas son el resultado del ‘presentismo’, síndrome laboral que reduce la eficiencia del trabajador en su lugar, produciendo un mayor número de índices de accidentes y lesiones.

Ante este panorama, la vitalidad y calidad de vida toman un importante rol, una alimentación balanceada, hidratación, ejercicio, descanso, desconexión de la tecnología y tiempo de calidad con la familia aportan a la reducción de estos riesgos psicosociales.¹⁵

6.3. Diferencias de estrés laboral y síndrome de Burnout

ESTRÉS	SÍNDROME DE BURNOUT
<ul style="list-style-type: none">• Sobre implicación en los problemas• Hiperactividad emocional• Daño fisiológico es el fundamento principal.• Agotamiento o falta de energía física• La depresión se produce como reacción a preservar las energías físicas.• Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas.	<ul style="list-style-type: none">• Falta de implicación• Desgaste emocional• El daño emocional es el fundamento principal• El agotamiento afecta a la motivación y energía física• La depresión es como una pérdida de ideales• Sólo tiene efectos negativos.

FUENTE: UGT. Sobre el Síndrome de Quemado (Burnout). (2012) ¹⁶

¹⁵ COMUNICAEC, 2022. Disponible en: [Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador - ComunicaEC](#)

¹⁶ Universidad Nacional de Chimborazo, 2019. Disponible en: [UNACH-EC-FCS-ENF-2019-GUIA-0006-1.pdf](#)



6.4. Causas comunes

- *Excesiva responsabilidad en el trabajo.*
- *Sobrecarga de trabajo debido a falta de organización.*
- *Dificultades en las relaciones laborales.*
- *Condiciones laborales insatisfactorias.*
- *Tareas monótonas.*
- *Ritmo de trabajo acelerado.*

Para manejar el estrés laboral, es importante aprender a gestionar el tiempo.

Recomendamos trabajar bajo el método Pomodoro, que consiste en trabajar en bloques de tiempo cortos y programados para mantener la concentración y evitar la procrastinación.

Además, la organización de la agenda y la priorización de tareas pueden ayudar a evitar sentirse abrumado.

6.4.1. Consecuencias del estrés laboral:

El estrés laboral afecta tanto a nivel personal, con patologías, problemas motores y cognitivos, así como trastornos variados (desde inmunológicos hasta sexuales), como a nivel empresarial, con una disminución marcada en la productividad de los colaboradores, aumento del absentismo y alta rotación del personal. Esto puede dar lugar a una cultura organizativa negativa y una disminución en la calidad del servicio o producto.



6.4.2. *Cómo evitar el estrés en el trabajo*

Para reducir los niveles de estrés durante la jornada laboral, se recomienda:

- *Mantener una dieta equilibrada.*
- *Realizar ejercicio físico regularmente.*
- *Desconectar completamente del trabajo una vez que se ha terminado la jornada.*
- *Dormir al menos 6 horas y mantener una rutina de sueño regular.*
- *Priorizar las tareas importantes en el lugar de trabajo y fomentar la comunicación asertiva con colegas y jefes para crear un ambiente laboral más saludable.*
- *Tomar vacaciones para recargar energías y descansar cuerpo y mente.¹⁷*

6.5. *Bienestar laboral, entorno laboral saludable*

En la actualidad el bienestar laboral se ha convertido en un elemento fundamental de toda organización, ya que permite desarrollar e implementar programas en los que forman parte tanto directivos, jefes de área, subalternos y de más personal correspondiente a la organización ya que ellos son los que conviven y desarrollan sus actividades laborales dentro de la misma.

La inteligencia emocional establece que cada individuo, particularmente en el campo organizacional y empresarial evidencia que cada colaborador es un mundo compuesto por

¹⁷ LinkedIn. Disponible en: [\(1\) Estrés Laboral: descubre las consecuencias y estrategias para evitarlo con Grupo Mavesa | LinkedIn](#)



virtudes, defectos, problemas y de más estados anímicos que están presentes en la organización y contribuyen al ambiente laboral.

Al lograr un vínculo entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral se pueden obtener mejoras productivas, de entorno organizacional y efectivas relaciones durante la jornada entre colaboradores, de tal manera que se desarrolle un entorno favorable para el desarrollo de tareas de alta importancia para la empresa.¹⁸

Un entorno laboral saludable tiene componentes objetivos y subjetivos. Dicho en términos simples, es un indicador de satisfacción con la manera cómo las personas viven la cotidianidad en su ámbito laboral. Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones, hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores como entre éstos y la parte empresarial.

Es en este contexto que el entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están

¹⁸ Fundación Universidad de América, 2019. Disponible en: [572387-2019-I-GTH.pdf \(uamerica.edu.co\)](#)



interrelacionados dinámicamente. Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son los puestos de trabajo, las características ambientales como el frío, calor, ruido e iluminación. El entorno psico-social que hoy día es una de las características del modelo económico abierto, orientado hacia el mercado externo y con economías interrelacionadas, tiene un componente de incertidumbre que deviene justamente de la imposibilidad de controlar todos los factores y particularmente el comportamiento de la demanda.

Esto se traduciría en un temor frente a la inestabilidad del empleo, ya que el principal factor de ajuste es el despido y en ese escenario el desafío que se plantea es flexibilizar la organización de las empresas. La pérdida del empleo, o el miedo a perderlo, se constituyen así en un marco de inseguridad, que afecta el colectivo laboral y que genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y sobre las condiciones de trabajo, generando cuadros de estrés, riesgos en la salud física y mental y crecientes grados de insatisfacción laboral, que inciden en un ambiente laboral no saludable.¹⁹

¹⁹ Barrios Casas, S., & Paravic Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 14(1), 136-141. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2814/281421858019.pdf#:~:text=Un%20entorno%20laboral%20saludable%20es%20esencial%2C%20no%20s%C3%B3lo,el%20trabajo%20y%20la%20calidad%20de%20vida%20general%281%29.>



6.6. Factores que influyen en el estrés laboral

6.6.1. Factores ambientales

Incertidumbre económica: esta inseguridad la tiene el trabajador por saber de su futuro económico, generalmente ocurre en los periodos de recorte de personal o terminación de contrato, este último es debido a no saber si el contrato será renovado o, por lo contrario, si terminara toda relación laboral que tenga el colaborador con la empresa.

Incertidumbre política: esta se presenta por cambios en los sistemas y/o amenazas políticas que presente la empresa.

Incertidumbre tecnológica: se genera tensión en el trabajador por no poder poseer las habilidades que requiere para las nuevas innovaciones tecnológicas que realice la empresa.

6.6.2. Factores organizacionales

Funciones delegadas: se refiere a la variedad de tareas, las condiciones laborales y la autonomía que tiene el trabajador para desempeñar sus actividades laborales.

Demandas interpersonales: las presiones que recibe el trabajador por falta de apoyo social y las malas relaciones interpersonales.



Estructura organizacional: contar con una estructura organizacional no adecuada en la empresa puede ocasionar estrés en los trabajadores, puesto que no se diferenciarán las jerarquías, no se respetarán las normas y reglas.

Puesto de trabajo: no contar con un puesto de trabajo adecuado (iluminación, ruido, humedad, etc.) le origina al trabajador bajo rendimiento laboral.

6.6.3. Factores individuales:

Problemas familiares: es inevitable que un trabajador con problemas familiares se desempeñe adecuadamente en su lugar de trabajo, y esto como consecuencia proporciona un trabajador con estrés laboral.

Problemas económicos: aunque es un factor que no pertenece netamente a lo laboral hay que tener en cuenta que el trabajador es uno solo, y por ende todo lo que le afecte de manera personal se verá reflejado en lo laboral, por ello cuando el trabajador tiene problemas económicos es irrevocable que descuide el puesto de trabajo y como resultado, más tarde un trabajador estresado.

Problemas de salud: contar con un trabajador con problemas de salud implica tener un trabajador con bajo rendimiento laboral, al exigirle más se va a sentir presionado; esto no quiere decir que se deba despedir cada trabajador que tenga dificultades de salud, por el contrario, se debe tener un buen programa que le permita al trabajador sentirse entendido



por sus jefes y que al mismo tiempo el trabajador entienda que debe cumplir con sus compromisos laborales.²⁰

6.7. Las conductas de los líderes como recursos para prevenir el estrés y potenciar la salud

En el contexto de la prevención de riesgos psicosociales, la conceptualización del estrés no debería limitarse a la consideración del distrés. En años recientes, desde la perspectiva de la Psicología Positiva (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000), se ha destacado una aproximación más positiva al estrés (Peiró, 2008).

Estas experiencias positivas es más probable que ocurran cuando las demandas se viven como retos y oportunidades en lugar de amenazas. Desde luego, para que esto ocurra, los líderes tienen que jugar un papel importante en el proceso de creación tanto de las condiciones como del significado de la situación. Estas funciones se pueden desempeñar mejor si existe un liderazgo carismático o transformacional. Los líderes transformacionales van más allá de las relaciones de intercambio, mediante la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada (Bass y Riggio, 2006). Varios estudios han mostrado que los líderes transformacionales son capaces de generar recursos positivos que contribuyen a controlar el distrés y aumentar el eustrés de sus seguidores. Schultz, Greenley y Brown (1995), utilizando una medida

²⁰ Universidad cooperativa de Colombia, 2018. Disponible en: [content \(ucc.edu.co\)](http://content.ucc.edu.co)



compuesta de liderazgo transaccional y transformacional, encontraron que el liderazgo contribuía a la congruencia de metas, la claridad del puesto y la satisfacción laboral y, así, indirectamente, a disminuir el burnout. Por otro lado, la confianza está claramente relacionada con la salud mental (Harvey, Kelloway y Duncan-Leiper, 2003) y el liderazgo transformacional se ha asociado positivamente con la confianza en varios estudios (Jung y Avolio, 2000).²¹

6.7.1. Importancia del clima organizacional para evitar el estrés laboral

Es importante resaltar que la motivación a nivel individual en la organización se transforma en el clima organizacional a nivel colectivo, donde el ambiente laboral va a estar directamente incidido por la sumatoria de esas motivaciones individuales. De ahí la importancia de conocer distintos enfoques motivacionales por parte de los líderes de las organizaciones, para que ayuden a mantener un clima agradable de trabajo que evite estrés y preocupaciones excesivas.

Aunque parezca contraproducente con un ambiente de productividad y de resultados exigentes, se ha demostrado que, si es posible trabajando en la actitud de los colaboradores empezando por la actitud asertiva del líder de grupo, que siempre resultará una persona decisiva para el desempeño colectivo e individual correcto. El clima organizacional está

²¹ Papeles del Psicólogo, 2008. Vol. 29(1), pp. 68-82. Disponible en: [ESTRÉS LABORAL, LIDERAZGO Y SALUD ORGANIZACIONAL \(papelesdelpsicologo.es\)](http://papelesdelpsicologo.es)



fuertemente ligado a distintas funciones y procesos que cohabitan en la vida cotidiana organizacional.

La productividad, el rendimiento tanto personal como colectivo, variables del entorno y las distintas percepciones que suceden continuamente por las interacciones y las actividades. De ahí la alta importancia en el bienestar del empleado y la existencia de programas de las Administradoras de riesgos laborales en cuanto a la salud mental y seguridad en el trabajo que debe tener el empleado continuamente.²²

6.8. Estrategias efectivas

6.8.1. Campañas que fomenten el deporte

La primera propuesta que planteamos sobre cómo prevenir el estrés laboral en las empresas, y que puede resultar una buena idea es que las empresas ofrezcan a sus trabajadores campañas o programas destinados a potenciar el deporte entre sus empleados.

Éstas pueden consistir en la planificación de ciertas actividades deportivas a lo largo de todo el año (por ejemplo, una vez a la semana). Las actividades pueden ser: yoga, bicicleta, baloncesto, fútbol... Hay una gran variedad de deportes entre los que escoger.

Estas actividades idealmente deben ser grupales, e involucrar al máximo número de trabajadores posible. A partir de ellas se pretenderá que los trabajadores adquieran hábitos

²² Desarrollo económico, social y empresarial en Iberoamérica, 2020. Disponible en: [\(PDF\) EL ESTRÉS EN LAS ORGANIZACIONES: ESTRATEGIAS Y HABILIDADES PARA SUPERARLO CON ÉXITO \(researchgate.net\)](#)



de vida saludable a través del deporte; a su vez, el deporte es una buena herramienta para prevenir y combatir el estrés laboral, ya que ayuda a liberar tensiones y a segregar endorfinas.

6.8.2. Fruta diaria en la oficina

Esta segunda propuesta, también relacionada con la anterior, nos ofrece otra perspectiva sobre cómo prevenir el estrés laboral en las empresas. Está encaminada, igual que la anterior, a fomentar hábitos saludables entre los trabajadores. Así, la alimentación es otra pieza clave para obtener este estilo de vida.

Los estilos de vida saludables permiten prevenir el estrés laboral, ya sea dentro o fuera del trabajo. Además, se sabe que la alimentación influye mucho en el estado de ánimo y en la energía. La iniciativa de proporcionar fruta gratuita a los trabajadores, aunque pueda parecer un gesto pequeño, puede fomentar otras conductas saludables en ellos.

6.8.3. Sesiones de Mindfulness

El mindfulness es, a su vez, una filosofía de vida, una práctica saludable y un tipo de terapia. Consiste en la práctica de la meditación, un estado al que se llega mediante la concentración; la meditación permite “dejar la mente en blanco” y llegar a una sensación de paz y plenitud, a través de ejercicios de respiración y relajación. Así, el mindfulness es una muy buena herramienta para prevenir el estrés.



6.8.4. Formación en técnicas de relajación

Otra propuesta que hacemos sobre cómo prevenir el estrés laboral en las empresas tiene que ver con las técnicas de relajación. Las empresas pueden programar formaciones para los trabajadores que expliquen diferentes técnicas de relajación; lo ideal es que éstas se puedan aplicar dentro de la oficina, en un momento de cierto desgaste o estrés, o simplemente cada cierto tiempo.

Existen ejercicios que se pueden realizar en la misma silla de la oficina, o en otro sitio dependiendo del tipo de trabajo; estos pueden ser ejercicios de respiración y/o meditación. Pueden durar pocos minutos y aplicarse cuando sea necesario. Además, permitirán mantener un ritmo adecuado en el trabajo, productivo, pero a la vez relajado.

6.8.5. Formación en ergonomía

La última propuesta que planteamos sobre cómo prevenir el estrés laboral en las empresas es la formación en ergonomía, una disciplina dentro de los riesgos laborales. Aunque la formación en riesgos laborales es obligatoria para los trabajadores en todas las empresas, a veces no se tiene lo suficientemente en cuenta.

Además, es una buena opción impartir sesiones especiales de ergonomía, esta disciplina en concreto, que nos enseña cómo sentarnos correctamente para evitar lesiones o contracturas, cómo trabajar, qué temperatura es la adecuada dentro de la oficina, qué condiciones ambientales son las más idóneas, etc.



Unas condiciones de trabajo adecuadas, a nivel ambiental, así como un correcto conocimiento de cómo trabajar, permitirá que el trabajador esté a gusto (previniendo el estrés laboral), cómodo, no se haga daño y sea de lo más productivo.²³

7. METODOLOGÍA

En este proyecto aplicaré el método científico, donde se diagnosticará el problema, involucrando también la inducción, deducción, análisis y síntesis con el propósito de establecer una solución a la problemática existente.

7.1. Método Científico

El método científico es un proceso que tiene como finalidad establecer relaciones entre hechos para enunciar leyes y teorías que expliquen y fundamenten el funcionamiento del mundo.

Es un sistema riguroso que cuenta con una serie de pasos y cuyo fin es generar conocimiento científico a través de la comprobación empírica de fenómenos y hechos. En el método científico se utiliza la observación para proponer una hipótesis que luego se intenta comprobar a través de la experimentación.

²³ Laura Ruiz Mitjana. (2019, septiembre 3). Cómo prevenir el estrés laboral en las empresas: 6 estrategias efectivas. Portal Psicología y Mente. Disponible en: <https://psicologiymente.com/organizaciones/como-prevenir-estres-laboral>.



Muchos de los descubrimientos que hoy conocemos partieron de una hipótesis que fue comprobada a través de este método.

Es utilizado en la mayoría de las ciencias como la química, la física, la psicología; y puede ser aplicado para explicar fenómenos de la vida cotidianas.²⁴

El **método inductivo - deductivo** se utiliza en situaciones especiales.

En un sentido, es deductivo porque va de lo general a lo particular, es decir se obtienen conclusiones de un principio o supuesto y en el sentido opuesto, es inductivo, porque va de lo particular a lo general, partiendo de hechos concretos para de esta manera llegar a conclusiones generales.

El método análisis- síntesis.

El método de análisis consiste en separar en partes para examinar un todo individualmente, mientras que el método de síntesis se trata de reunir racionalmente elementos dispersos para examinarlo como un todo.

7.2. Técnicas e instrumentos

Me ayudaré con bibliografía digital como física, revistas, documentos e internet para mejorar la conceptualización de la propuesta.

Para la recolección de información aplicaré la encuesta y entrevista.

²⁴ Método científico. Autor: Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: Concepto.de. Disponible en: <https://concepto.de/metodo-cientifico/>



Encuestas que serán aplicadas a los trabajadores, instructores- personal administrativo, la entrevista será aplicada a los directivos. Todas estas técnicas ayudaran a cumplir los objetivos propuestos para desarrollar el informe final del trabajo de investigación

8. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
	SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA			
ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Encuadre	■															
Lluvia de ideas para tema	■															
Selección del tema		■														
Problematización		■														
Justificación			■													
Objetivos			■													
Sumario				■												
Marco Referencial				■	■											
Cronograma					■											
Recursos y Presupuesto						■										
Bibliografía							■									
Evaluación								■								
Tema									■							
Introducción										■						
Desarrollo											■	■				
Conclusiones														■		
Recomendaciones																
Informe de trabajo final																
Correcciones																
Evaluación Final																

9. RECURSOS Y PRESUPUESTOS

9.1. RECURSOS HUMANOS

POSTULANTE: ROXANNA MAGDALENA ARTEAGA JUNCO

TUTOR: POR DESIGNARSE

DIRECTOR: POR DESIGNARSE



TRIBUNAL: POR DESIGNARSE

ENREVISTADOS: Funcionarios de nivel directivo de la Academia de Conducción Rodar.

ENCUESTADOS: Trabajadores, personal administrativo e instructores de la Academia de Conducción Rodar.

9.2. RECURSOS ECONOMICOS

La inversión económica que demanda la realización de este trabajo asciende a la suma de OCHOCIENTOS SETENTA DÓLARES AMERICANOS, conforme al siguiente detalle:

DETALLE	VALOR
ARANCEL DE GRADO	600,00
MOVILIZACION	60,00
IMPRESIONES	50,00
IMPREVISTOS	100,00
BIBLIOGRAFIA	60,00
TOTAL	870,00

9.3. FINANCIAMIENTO

El presente trabajo será financiado con recursos del Instituto Superior Tecnológico la Castellana a través de una beca del 50%.



10. BIBLIOGRAFIA

513 Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo. Disponible en: [513](#)

[REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO | Ecuador - Guía Oficial de Trámites y Servicios \(www.gob.ec\).](#)

Academia de Conducción Rodar. Recuperado de: [Vida Institucional – Academia de Conducción Rodar \(academiarodar.com\)](#)

Academia de conducción Rodar. Recuperado de: [Visión y Misión – Academia de Conducción Rodar \(academiarodar.com\)](#)

Barrios Casas, S., & Paravic Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 14(1), 136-141. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2814/281421858019.pdf#:~:text=Un%20entorno%20laboral%20saludable%20es%20esencial%2C%20no%20s%C3%B3lo,el%20trabajo%20y%20la%20calidad%20de%20vida%20general%281%29.>

Código de trabajo. Disponible en: [Código del Trabajo | Descargar PDF Código del Trabajo | Actualizado 2023 \(lexis.com.ec\)](#)

Código Orgánico de las entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. Disponible en: [SRO19_20170621 LEY CODIGO ORGANICO -3.indd \(asambleanacional.gob.ec\)](#)

COMUNICAEC, 2022. Disponible en: [Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador - ComunicaEC](#)



Desarrollo económico, social y empresarial en Iberoamérica, 2020. Disponible en:

[\(PDF\) EL ESTRÉS EN LAS ORGANIZACIONES: ESTRATEGIAS Y HABILIDADES PARA SUPERARLO CON ÉXITO \(researchgate.net\)](#)

Fundación Universidad de América, 2019. Disponible en: [572387-2019-I-GTH.pdf \(uamerica.edu.co\)](#)

Laura Ruiz Mitjana. (2019, septiembre 3). Cómo prevenir el estrés laboral en las empresas: 6 estrategias efectivas. Portal Psicología y Mente. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/como-prevenir-estres-laboral>.

Ley Orgánica de Salud. Disponible en: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>

Ley orgánica del Servicio Público. Disponible en: [LOSEP.pdf \(educacionsuperior.gob.ec\)](#)

Ley Organica para La Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar. Disponible en: [LEY ORGANICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DE TRABAJO EN EL HOGAR.pdf \(www.gob.ec\)](#)

Linkedin. Disponible en: [\(1\) Estrés Laboral: descubre las consecuencias y estrategias para evitarlo con Grupo Mavesa | LinkedIn](#)

Método científico. Autor: Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: Concepto.de. Disponible en: <https://concepto.de/metodo-cientifico/>



Ministerio de Salud Pública del Ecuador, “Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025” Quito - Ecuador: Dirección Nacional de Ambiente y Salud; 2019. Disponible en: [Microsoft Word - S4200925.docx \(salud.gob.ec\)](#)

Papeles del Psicólogo, 2008. Vol. 29(1), pp. 68-82. Disponible en: [ESTRÉS LABORAL, LIDERAZGO Y SALUD ORGANIZACIONAL \(papelesdelpsicologo.es\)](#)

Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: [REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO \(www.gob.ec\)](#)

Revista Eugenio Espejo, 2020, vol. 14, núm. 2, Julio-Diciembre, ISSN: 1390-7581 2661-6742. Disponible en: [El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud \(senescyt.gob.ec\)](#)

Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST). Parte 4: “Ergonomía y psicología aplicada”. V. noviembre 2022. Disponible en: [Tema 13. Estrés laboral \(insst.es\)](#)

Universidad cooperativa de Colombia, 2018. Disponible en: [content \(ucc.edu.co\)](#)

Universidad Nacional de Chimborazo, 2019. Disponible en: [UNACH-EC-FCS-ENF-2019-GUIA-0006-1.pdf](#)