



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PERSONAL

ELABORACIÓN DE UNA GUIA DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL PARA  
DISMINUIR EL MAL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA TRECX S.A DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019

- 2020

Trabajo de Titulación previo la obtención del título de Administración en Recursos Humanos  
y Personal.

AUTOR: Brigette Cecilia Palma Fiallos

TUTOR: Guido Marcelo Franco Delgado

Quito, abril 2020

---

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Brigette Cecilia Palma Fiallos declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, auténtica, es de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



---

**Brigette Cecilia Palma Fiallos**

**C.C: 1755887583**

---

## LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Brigitte Cecilia Palma Fiallos portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1755887583 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL PARA DISMINUIR EL MAL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRECX S.A DEL DISTRITO METROPOLITANO**

---

DE QUITO PERIODO 2019 - 2020 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior  
Cordillera.

FIRMA



NOMBRE Brigette Cecilia Palma Fiallos

CEDULA 1755887583

Quito, a los 18/03/2020

---

# INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INTEGRACIÓN CURRICULAR EN EL REPOSITORIO DIGITAL

### DATOS PERSONALES:

1. **NOMBRE COMPLETO DEL ESTUDIANTE**  
PALMA FIALLOS BRIGETTE CECILIA
2. **CÉDULA DE CIUDADANÍA**  
1755887583
3. **FECHA DE NACIMIENTO**  
17/12/1998
4. **NACIONALIDAD**  
Ecuatoriana
5. **DIRECCIÓN DE RESIDENCIA**  
Pablo Esteban Yerovi Romo, Una cuadra mas arriba del estadio de Pisuli
6. **PROVINCIA DE RESIDENCIA**  
Pichincha
7. **CANTÓN DE RESIDENCIA**  
Quito

---

8. **CORREO ELECTRÓNICO**  
brigittececilia\_1998@hotmail

9. **TELÉFONOS**  
0984513978

10. **FECHA DE SUSTENTACIÓN**  
Julio del 2020

**TEMA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR:**

Ejemplo: ELABORACIÓN DE UNA GUIA DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL PARA DISMINUIR EL MAL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRECX S.A DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019

**EN CASO DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:**

ESCRIBA LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**COMPLETE Y AÑADA SU FIRMA DIGITAL A CONTINUACIÓN  
TIPO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I+D+i

X

INCUBADORA EMPRESARIAL

PRODUCCIÓN ARTÍSTICA

**Yo, PALMA FIALLOS BRIGETTE CECILIA., portador de la cédula de identidad N° 1755887583, autorizo al Instituto Tecnológico Superior Cordillera la publicación del Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital.**



**FIRMA DEL ALUMNO**

**ENTIDAD QUE AUSPICIO EL TRABAJO:**      PINTULAC  

**NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL:**      Walter Betancourt  

**TELÉFONO Y/O CELULAR EMPRESA:**      0998334518  

**Ing. William Patricio Parra López**  
**ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA CENTRAL**  
**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA**

---

## AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme salud y vida durante este trayecto y permitirme alcanzar una meta más,

A mis padres por el apoyo incondicional brindado durante todo este proceso

A mis docentes por transmitirme sus conocimientos y consejos de superación

A mi esposo por su amor incondicional y gran apoyo en esta etapa

A la empresa PINTULAC por permitirme realizar este proyecto en sus instalaciones.

Brigette Cecilia Palma Fiallos

---

## DEDICATORIA

Dedico este proyecto especialmente a Dios por haberme brindado salud y vida para lograr terminar esta etapa tan importante en mi vida, a mi madre por su apoyo incondicional y fuerza de lucha constante para no rendirme en todo este trayecto, a mi padre que a pesar de la distancia logra apoyarme de la forma mas fuerte posible para lograr conseguir mis sueños, a mi esposo por brindarme amor y fortaleza en momentos difíciles.

---

## INDICE DE CONTENIDO

<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA</b> .....	ii
<b>LICENCIA DE USO NO COMERCIAL</b> .....	iii
<b>INDICE DE CONTENIDO</b> .....	ix
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	xiii
<b>INDICE DE FIGURAS</b> .....	xiv
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xvi
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPITULO I</b> .....	2
<b>1. ANTECEDENTES</b> .....	2
<b>1.01 Contexto</b> .....	2
<b>1.02 Justificación</b> .....	6
<b>1.03 Matriz T</b> .....	7
<b>CAPITULO II</b> .....	11
<b>2.1 Involucrados</b> .....	11
<b>2.02 Matriz de Análisis de Involucrados</b> .....	12
<b>2.3 Análisis de la Matriz de análisis de involucrados</b> .....	13
<b>CAPITULO III</b> .....	16
<b>3.01 Árbol de Problemas</b> .....	16
<b>3.01.01 Análisis del Árbol de Problemas</b> .....	17
<b>3.02.01 Análisis del Árbol de Objetivos</b> .....	19
<b>CAPITULO IV</b> .....	20
<b>4.01 Matriz Análisis de Alternativas</b> .....	20
<b>4.01.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Alternativas</b> .....	21
<b>4.02 Matriz de Impacto de Análisis de Objetivos</b> .....	23
<b>4.02.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos</b> .....	24
<b>4.03 Diagrama de estrategias</b> .....	25
<b>4.03.01 Análisis Diagrama de Estrategias</b> .....	26
<b>4.04 Matriz Marco Lógico</b> .....	27

---

4.04.01 Análisis Matriz Marco Lógico .....	30
<b>CAPITULO V.....</b>	<b>33</b>
5. Propuesta .....	33
5.01 Antecedentes .....	33
5.01.01 Ubicación Geográfica.....	34
5.01.02 Objetivo General .....	35
5.01.03 Alcance .....	35
5.01.04 Orientación .....	35
5.02 Justificación .....	36
5.03 Descripción de la herramienta metodológica .....	37
<b>1Guía de Prevención del estrés.....</b>	<b>54</b>
1.01 Misión.....	54
1.02 Visión.....	54
1.03 Valores .....	54
1.04 Objetivos .....	55
1.04.01 Objetivo General.....	55
1.04.02 Objetivos específicos.....	55
1.05 Taller de Inteligencia Emocional .....	55
1.05.01 Objetivo: .....	56
1.05.02 Recursos:.....	56
1.05.03 Ficha Técnica del Taller .....	57
1.06 Pausas Activas .....	58
1.06.01 Objetivo: .....	58
1.06.02 Recursos:.....	59
1.06.03 Ejercicio de Respiración.....	59
1.06.03.01 Objetivo: .....	59
1.06.03.02 Procedimiento: .....	59
1.06.04 Ejercicios de relajación muscular.....	60
1.06.04.01 Objetivo.....	60
1.06.04.02 Procedimiento: .....	60
1.07 Alimentación sana y ejercicio.....	62
Referencias.....	69

---

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1 Matriz T</b> .....	<b>7</b>
<b>Tabla 2: Matriz de Análisis de Involucrados</b> .....	<b>12</b>
<b>Tabla 3: Matriz de Análisis de Alternativas</b> .....	<b>20</b>
<b>Tabla 4: Matriz de Impacto de Análisis de Objetivos</b> .....	<b>23</b>
<b>Tabla 5: Matriz Marco Lógico</b> .....	<b>27</b>
<b>Tabla 6 Pregunta 1</b> .....	<b>41</b>
<b>Tabla 7 Pregunta 2</b> .....	<b>42</b>
<b>Tabla 8 Pregunta 3</b> .....	<b>43</b>
<b>Tabla 9 Pregunta 4</b> .....	<b>44</b>
<b>Tabla 10 Pregunta 5</b> .....	<b>45</b>
<b>Tabla 11 Pregunta 6</b> .....	<b>46</b>
<b>Tabla 12 Pregunta 7</b> .....	<b>47</b>
<b>Tabla 13 Pregunta 8</b> .....	<b>48</b>
<b>Tabla 14 Pregunta 9</b> .....	<b>49</b>
<b>Tabla 15 Pregunta 10</b> .....	<b>50</b>

---

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1: Mapeo de Involucrados.....</b>	<b>11</b>
<b>Figura 2: Árbol de Problemas.....</b>	<b>16</b>
<b>Figura 3: Árbol de Objetivos.....</b>	<b>18</b>
<b>Figura 4: Diagrama de Estrategias.....</b>	<b>25</b>
<b>Figura 5 Pregunta 1 .....</b>	<b>41</b>
<b>Figura 6 pregunta 2 .....</b>	<b>42</b>
<b>Figura 7 Pregunta 3 .....</b>	<b>43</b>
<b>Figura 8 Pregunta 4 .....</b>	<b>44</b>
<b>Figura 9 Pregunta 5 .....</b>	<b>45</b>
<b>Figura 10 Pregunta 6 .....</b>	<b>46</b>
<b>Figura 11 Pregunta 7 .....</b>	<b>47</b>
<b>Figura 12 Pregunta 8 .....</b>	<b>48</b>
<b>Figura 13 Pregunta 9 .....</b>	<b>49</b>
<b>Figura 14 Pregunta 10 .....</b>	<b>50</b>

---

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto realizado previo a la obtención de un título profesional de grado se desarrolla en la empresa TRECX S.A, la cual está ubicada en la ciudad de Quito y se dedica a la comercialización de productos afines a la construcción. Con antecedentes de problemas en el rendimiento de los colaboradores y un mal clima laboral entre compañeros y entre áreas estratégicas de la institución se ha realizado estudios para identificar cuál es el factor principal para el bajo desarrollo e incumplimiento de actividades dentro de la empresa, llegando a un factor principal que afecta física y mentalmente a todos los integrantes, siendo este el problema central y en el cual se enfoca más esta investigación.

De acuerdo a estudios realizados en la empresa TRECX S.A se obtuvieron resultados mediante encuestas que nos arrojan un factor principal de riesgo el cual es protagonizado por el estrés problemática central en este proyecto ya que afecta a todos los colaboradores en esta organización impidiendo que puedan desarrollar sus actividades con eficiencia generándoles enfermedades físicas y psicológicas hasta producir incluso enfrentamientos y conflictos dentro de la institución, para lo cual el presente proyecto establece como solución implementar una guía de prevención del estrés, la cual consta por técnicas que se pueden emplear diariamente y otras que suelen ser necesarias 3 veces al mes como lo son las pausas activas y talleres que fomentan, incentivan y guían al colaborador en su trabajo y permiten un buen manejo de emociones y de la jornada laboral en sí, con el fin de disminuir enfermedades profesionales y aumentar la productividad de los colaboradores. Estrés, productividad, pausas activas, clima laboral, inteligencia emocional, enfermedades.

---

## ABSTRACT

The present project carried out prior to obtaining a professional degree is carried out in the company TRECX S.A, which is located in the city of Quito and is dedicated to the commercialization of products related to construction. With a history of problems in the performance of collaborators and a bad work climate among colleagues and between strategic areas of the institution, studies have been carried out to identify what is the main factor for the low development and non-compliance of activities within the company, reaching a main factor that affects physically and mentally all members, this being the central problem and on which this research focuses more.

According to studies carried out in the company TRECX SA, results were obtained through surveys that show us a main risk factor which is led by the central problematic stress in this project since it affects all the collaborators in this organization, preventing them from developing their activities with efficiency generating physical and psychological illnesses to produce even confrontations and conflicts within the institution, for which the present project establishes as a solution to implement a stress prevention guide, which consists of techniques that can be used daily and others that are usually necessary 3 times a month such as active breaks and workshops that promote, encourage and guide the collaborator in their work and allow a good management of emotions and the workday itself, in order to decrease occupational diseases and increase the employee productivity. Stress, productivity, active breaks, work environment, emotional intelligence, illnesses.

---

## INTRODUCCIÓN

En una organización además de una buena estabilidad económica lo que toda persona desea es sentirse bien, crecer profesionalmente y tener una buena estabilidad mental y física al realizar todas sus actividades. Además, contar con tiempo para disfrutar con la familia y terminar sus días de jornada con la suficiente energía para atender a la misma. Los términos mencionados antes engloban un proceso fundamental que al no cumplirlo los colaboradores empiezan a sentir frustración pues al no satisfacer las necesidades de seguridad según la pirámide de Maslow que engloban lo laboral, familiar y de salud las personas tienden a pasar por una etapa de presión, angustia y preocupación lo que conlleva al estrés laboral.

Es así como surge la necesidad de elaborar una investigación en cuanto a estos términos los cuales son fundamentales saber manejar y conllevar tanto dentro como fuera de la empresa, logrando así un buen clima laboral y la disminución del estrés en las personas logrando de esta manera alcanzar la satisfacción personal en cada uno.

---

## **CAPITULO I**

### **1. ANTECEDENTES**

#### **1.01 Contexto**

##### ***1.01.01 Macro***

Según Bertoni 2013 el estrés es una variable del cual ninguna persona está excepto y es una de las enfermedades que mayor incidencia tiene a nivel mundial, está relacionado al ámbito laboral en donde este problema surge cuando las personas sienten exigencias que no se entrelazan con sus capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas es aquí en donde empiezan las preocupaciones y faltas de sueño para muchos.

La mayor preocupación de toda persona es tener un trabajo estable, en toda organización lo fundamental para que un grupo de trabajo labore de la mejor manera son las relaciones entre colaboradores y sus jefes, con sus compañeros de trabajo y de ellos mismos con su trabajo. Es decir, aquel que ama lo que hace, lo logra sin esfuerzo alguno. Términos como preocupación profesional, estabilidad, poder adquisitivo y motivación en el trabajo son los más estudiados y analizados ya que estos son los que causan más presión en todo colaborador pues son los imprescindibles para alcanzar el éxito de funciones en la vida laboral en cualquier lugar del mundo. (Bertoni, 2013)

Así en países europeos según estudios realizados desde el 2015 “Un 40% de los trabajadores piensa en abandonar su empresa. Esta es una de las principales conclusiones

---

del Barómetro “Bienestar y motivación de los empleados en Europa” en el que han participado 13.600 personas” (Ipsos, Edenred, 2015)

Por otra parte, como lo expone López (1993), no se tiene un concepto específico sobre el clima laboral dentro de las organizaciones, pero hace 60 años, el mismo López recalca, que Lewin (1951) en Field theory in Social Science, indicó la relevancia del clima al señalar que el comportamiento humano está influido por el “campo” psicológico o el ambiente en el que se desenvuelve la persona. En este sentido, el clima es relevante para entender otros aspectos objetivos de la organización.

Cuando un empleado baja notoriamente su rendimiento laboral es porque quizá está atravesando por una situación de inconformidad o alguna serie de problemas. Y es allí donde debe preocuparse la empresa por el bienestar del sujeto. Dentro de una organización se debe de tomar en cuenta la parte humanística, porque los empleados necesitan una calidad de vida y qué mejor que se la otorgue la empresa

Un estudio realizado por el Instituto de Estudios Laborales (IEL) de Esade con datos del Great Place to Work Institute Europe muestra que Italia, Finlandia y Francia, junto con España, son los países de la Unión Europea más pesimistas con su ambiente de trabajo. En el lado opuesto, los trabajadores de Austria, Grecia, Irlanda o los Países Bajos son los que se sienten más a gusto con su organización. El estudio ha considerado cinco dimensiones (camaradería, igualdad, orgullo, percepción de los RH y credibilidad) que configuran el perfil de una organización en 14 países de la Unión Europea durante 2003, 2004 y 2005. Por otro lado, los resultados de una ciberencuesta<sup>1</sup> de factorhuma.org ponen de manifiesto

---

que el 40% de las personas con acceso a nuestro portal no han hecho ningún Estudio de Clima Laboral en los últimos 3 años. El 30% no lo ha hecho nunca. (POOLE, 2006)

### ***1.01.02 Meso***

Respecto de los aspectos históricos en la teorización acerca del clima organizacional, se señala que este concepto se remonta a las ideas de Tolman sobre los mapas cognitivos, definidos como el «esquema individual que constituyen las personas para darle sentido a su ambiente» (en Astudillo, 1985, p.6).

La definición anterior acerca de la descripción del ambiente es a nivel de percepciones individuales. Lewin sería quien daría inicio a una visión centrada en aspectos organizacionales, relacionando el comportamiento humano con el ambiente., desarrolló el concepto de atmósfera psicológica y señaló que este término se refería a una realidad susceptible de ser demostrada empíricamente. (Lewin, 1939)

El mundo laboral se convierte en una selva, en el cual la presa son aquellos jóvenes que apenas terminan su ciclo como bachilleres y esperan con ansias encontrar una oportunidad de encontrar un trabajo que cumpla con todas sus expectativas económicas, buen clima laboral y jornadas de trabajo de acuerdo a sus expectativas. Según el CNN de Chile el 42% de los trabajadores chilenos asegura sentir altos niveles de estrés. En su último sondeo se evidenció en 2018 a los jóvenes de entre 18 a 29 años como el grupo de más riesgo a estar expuestos al estrés. (Miño, 2015)

Las mujeres al lanzarse al mundo laboral y dentro de cada organización, tienden a estar expuestas a muchos factores de preocupación además de la estabilidad laboral y

---

crecimiento profesional para tener estrés. Pues no es solamente una extensa jornada de trabajo, cargas de actividades sino también un punto muy importante como lo es el acoso laboral, el cual consiste en humillaciones, ofensas, maltratos y como su palabra mismo lo dice abusos de cualquier persona hacia otra que forme parte de una organización. Este fenómeno según La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo en Ecuador lo define como “toda situación atentatoria a la dignidad de la persona” ( Comercio, 2018)

### ***1.01.03 Micro***

TRECX S.A es una de las 200 empresas más grandes del país orgullosamente ecuatoriana que nace en 1984, dedicada a la comercialización y asesoría técnica de productos afines a la construcción, la industria y el hogar.

Brindamos asesoramiento personalizado sobre sus productos y servicios con un valioso grupo de colaboradores capacitados, que ofrecen soluciones e información indispensable para que nuestros clientes tomen la mejor decisión de compra.

Fomentamos el aprendizaje y brindamos capacitación a la comunidad sobre temas arquitectónicos, madera, metalmecánica, industriales, automotriz, arte, alta decoración y texturas, equipos de protección personal, entre otros.

Debido a que es una empresa que se mantiene en un constante crecimiento e innovación y que además logra con los objetivos propuestos por cada departamento, al cumplir con la misión que cada uno tiene según sus actividades designadas, existe cierto índice de estrés laboral en los colaboradores ya que cada colaborador tiene sobrecarga de trabajo pues

---

todos se manejan con oficios o solicitudes de problemas relacionados a las funciones de la institución, los cuales se manejan en conjunto con todas las áreas y al presentarse percances tienden a tener enfrentamientos y con esto surge el mal clima laboral.

Para evitar el estrés y mal clima laboral los colaboradores deben tener satisfacción en su puesto de trabajo, en el área en la que se encuentren y en las actividades que realizan, además de una buena comunicación y el estar prestos a escuchar y a recibir lluvias de ideas que ayuden al mejoramiento de estos factores que lo único que provocan es que no se cumpla con los objetivos propuestos por la organización por lo que en el área de Recursos Humanos debería utilizar técnicas o desarrollar actividades para que de esta manera los colaboradores se sientan motivados y su clima laboral sea más agradable.

### **1.02 Justificación**

Mediante la investigación observada, se ha determinado que en la empresa TRECX S.A del Distrito metropolitano de Quito se debe implementar una guía para prevenir el estrés pues los colaboradores se sienten cansados cuando realizan sus actividades, además de causar tensiones y malas actitudes al momento de laborar por lo que causa una problemática que afecta en el clima laboral, desempeño y productividad.

Una mala ergonomía tiende a ser otro factor para producir estrés y cansancio, las jornadas extensas de trabajo, la sobrecarga de actividades, el acoso laboral son factores que inducen a la producción grave de estrés para los colaboradores los cuales sin un buen manejo y conocimiento del mismo pueden ocasionar problemas iniciando con contracturas, falta de apetito, migraña, hipertensión arterial y en el caso más fuerte si

existiera acoso laboral en la organización en un término alto este podría conllevar a la depresión y aislamiento de los colaboradores terminando incluso en la muerte o suicidio.

Por esta razón es importante implementar el estudio y prevención del estrés y clima laboral en la organización consiguiendo disminuir todas estas problemáticas mencionadas anteriormente y con esto mejorar la productividad de los objetivos de la empresa obteniendo así su mayor éxito, este tema hace énfasis dentro del Plan del Buen Vivir en el Eje 1 Derechos para todos durante toda la vida en su primer objetivo el cual dice lo siguiente: “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las persona” debido a que al disminuir el estrés en la empresa se logra una vida más saludable y estable para los colaboradores con lo cual se asegurara una vida digna para cada uno de ellos.

(Plan Nacional del Buen Vivir 2017 – 2021)

### 1.03 Matriz T

**Tabla 1 Matriz T**

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Colaboradores con enfermedades laborales y riesgos psicosociales.	Alto índice de estrés y mal clima laboral en los colaboradores de la empresa TRECX S. A				Colaboradores con menor riesgo a enfermedades físicas y psicológicas mejorando el clima laboral en la organización
FUERZAS IMPULSADORAS	I	P.C	I	P.C	FUERZAS BLOQUEADORAS

Capacitaciones sobre el estrés para el conocimiento de este problema a los colaboradores.	2	5	5	2	Falta de predisposición y aprobación económica por parte de Gerencia Financiera.
Implementación de pausas activas para colaboradores.	2	5	5	1	Mala predisposición por parte de colaboradores.
Inducción de información sobre riesgos psicosociales a colaboradores.	2	5	5	1	Falta de participación por parte de colaboradores.
Fomentar las relaciones interpersonales entre colaboradores.	3	5	2	5	Descoordinación en la propuesta de metas y objetivos.

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado Por:** Brigette Palma

---

### ***1.03.01 Análisis Matriz T***

Debido a situaciones encontradas en la empresa TRECX S.A se refleja en nuestra Matriz T una situación actual que es Alto índice de estrés y mal clima laboral en los colaboradores de la empresa TRECX S.A esto nos permite arrancar para tomar medidas adecuadas para lograr mejoras constantes dentro de la organización logrando así que los colaboradores generen mayor productividad y reduciendo así las enfermedades y riesgos mediante fuerzas impulsadoras logrando con esto una vida más sana para los mismos.

La primera fuerza impulsadora consta de capacitaciones sobre el estrés para el conocimiento de este problema a los colaboradores la intensidad real es de (2) y la ideal es de (5) debido a que es importante mantener constantes capacitaciones para los que los colaboradores se mantengan informados sobre esta problemática es esta fuerza tenemos una fuerza bloqueadora que es falta de predisposición y aprobación económica por parte de Gerencia Financiera con una intensidad real de (5) queriendo en esto se obtenga una intensidad ideal de (2) ya que al tener conocimiento sobre el estrés los colaboradores pondrán énfasis para combatirlo y así disminuir problemas en sus áreas de trabajo.

La segunda fuerza impulsadora consiste en la implementación de pausas activas para colaboradores con una intensidad real de (2) para lo cual debería existir una intensidad ideal de (5) pues el practicar pausas activas disminuye el estrés en los colaboradores así como muchas otras enfermedades que este ocasiona tenemos una fuerza bloqueadora que es la mala predisposición por parte de colaboradores con una intensidad real de (5) esperando disminuir y llegar a una intensidad real de (1) esto sucede debido a que muchos colaboradores toman este tema como un chiste debido al desconocimiento de las

---

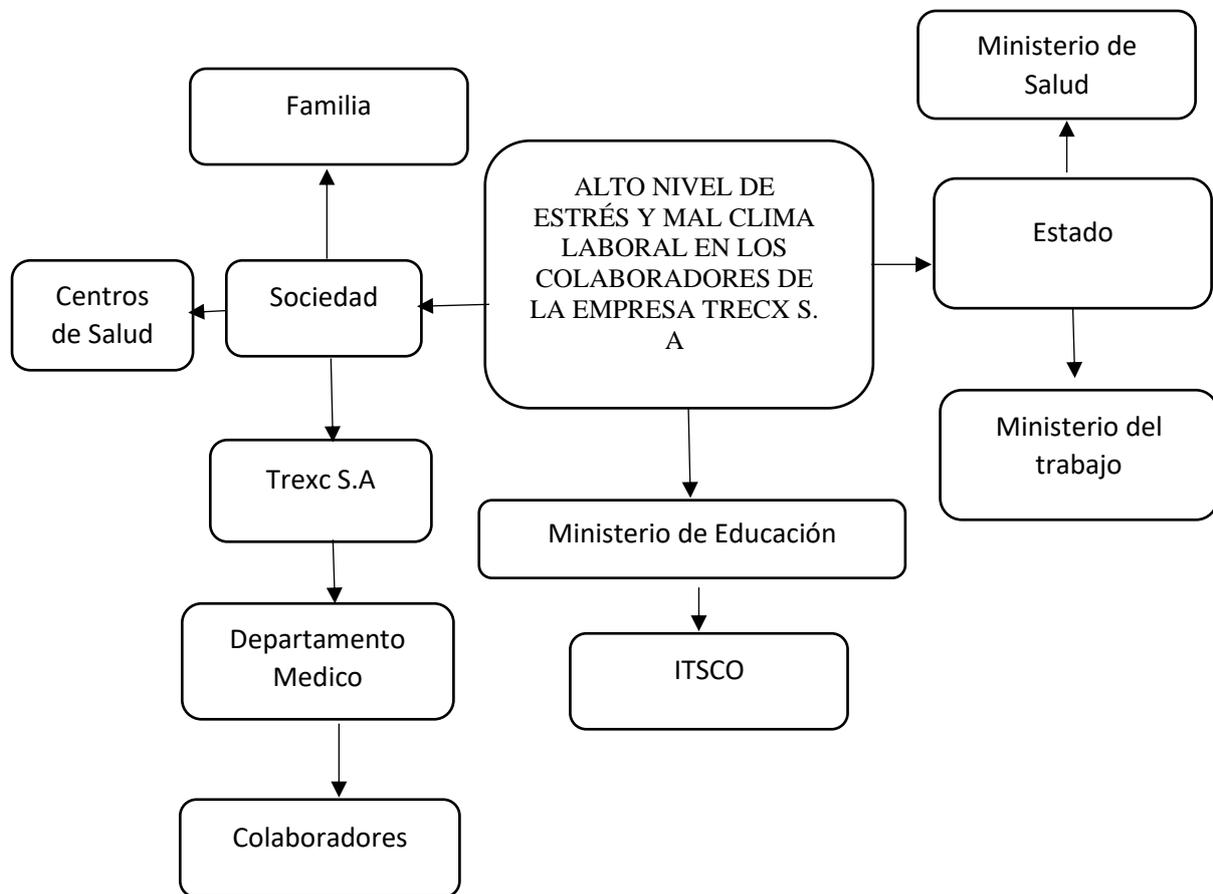
consecuencias que este provoca además de la ignorancia de los beneficios de practicar métodos necesarios para prevenirlo como lo son las pausas activas.

Otra fuerza impulsadora es la Inducción de información sobre riesgos psicosociales a colaboradores ya que la falta de información siempre perjudica, pues al no tener conocimientos sobre este tema tan importante conduce a padecer de los mismos, la implementación de estas en lo real lo hemos observado como medio bajo (2) y se pretende llegar a un potencial de cambio alto (5), existe una fuerza bloqueadora que es la falta de participación por falta de los colaboradores y esto en lo real sería alto (5) y ocasionaría un potencial de cambio bajo (1).

Como última fuerza impulsadora tenemos fomentar las relaciones interpersonales entre colaboradores para así obtener una mejor organización y fluidez en la realización de los procesos de la organización en lo real lo hemos observado como medio (3) y con el proyecto se pretende un potencial de cambio alto (5), pero existe una fuerza bloqueadora que es descoordinación en la propuesta de metas y objetivos que en lo real es de muy bajo (2) y ocasionara un potencial de cambio medio alto (4).

## CAPITULO II

### 2.1 Involucrados



**Figura 1: Mapeo de Involucrados**

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado Por:** Brigette Palma

## 2.02 Matriz de Análisis de Involucrados

**Tabla 2: Matriz de Análisis de Involucrados**

Matriz de Involucrados					
ACTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS CAPACIDADES MANDATOS	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Ministerio de Salud	Evitar los problemas psicológicos y físicos en TRECX S. A	Dolores de espalda, ansiedad, trastornos de sueño	Aumentar sitios de atención Ley orgánica de Salud Art. 6	Realizar actividades al aire libre	Falta de economía para inversión
Ministerio del trabajo	Evitar una productividad negativa para la empresa	Cargas excesivas de trabajo	Realizar capacitaciones sobre SST Constitución del Ecuador Art 326	Evitar el aumento de la jornada normal de trabajo	Mala organización en el área
IESS	Disminuir mal estar mental y físico en los colaboradores	Instituciones con atención de mala calidad.	Recursos Humanos Agilizar Atención en hospitales Ley de seguridad social Art 3	Generar capacitaciones constantes sobre actualización de temas	Desinterés por parte de jefes inmediatos
ITSCO	Evitar productividad baja en los colaboradores	Colaboradores muy presionados por sobrecarga de trabajo	Recurso humano Realizar campañas Plan del Buen Vivir Eje 1	Realizar actividades al aire libre	Falta de economía e interés por la empresa
Colaboradores	Evitar problemas psicosociales.	Deficiencia en la organización en de áreas	Recursos Humanos Implementar políticas Constitución del Ecuador Art 32	Realizar pausas activas durante la jornada de trabajo	Trabajo constante y en exceso

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado Por:** Brigitte Palma

---

### **2.3 Análisis de la Matriz de análisis de involucrados.**

En la matriz de involucrados se tiene que constar de varios actores en este caso el primero es el Ministerio de Salud el interés que tiene sobre el problema es evitar los problemas psicológicos y físicos en la empresa TRECX S.A el problema percibido son dolores de espalda, ansiedad trastornos de sueño los recursos, capacidades y mandatos consta de aumentar sitios de atención según la Ley orgánica de salud Art 6 numeral 16 Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública: 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. El interés que tiene sobre el proyecto es realiza actividades al aire libre y los conflictos potenciales es la falta de economía para una inversión.

El segundo involucrado es el Ministerio de Trabajo con un interés sobre el problema central evitar una productividad negativa para la empresa con problemas percibidos de cargas excesivas de trabajo. En recursos, capacidades, mandatos realizar capacitaciones sobre Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo basándose en el Art 326, numeral 5 de la constitución del Ecuador: El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: ... A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. El interés que tiene sobre el problema es evitar el aumento de la jornada normal de trabajo y conflictos potenciales de mala organización en el área.

---

El tercer involucrado es el IESS con un interés sobre el proyecto de disminuir mal estar mental y físico en los colaboradores con problemas percibidos de instituciones con atención de mala calidad. Recursos, capacidades y mandatos al grupo de Recursos Humanos con la capacidad de agilizar atención en hospitales según la Ley de Seguridad Social en su Art. 3 Riesgos Cubiertos: El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de: a. Enfermedad; b. Maternidad; c. Riesgos del trabajo; d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, e. Cesantía. Interés sobre el proyecto generar capacitaciones constantes sobre actualización de temas y conflictos potenciales de desinterés por parte de jefes inmediatos.

El cuarto involucrado es el ITSCO con un interés sobre el problema de evitar una productividad baja en los colaboradores con problemas percibidos colaboradores muy presionados por sobrecarga de trabajo. Capacidades, recursos y mandatos realizar campañas según el Plan del Buen en el Eje 1 Derechos para todos durante toda la vida en su primer objetivo el cual dice lo siguiente: “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas”. Interés sobre el proyecto realizar actividades al aire libre y conflictos potenciales falta de economía e ´´interés por la empresa.

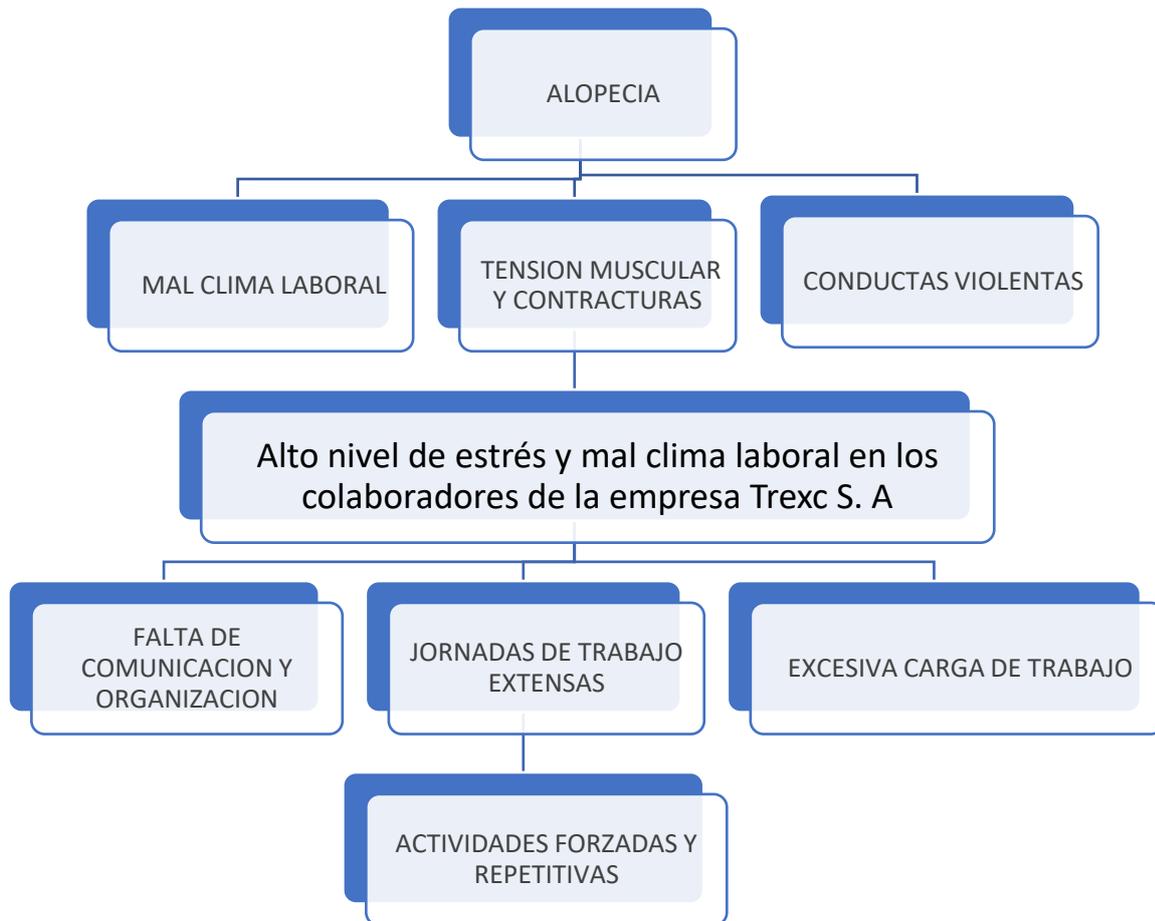
Como último involucrado tenemos a los colaboradores con un interés sobre el problema central de evitar problemas psicosociales, problemas percibidos de deficiencia en la organización de sus áreas. Recursos Capacidades y mandatos implementar políticas según la Constitución del Ecuador en la sección séptima Salud 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. Interés sobre el proyecto realizar pausas activas durante la jornada de trabajo y conflictos potenciales de trabajo en exceso y constante.

### CAPITULO III

#### 3.01 Árbol de Problemas



**Figura 2: Árbol de Problemas**

**Fuente: Investigación de Campo**

**Elaborado Por: Brigette Palma**

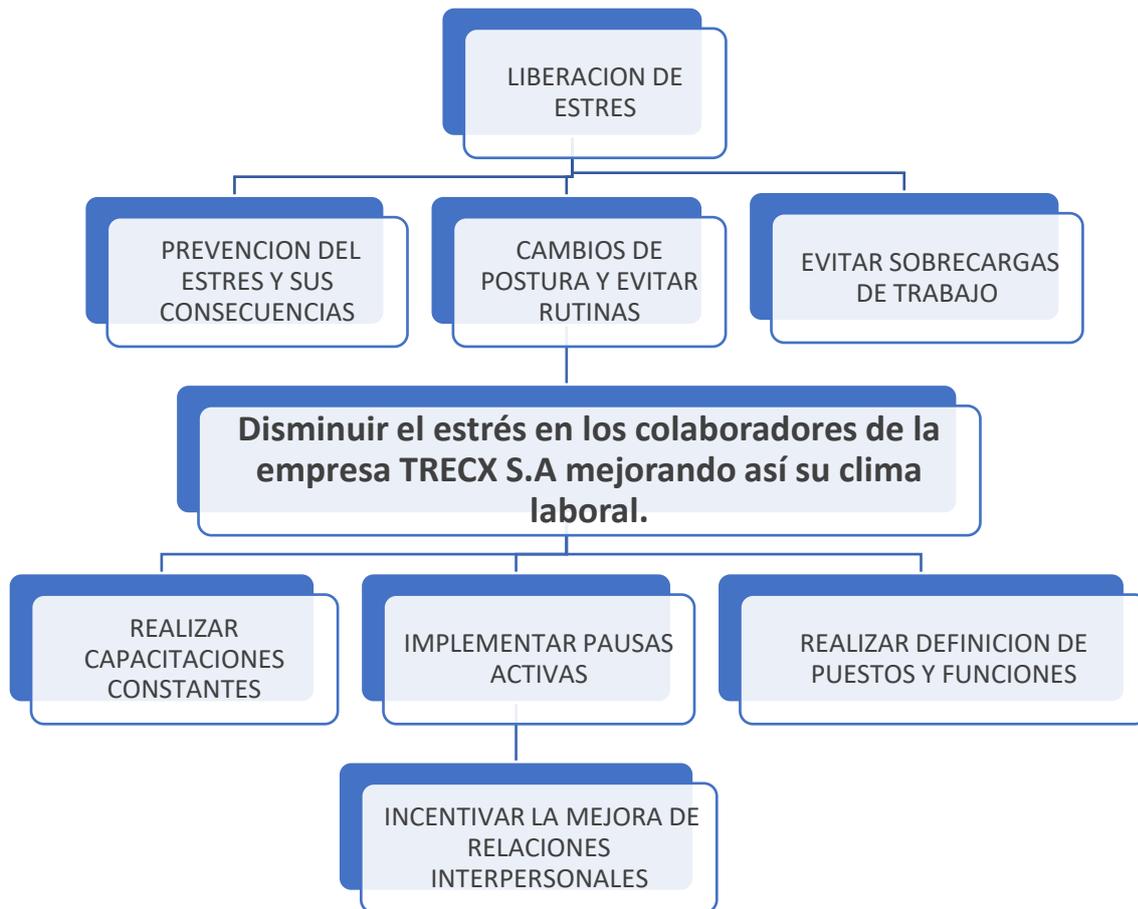
---

### **3.01.01 Análisis del Árbol de Problemas.**

En el árbol de problemas se expone un problema central que es alto nivel de estrés y mal clima laboral en los colaboradores de la empresa TRECX S.A, se identifican causas principales para la existencia de este problema a la falta de comunicación y organización en los distintos departamentos, jornadas de trabajo extensas y tediosas para los colaboradores, excesiva carga de trabajo al no existir definiciones de actividades y la realización de actividades forzadas y repetitivas para los integrantes de la compañía lo cual incentiva a que se torne en los diferentes departamentos altos niveles de estrés.

Como efectos se tiene un mal clima laboral debido a enfrentamientos y malos entendidos en los procesos, tensión muscular en los colaboradores por mantenerse por tiempos prolongados de una misma manera, además existen conductas violentas por parte de integrantes que generan la improductividad laboral y como último efecto tenemos la alopecia que es una enfermedad que se ha hecho presente en algunos colaboradores y que ocasiona el ausentismo de los mismos provocando un retrasos en el cumplimiento de los procesos de la organización.

### 3.02 Árbol de Objetivos.



**Figura 3:** Árbol de Objetivos

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado Por:** Brigette Palma

---

### 3.02.01 Análisis del Árbol de Objetivos

En el árbol de objetivos tenemos como objetivo general disminuir el estrés en los colaboradores de la empresa TRECX S.A mejorando así su clima laboral, por medio de este se impulsará realizar capacitaciones constantes para la actualización constante de información sobre prevención del estrés y lo importante que es conllevar un buen clima laboral, implementar pausas activas para evitar el cansancio o agotamiento en los colaboradores, realizar definiciones de puestos y funciones para así evitar la sobrecarga de actividades e incentivar las relaciones interpersonales con todo el personal mejorando así el clima laboral.

Los resultados que se desean con estos objetivos son el cumplimiento en el tiempo pronosticado, además de minimizar los conflictos existentes en la organización y lo más importante que todos los colaboradores gocen de un clima laboral idóneo para incrementar su productividad constantemente.

## CAPITULO IV

### 4.01 Matriz Análisis de Alternativas

**Tabla 3: Matriz de Análisis de Alternativas**

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO	FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLITICA	TOTAL	CATEGORÍA
REALIZAR CAPACITACIONES CONSTANTES	5	3	3	5	5	21	MEDIA ALTA
IMPLEMENTAR PAUSAS ACTIVAS	5	4	5	5	4	23	ALTA
REALIZAR DEFINICION DE PUESTOS Y FUNCIONES	5	4	5	4	4	22	MEDIA ALTA
INCENTIVAR LA MEJORA DE RELACIONES INTERPERSONALES	5	4	5	5	4	23	ALTA
OBTENER COLABORADORES CON BUENA SALUD Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA TRECX S.A	5	4	4	5	4	22	MEDIA ALTA

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado Por:** Brigette Palma

---

#### **4.01.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Alternativas**

El primer objetivo es realizar capacitaciones constantes esto tiene un impacto sobre el propósito de (5) alto, la factibilidad técnica es de (3) debido a los diferentes puntos a tratarse en las capacitaciones, se cuenta con una factibilidad financiera de (3) debido a que en la organización se cuenta con auditorio este obviamente se debe reservar con tiempo pero al destinarse para estas actividades se cuenta con el apoyo de Talento Humano, una factibilidad social de (5) alto pues influye mucho en la convivencia de los colaboradores, y la factibilidad política de (5) alto ya que cumple con todas las condiciones establecidas.

El segundo objetivo consta de implementar pausas activas tiene un impacto sobre el propósito de (5) alto, mejorando el desempeño de los colaboradores al influir en la estabilidad y equilibrio para que realicen sus actividades, una factibilidad técnica de (4) medio alto, una factibilidad financiera de (5) debido a que para la realización de las pausas activas no se necesita otro recurso más que el tiempo, teniendo también una factibilidad social de (5) pues influirá a mantener un ambiente laboral estable y finalizando con una factibilidad política de (4) media alta ya que la realización de pausas activas no se encuentran establecidas en el reglamento interno pero si son aprobadas y recomendadas para mantener el equilibrio en la productividad del personal.

El tercer objetivo es realizar la definición de puestos y funciones con un impacto sobre el propósito de (5) alto, una factibilidad técnica de (4) medio alto debido a la reestructuración en el organigrama y en los perfiles de cargo, además de los cronogramas destinados a los colaboradores, una factibilidad financiera de (5) alto pues no requiere de mucha inversión consta de una factibilidad social de (4) media alta pues con esto se evitarán muchos reprocesos en las

---

funciones de cada departamento y una factibilidad política de (4) media alta pues con la aprobación de gerencia del Talento Humano se realizarán estos cambios.

Como cuarto objetivo tenemos incentivar la mejora de relaciones interpersonales con un impacto sobre el propósito de (5) alto, una factibilidad técnica de (4) debido a las actividades a realizarse en este objetivo, la factibilidad financiera es de (5) pues esta en conjunto con el tercer objetivo se logrará de manera más concreta, una factibilidad social de (5) al incentivar el personales a resolver conflictos de manera adecuada y así fomentar un buen clima laboral y finaliza con una factibilidad política de (4) medio alto pues cuenta con las aprobaciones establecidas.

Como último objetivo tenemos obtener colaboradores con buena salud y productividad en la empresa TRECX S.A con un impacto sobre el propósito de (5) pues es el mayor objetivo que se debe alcanzar, una factibilidad técnica de (4) pues para llegar a cumplirse este objetivo se deben cumplir los antes mencionados, una factibilidad financiera de (4) medio alto, una factibilidad social de (5) pues una buena salud y una alta productividad de los colaboradores conllevan al éxito del cumplimiento de las metas de la organización y finalizando con una factibilidad política de (4) debido a que al mantener estabilidad emocional y psicológica en el personal produce con esto muchos aspectos positivos que conllevan al progreso de los departamentos y con ellos a disminuir conflictos generando un buen clima laboral.

#### 4.02 Matriz de Impacto de Análisis de Objetivos

**Tabla 4: Matriz de Impacto de Análisis de Objetivos**

OBJETIVOS	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO GENERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVACION	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORÍA
REALIZAR CAPACITACIONES CONSTANTES	Colaboradores con constante información sobre estrés y clima laboral (4)	Respeto para ambos géneros en capacitaciones (5)	Contribuye a proteger el entorno físico (5)	Reflejar un compromiso con la empresa (5)	Fortalecer la participación del personal (4)	23	ALTA
IMPLEMENTAR PAUSAS ACTIVAS	Eficiencia de desarrollo de actividades (4)	Incremento de producción de los colaboradores (5)	Mejora el entorno cultural (5)	Incremento de resultados empresariales positivos (4)	Equilibrio entre colaboradores y su empleo (4)	22	MEDIA ALTA
REALIZAR DEFINICION DE PUESTOS Y FUNCIONES	Determinar estrategias y técnicas con resultados positivos (5)	Evita acumulación de trabajo en colaboradores (4)	Eliminar el agotamiento en colaboradores (4)	Cumplir la misión según su perfil de cargo (5)	Organización de tiempo y actividades (5)	23	ALTA
INCENTIVAR LA MEJORA DE RELACIONES INTERPERSONALES	Mejorar las relaciones laborales (4)	Mantener un trato cordial entre colaboradores (5)	Mejora el entorno social (4)	Cumplir con los objetivos personales y empresariales (5)	Mejora de conflictos interpersonales (5)	23	ALTA
OBTENER COLABORADORES CON BUENA SALUD Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA TRECX S.A	Personal empoderado (5)	Incrementa productividad de la empresa (5)	Permite obtener un buen clima laboral (4)	Rendimiento adecuado en la organización (4)	Soluciones de conflictos en la organización (5)	23	ALTA
TOTAL						114	

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado Por:** Brigette Palma

---

#### **4.02.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos.**

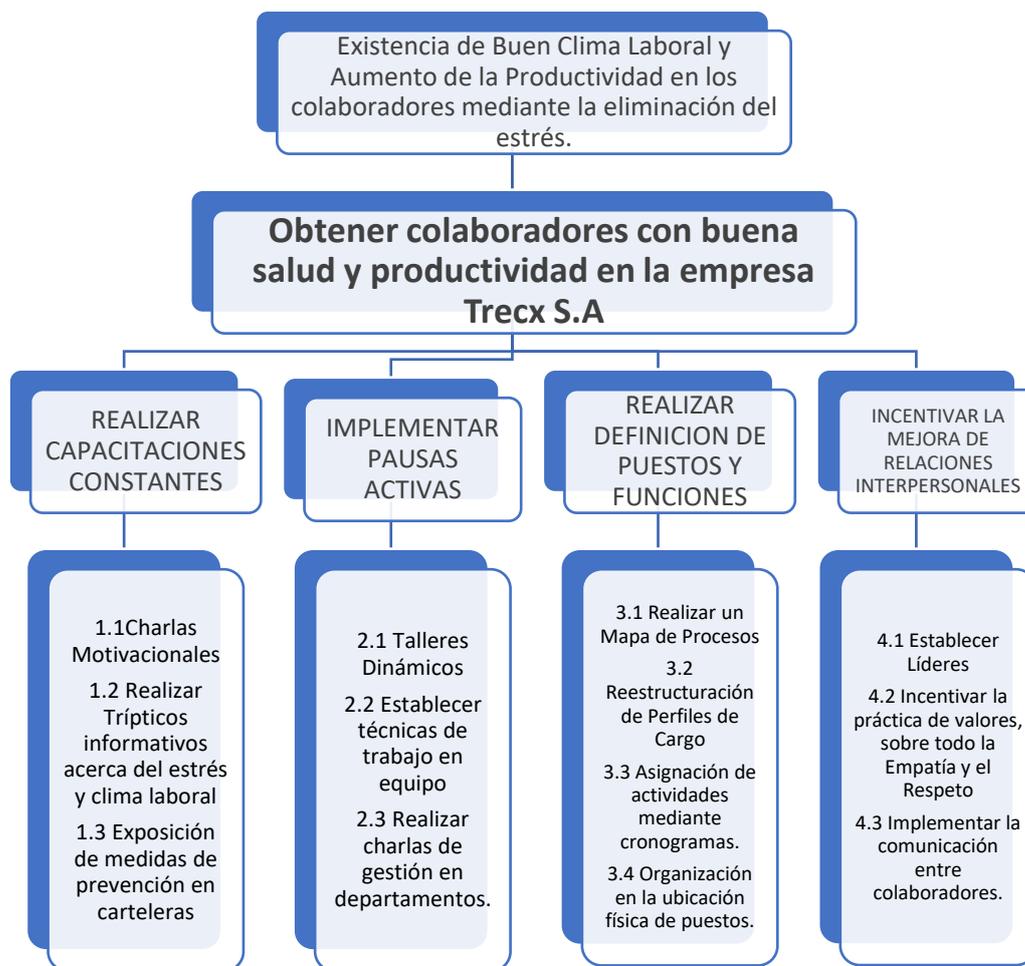
El primer objetivo de la matriz de análisis de impacto de objetivos es realizar capacitaciones constantes con una factibilidad de lograrse de (4) medio alto, con esto se mantendrá a los colaboradores con constante información sobre estrés y clima laboral, el impacto de género es de (5) alto pues para esto se necesita respeto para ambos géneros durante las capacitaciones, se tiene un impacto ambiental de (5) pues se pedirá la colaboración para lograr contribuir a la protección del entorno físico, se cuenta con una relevación de (5) alto pues con estas capacitaciones se refleja un compromiso con la empresa y una sostenibilidad de (4) medio alto al fortalecer la participación del personal.

El segundo objetivo es implementar pausas activas con una factibilidad de lograrse de (4) medio alto logrando mediante estas la eficiencia de desarrollo de actividades, se tiene un impacto de género de (5) debido al incremento de producción de los colaboradores, un impacto ambiental de (5) alto pues con las pausas activas se mejorará el entorno cultural, tiene una relevación de (4) medio alto debido al incremento de resultados empresariales positivos y una sostenibilidad con calificación (4) medio alto pues se obtendrá el equilibrio entre colaboradores y su empleo.

El tercer objetivo es realizar la definición de puestos y funciones con una factibilidad de lograrse de (5) al determinar estrategias y técnicas con resultados positivos tiene un impacto de género de (4) medio alto pues se lo realizará a todo el personal, tiene un impacto ambiental de (4) medio alto ya se con esto se quiere eliminar el agotamiento en los colaboradores, cuenta con una revelación de (5) al permitir que lo colaboradores cumplan su misión según su perfil de cargo y para finalizar una sostenibilidad con

calificación (5) al otorgar una mejora en la organización de tiempo y actividades en las funciones del personal.

#### 4.03 Diagrama de estrategias



**Figura 4: Diagrama de estrategias**

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado Por:** Brigette Palma

---

#### **4.03.01 Análisis Diagrama de Estrategias.**

En el diagrama de estrategias se tiene como finalidad Existencia de Buen Clima Laboral y Aumento de la Productividad en los colaboradores mediante la eliminación del estrés con la finalidad de otorgar a los colaboradores de la empresa TRECX S.A un ambiente laboral digno para su desempeño, con lo cual se establece los siguientes objetivos, realizar capacitaciones constantes en las cuales se aplicará las siguientes actividades: charlas motivacionales, realizar trípticos informativos y exposición de medidas de prevención en carteleras. También tenemos como objetivo implementar pausas activas para lo que se realizará: talleres dinámicos, se establecerán técnicas de trabajo en equipo y se realizarán charlas de gestión en departamentos. Al continuar está nuestro siguiente objetivo que consiste en realizar la definición de puesto y funciones para esto se realizara las siguientes actividades: realizar un mapa de procesos, reestructuración de perfiles de cargo, asignación de actividades mediante cronogramas y por último la organización en la ubicación física de puestos. Para finalizar, tenemos como último objetivo incentivar la mejora de relaciones interpersonales aquí tenemos como actividades: establecer líderes, incentivar la práctica de valores como empatía y respeto y también implementar la comunicación entre colaboradores

#### 4.04 Matriz Marco Lógico

**Tabla 5: Matriz de Marco Lógico**

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Existencia de un buena clima laboral y aumento de la productividad en los colaboradores mediante la eliminación del estrés	Minimizar en un 85% los conflictos laborales e incrementar un 15% de la productividad del personal.	Informes semestrales del departamento de Talento Humano	Desinterés por parte de los colaboradores
PROPOSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Obtener colaboradores con buena salud y productividad en la empresa TRECX S.A	Equilibrar el clima laboral al 90% eliminando los conflictos existentes entre colaboradores	Informes semestrales del departamento de Talento Humano	Desinterés por parte de los colaboradores
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Realizar capacitaciones constantes	Aumentar información al personal al 100% sobre el tema principal en el primer semestre del año 2020	Evaluaciones realizadas al terminar las capacitaciones	Inasistencia a las capacitaciones
Implementar pausas activas	Disminuir el estrés laboral mediante la aplicación de este proyecto en el primer semestre del año 2020	Encuestas realizadas a colaboradores	Desinterés por parte de colaboradores

Realizar definición de puestos y funciones	Evitar sobrecarga de trabajo mediante una reestructuración en el primer semestre del año 2020	Cumplimiento de cronogramas de actividades	Incumplimiento de objetivos
Incentivar la mejora de relaciones interpersonales	Incrementar un buen clima laboral en los colaboradores desde el inicio del año 2020	Evaluaciones realizadas al personal	Conflictos personales entre colaboradores
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS</b>
1.1 Charlas Motivacionales 1.2 Realizar Trípticos informativos acerca del estrés y clima laboral 1.3 Exposición de medidas de prevención en carteleras	Parlante 5,00\$ Flash Memory 4,00\$ Marcadores 3,00\$ Resmas de Papel Bond 5,00\$ Impresiones 25,00 Celular 25,00 \$ Computador 200,00 \$ Refrigerios 250,00\$	Facturas Listas de Asistencia Fotos	Inadecuada colaboración por parte de los colaboradores Desinterés por parte de la Organización Falta de tiempo para la realización de estas actividades
2.1 Talleres Dinámicos 2.2 Establecer técnicas de trabajo en equipo 2.3 Realizar charlas de gestión en departamentos.			
3.1 Realizar un Mapa de Procesos 3.2 Reestructuración de Perfiles de Cargo 3.3 Asignación de actividades mediante cronogramas. 3.4 Organización en la ubicación física de puestos			

---

4.1 Establecer Líderes 4.2 Incentivar la práctica de valores, sobre todo la Empatía y el Respeto 4.3 Incrementar la comunicación entre colaboradores.			
---	--	--	--

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado Por:** Brigette Palma

---

#### **4.04.01 Análisis Matriz Marco Lógico**

En la matriz de marco lógico se tiene como finalidad existencia de un buen clima laboral y aumento de la productividad en los colaboradores mediante la eliminación del estrés como indicador minimizar en un 85% los conflictos laborales e incrementar un 15% de la productividad del personal contando con un medio de verificación los informes semestrales del departamento de Talento Humano con supuestos de desinterés por parte de los colaboradores.

Un propósito de obtener colaboradores con buena salud y productividad en la empresa TRECX S.A como indicador equilibrar el clima laboral al 90% eliminando los conflictos existentes entre colaboradores contando como medio de verificación los informes semestrales del departamento de Talento Humano y supuestos de desinterés por parte de los colaboradores.

El primer componente del Marco Lógico es realizar capacitaciones constantes con indicador de aumentar información al personal al 100% sobre el tema principal en el primer semestre del año 2020 como medio de verificación tenemos evaluaciones realizadas al terminar las capacitaciones y supuestos de inasistencia a las capacitaciones.

El segundo componente es implementar pausas activas con indicadores de disminuir el estrés laboral mediante la aplicación del proyecto en el primer semestre del año 2020 tenemos como medio de verificación las encuestas realizadas a los colaboradores y un supuesto que es el desinterés por parte de los colaboradores.

---

El tercer componente es realizar la definición de puestos y funciones tenemos como indicador evitar la sobrecarga de trabajo mediante una reestructuración en el primer semestre del año 2020 tenemos como medio de verificación el cumplimiento de cronogramas de actividades y un supuesto de incumplimiento de objetivos.

Como último y cuarto componente tenemos incentivar a la mejora de relaciones interpersonales como indicador incrementar un buen clima laboral en los colaboradores desde el inicio del año 2020 tenemos como medio de verificación evaluaciones realizadas al personal y como supuesto conflictos personales entre colaboradores.

Las actividades que están destinadas para la realización y cumplimiento de este proyecto son:

- ✓ Charlas Motivacionales
- ✓ Realizar trípticos informativos acerca del estrés y clima laboral
- ✓ Exposición de medidas de prevención en carteleras
- ✓ Talleres dinámicos
- ✓ Establecer técnicas de trabajo en equipo
- ✓ Realizar charlas de gestión en departamentos
- ✓ Realizar un mapa de procesos
- ✓ Reestructuración de perfiles de cargo
- ✓ Asignación de actividades mediante cronogramas
- ✓ Organización en la ubicación física de puestos
- ✓ Establecer líderes
- ✓ Incentivar la práctica de valores, sobre todo la empatía y respeto

- 
- ✓ Incrementar la comunicación entre colaboradores

Los valores presupuestados para el desarrollo del proyecto son: Material didáctico 20\$  
Refrigerios 50\$ Trípticos 15\$.

Contamos con los medios de verificación que son las facturas y listas de asistencia al proyecto además de los anexos como fotos.

Y un supuesto de inadecuada colaboración por parte de los colaboradores, desinterés por parte de la organización y falta de tiempo para la realización de estas actividades.

---

## CAPITULO V

### **5. Propuesta**

#### **5.01 Antecedentes**

La empresa TRECX S.A fue fundada en 1984 en un pequeño local rentado ubicado en el sector de Cotocollao calle Rumihurco OE4-365 y Pedro Freile, siendo el primer punto de venta empezando así con 3 colaboradores. Esta organización cuenta con varios departamentos en donde se realizan diferentes funciones y actividades que en conjunto tienen como objetivo brindar los mejores productos y servicios a sus clientes.

Cada área, departamento o colaborador debe cumplir con actividades y objetivos por lo que se ha denotado que los colaboradores se exponen a presentar agotamiento mental, ocasionando con esto un mal clima laboral.

Al no existir actividades para ayudar a combatir estos problemas frecuentes en los colaboradores se ha propuesto la implementación de una guía de prevención del estrés laboral para eliminar el agotamiento mental en los colaboradores y mejorar su clima laboral.

### 5.01.01 Ubicación Geográfica



Fuente: Google Maps y Google Imágenes

---

### 5.01.02 Objetivo General

Elaborar una Guía de prevención del estrés laboral para disminuir el mal clima laboral en los colaboradores de la empresa Trex S.A del Distrito Metropolitano de Quito

### 5.01.03 Alcance

La guía de prevención del estrés laboral establece técnicas y actividades para los colaboradores para evitar tensiones, conflictos y agotamiento por el trabajo y de esta manera aumentar la productividad y mejorar el clima laboral de la organización.

### 5.01.04 Orientación

**Pausa** Interrupción breve de una acción o movimiento.

**Pausa activa** Son breves momentos durante la jornada laboral donde las personas recuperan energías para seguir con su trabajo

**Pausa pasiva** Son aquellas las cuales ponen en reposo el cuerpo totalmente

**Estrés** Estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales

**Estrés Laboral** Es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo

**Agotamiento** Sensación de mucho cansancio, con poca energía y un fuerte deseo de dormir que interfiere con las actividades cotidianas normales

**Tensiones** Acción de fuerzas opuestas a que está sometido un cuerpo

---

**Tensión Muscular** Es una reacción propia del cuerpo ante una sobrecarga de actividades que terminan desencadenando el conocido estrés

**Motivación** Es el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo

**Enfermedades Profesionales** Es aquella enfermedad adquirida en el puesto de trabajo de un trabajador por cuenta ajena.

**Improductividad** Incapacidad de producir ganancias o resultados útiles

**Comunicación** Es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas

## **5.02 Justificación**

En la actualidad el estrés se ha convertido en uno de los problemas más comunes en las organizaciones, instituciones educativas y en la vida diaria. Ya sea por acumulación de trabajo, problemas o enfrentamientos con personas al tratar de resolver conflictos y no poder llegar a una solución e incluso solo por insatisfacción personal, esto en el ámbito laboral genera muchos conflictos llegando a ocasionar un mal clima laboral.

En los colaboradores de la empresa TRECX S.A se ha observado un alto índice de estrés y mal clima laboral ya sea el ingreso, durante o al finalizar la jornada laboral. Esto debido a muchos inconvenientes surgidos al transcurrir el día en cada área o incluso a veces conflictos generados por la realización de procesos en las que deben trabajar en equipo diversas áreas.

---

El estrés es un problema manejable más no un factor que se pueda eliminar por completo, para el control de este existen técnicas que ayudan e influyen al manejo adecuado del estrés en las personas, con lo cual se obtiene en los colaboradores que aumente su rendimiento laboral y que se eviten enfermedades, lesiones, agotamiento físico y mental. A demás permite una mejor comunicación entre el personal y con esto se logra un clima laboral equilibrado que es lo recomendable en las empresas.

### **5.03 Descripción de la herramienta metodológica**

#### ***5.03.01 Enfoque de la investigación***

La investigación se enfoca en el bienestar físico y psicológico de los colaboradores durante su jornada laboral ya que mediante su productividad y rendimiento la organización logra ofrecer productos y servicios a sus clientes, satisfaciendo así sus necesidades. En los requerimientos que cada uno solicite.

Para esto se debe evitar el agotamiento, los enfrentamientos y problemas existentes entre colaboradores, las enfermedades a las que están expuestos y la mala organización y falta de comunicación que existe en cada departamento ya que esto solo ocasiona improductividad.

El enfoque principal de este proyecto es cuantitativo ya que se realiza la investigación a un número específico de personas los cuales son todos los colaboradores de la organización

#### ***5.03.02 Tipo de la investigación***

La presente investigación está realizada con el tipo de proyecto I + D + I (Investigación + Desarrollo + Innovación) en la cual se expone la propuesta que al ser implementada traerá consigo beneficios tanto para los colaboradores como para la organización pues, al tener

---

conocimiento del estrés y saber los beneficios de un buen clima laboral cada departamento sabrá manejar de mejor manera estos puntos para poder tener un lugar de trabajo en equilibrio. Toda esta información será obtenida con un tipo de investigación cualitativa mediante datos verídicos recolectados de encuestas.

### ***5.03.03 Método de la investigación***

Para el desarrollo de la investigación se aplicará el método deductivo ya que mediante la aplicación de la guía se obtendrá porcentajes menores de estrés en los colaboradores y con esto se demostrará que al tener un buen manejo de este factor se puede mejorar el clima laboral de la empresa y con esto corroboraremos nuestra hipótesis.

### ***5.03.04 Técnica de Investigación***

Para obtener los datos de esta investigación se procede a utilizar la técnica de recolección de datos mediante la aplicación de encuestas a los colaboradores ya que con esto se obtiene resultados reales desde los propios involucrados en este proyecto

### ***5.03.05. Población***

En la organización existen un total de 105 colaboradores, entre ellos 67 hombres y 38 mujeres, los cuales en su totalidad formarán parte del desarrollo del proyecto.

### ***5.03.06. Muestra***

En la investigación que se está llevando a cabo no es necesario una muestra ya que el estudio se lo realizará a todo el personal de la empresa Trex S.A por lo tanto no se realizará este procedimiento.

---

**5.03.07 Modelo de la Encuesta**

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

**OBJETIVO:** Reunir información para sustentar la hipótesis de la investigación sobre el estrés laboral y cómo influye este en el clima laboral.

**Lee detenidamente cada pregunta y marque con una x la respuesta más conveniente.**

Género: Femenino \_\_\_ Masculino \_\_\_

1) ¿Conoce usted acerca del estrés laboral?

SI\_\_\_ NO\_\_\_

2) ¿Considera usted que padece estrés laboral?

SI\_\_\_ NO\_\_\_

3) ¿Considera que el estrés influye en el clima laboral de su empresa?

SI\_\_\_ NO\_\_\_

4) ¿Calificaría el clima laboral donde realiza sus actividades como satisfactorio?

SI\_\_\_ NO\_\_\_

5) ¿Se siente cansado al terminar su jornada laboral?

SI\_\_\_ NO\_\_\_

6) ¿Cuándo usted se siente cansado disminuye su rendimiento laboral?

SI\_\_\_ NO\_\_\_

7) ¿Le da importancia usted al cumplimiento de sus actividades laborales?

SI\_\_\_ NO\_\_\_

8) ¿En su trabajo se destina períodos de tiempo para la relajación muscular?

SI\_\_\_ NO\_\_\_

9) ¿Considera que es importante periodos de tiempo de relajación muscular?

SI\_\_\_ NO\_\_\_

10) ¿Se ha realizado antes encuestas sobre estrés y clima laboral?

---

SI\_\_

NO\_\_

¡GRACIAS POR SU TIEMPO Y ÉXITOS EN SUS FUNCIONES!

### 5.03.07.01 Resumen gráfico y análisis de las respuestas

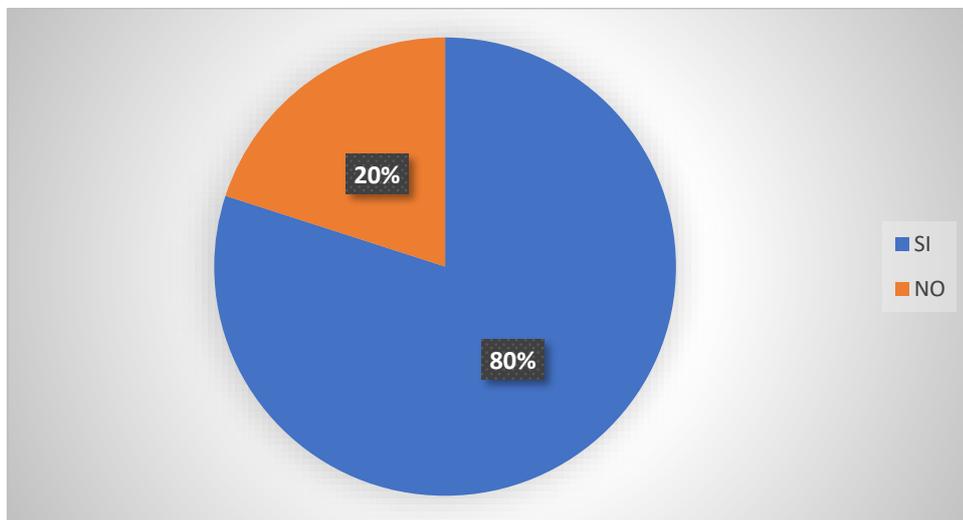
#### Pregunta N°1 ¿Conoce usted acerca del estrés laboral?

**Tabla 6 Pregunta 1**

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	84	80%
NO	21	20%
TOTAL	105	100%

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado por:** Brigette Palma



**Figura 5 Pregunta 1**

**Fuente:** Encuestas

**Elaborador Por:** Brigette Palma

Mediante la encuesta realizada a los 105 colaboradores de la empresa TRECX S.A se llegó a la conclusión que el 80% de los colaboradores tienen conocimiento acerca del estrés laboral mientras que el 20% no conocen acerca de este tema

---

**Pregunta N°2 ¿Considera usted que padece estrés laboral?**

**Tabla 7 Pregunta 2**

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	79	75%
NO	26	25%
TOTAL	105	100%

**Fuente:** Encuestas

**Elaborador por:** Brigette Palma



**Figura 6 pregunta 2**

**Fuente:** Encuestas

**Elaborador por:** Brigette Palma

De acuerdo a la encuesta realizada en la empresa TRECX S.A en la pregunta número 2 tenemos un resultado de que el 75% de los colaboradores consideran que padecen estrés laboral mientras que el 25% de los colaboradores no lo considera así.

---

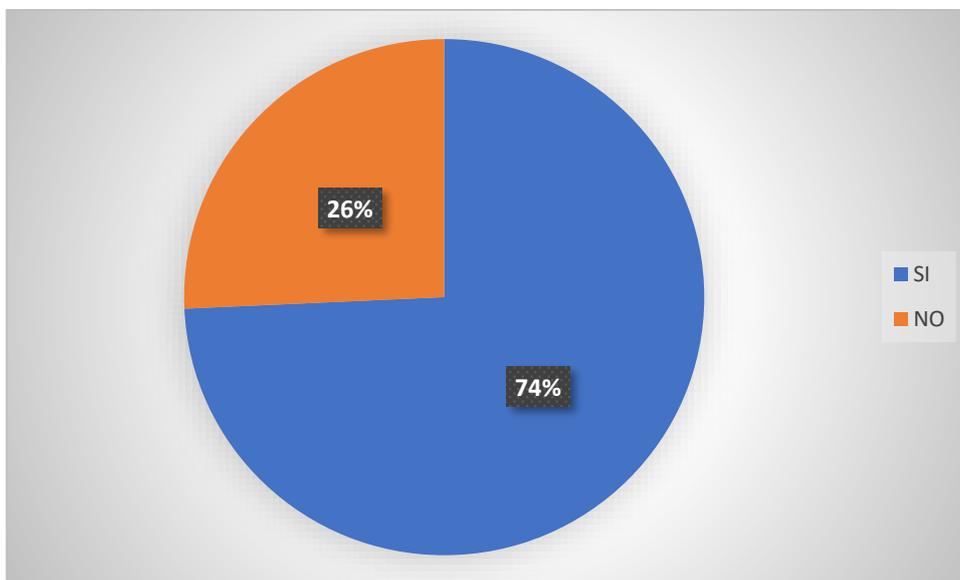
**Pregunta N°3 ¿Considera que el estrés influye en el clima laboral de su empresa?**

**Tabla 8 Pregunta 3**

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	78	74%
NO	27	26%
TOTAL	105	100%

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado por:** Brigette Palma



**Figura 7 Pregunta 3**

**Fuente:** Encuestas

**Elaborador por:** Brigette Palma

En la encuesta realizada en la empresa TRECX S.A a los 105 colaboradores tenemos que en la pregunta número 3 el 74% de los colaboradores consideran que el estrés influye en el clima laboral de la empresa mientras que el 26% no lo considera así.

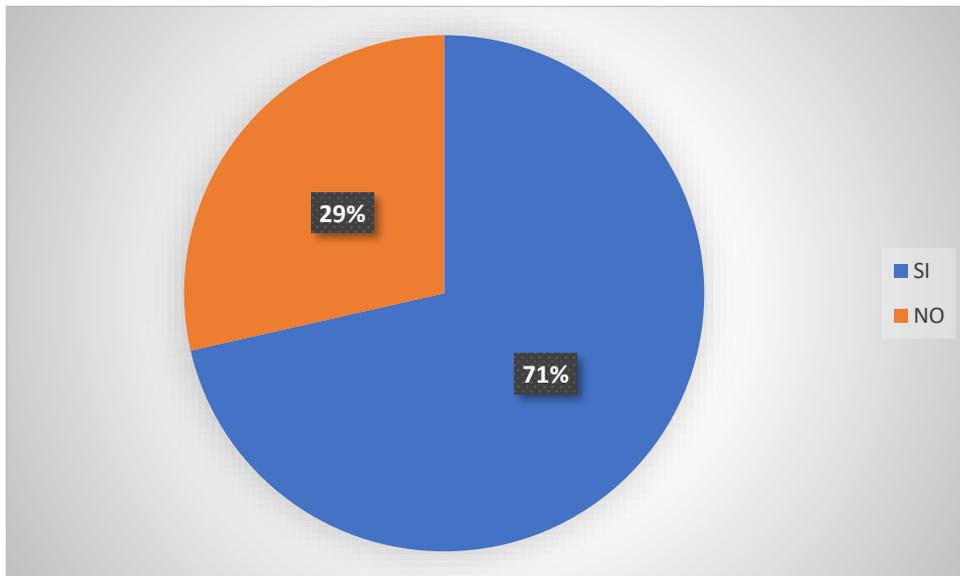
**Pregunta N°4 ¿Calificaría el clima laboral donde realiza sus actividades como satisfactorio?**

**Tabla 9 Pregunta 4**

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	75	71%
NO	30	29%
TOTAL	105	100%

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado por:** Brigette Palma



**Figura 8 Pregunta 4**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Brigette Palma

En la encuesta realizada a los 105 colaboradores de la empresa TRECX S.A obtuvimos como resultados en la pregunta 4 que el 71% de los colaboradores considera que es estrés laboral influye en el clima laboral de su empresa mientras que el 29% no lo considera así.

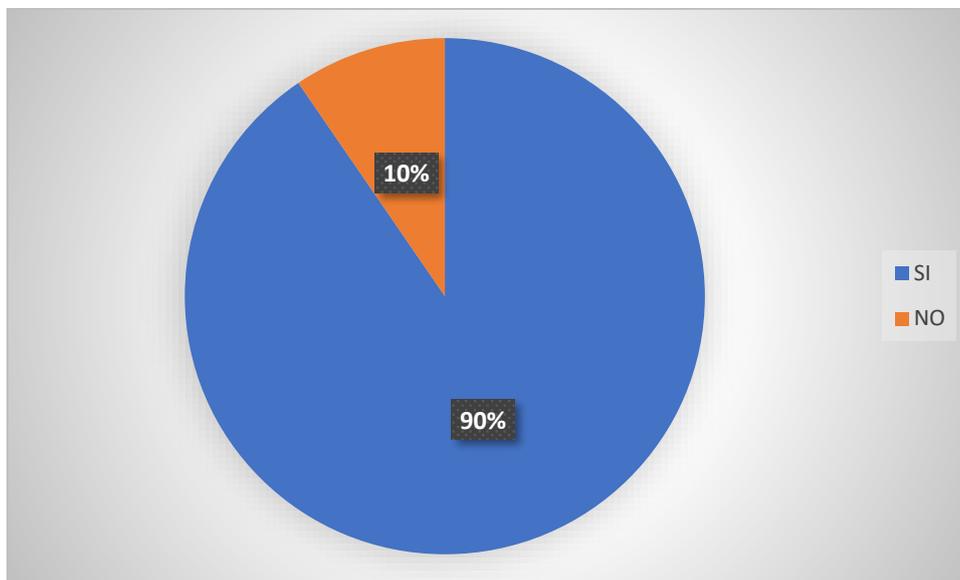
**Pregunta N°5 ¿Se siente cansado al terminar su jornada laboral?**

**Tabla 10 Pregunta 5**

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	95	90%
NO	10	10%
TOTAL	105	100%

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado por:** Brigitte Palma



**Figura 9 Pregunta 5**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado Por:** Brigitte Palma

En la pregunta número 5 de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa TRECX S.A se obtuvo como resultados que el 90% del personal se siente cansado al terminar su jornada laboral mientras que el 10% no lo considera así.

**Pregunta N°6 ¿Cuándo usted se siente cansado disminuye su rendimiento laboral?**

**Tabla 11 Pregunta 6**

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	105	100%
NO	0	0%
TOTAL	105	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborador Por:** Brigette Palma



**Figura 10 Pregunta 6**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado Por:** Brigette Palma

Mediante la pregunta número 6 obtuvimos que todos los colaboradores de la empresa TRECX S.A se sienten cansados al terminar su jornada laboral lo cual nos permite concluir que si existe una jornada de trabajo dura para cada uno de ellos.

**Pregunta N°7 ¿Le da importancia usted al cumplimiento de sus actividades laborales?**

**Tabla 12 Pregunta 7**

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	105	100%
NO	0	0%
TOTAL	105	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborador Por:** Brigitte Palma



**Figura 11 Pregunta 7**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado Por:** Brigitte Palma

En la pregunta número 7 de nuestra encuesta obtuvimos que todos los colaboradores de la empresa TRECX S.A le dan importancia al cumplimiento de sus actividades lo cual normalmente es difícil que se cumpla al 100% debido a la acumulación de las mismas.

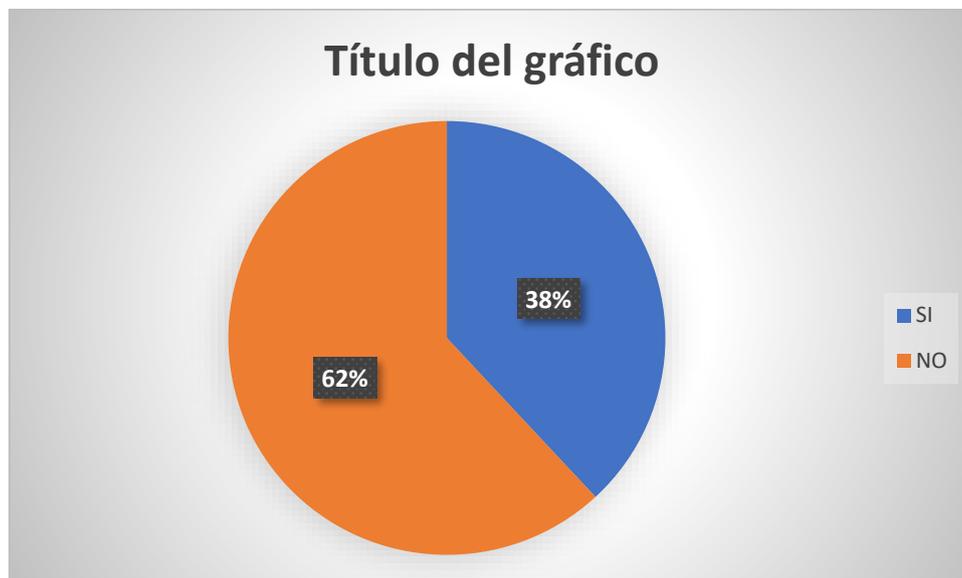
**Pregunta N°8 ¿En su trabajo se destinan periodos de tiempo para la relajación muscular?**

**Tabla 13 Pregunta 8**

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	40	38%
NO	65	62%
TOTAL	105	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado Por:** Brigitte Palma



**Figura 12 Pregunta 8**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado Por:** Brigitte Palma

En la pregunta 8 obtenemos que en la empresa el 38% de los colaboradores si obtienen tiempos de relajación muscular mientras que el 62% no lo cual nos indica que existen áreas que no tienen periodos de descanso para la liberación del estrés.

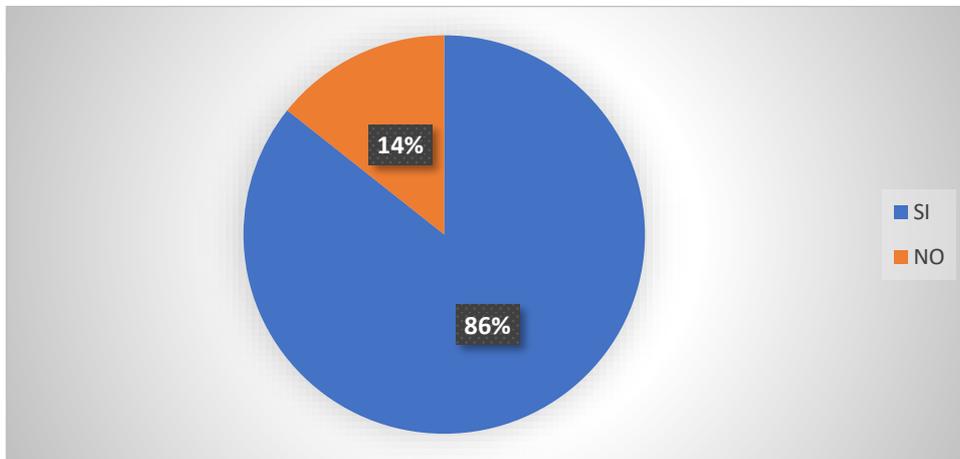
**Pregunta N°9 ¿Considera que es importante periodos de tiempo para la relajación muscular?**

**Tabla 14 Pregunta 9**

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	90	86%
NO	15	14%
TOTAL	105	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Brigette Palma



**Figura 13 Pregunta 9**

**Fuente** Encuesta

**Elaborado Por:** Brigette Palma

En la pregunta número 9 se obtuvo que el 86% de los colaboradores creen que es importante determinar un tiempo para la relajación muscular mientras que el 14% no lo considera de esta manera ya sea por diversas causas como puede ser el desconocimiento de esto, sus ventajas y desventajas.

---

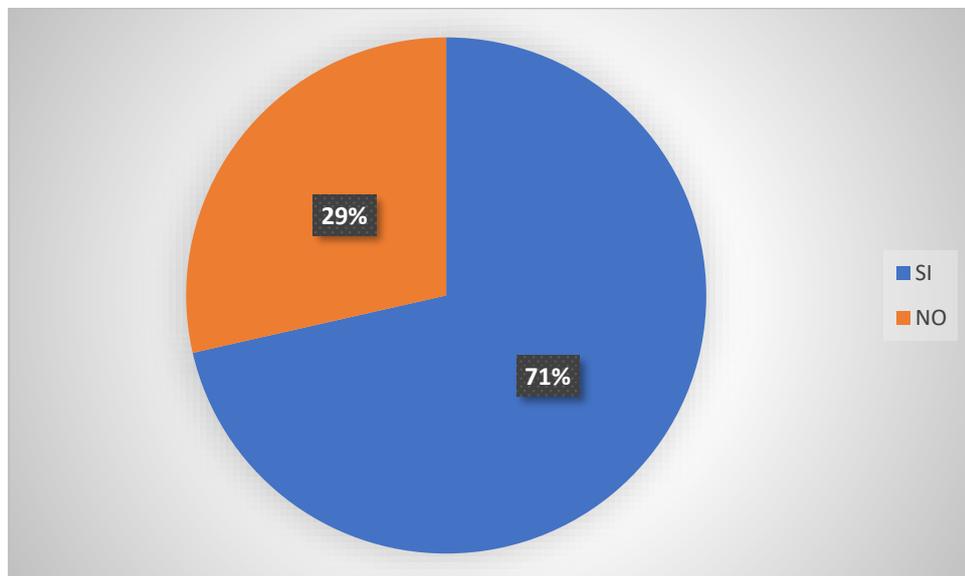
**Pregunta N°10 ¿Se ha realizado antes encuestas sobre estrés y clima laboral?**

**Tabla 15 Pregunta 10**

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJE
SI	75	86%
NO	30	14%
TOTAL	105	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Brigitte Palma



**Figura 14 Pregunta 10**

**Fuente** Encuesta

**Elaborado Por:** Brigitte Palma

En la pregunta número 10 se tuvo como resultados que el 71% de los colaboradores si han tenido antes encuestas sobre estrés y clima laboral mientras que el 29% no, tomando en cuenta la rotación de personal que existe y que algunos colaboradores son nuevos.

---

### **5.03.07.02 Análisis General de la Encuesta.**

Al terminar la realización de la encuesta se obtuvo como resultados que en la empresa TRECX S.A si es necesario realizar y añadir a la institución una guía de prevención del estrés laboral pues existen varios inconvenientes dentro de la organización.

Empezando por el desconocimiento de este tema, sus causas y consecuencias según los resultados los colaboradores indican que no hay tiempos destinados para el descanso conocidos como pausas activas durante su jornada laboral. Los colaboradores se muestran insatisfechos con el clima laboral existente lo que significa que existen problemas interpersonales debido a la falta de comunicación. El personal nuevo al ingresar no se encuentra inducido sobre estos temas y desconoce si en la organización existe un debido control para conllevar este problema.

También los resultados indican cansancio en los colaboradores esto debido a la sobrecarga de trabajo y jornadas de horario alargadas que tienen que cumplir.

Con esto procedemos a obtener antecedentes para poder encontrar actividades que dentro de nuestra guía serán de mucha ayuda para combatir todos estos problemas existentes acerca del estrés y clima laboral en la organización.

---

Guía para la prevención del estrés laboral.



PREVENCIÓN Y MANEJO DEL  
ESTRÉS

---

## Contenido

<b>1</b> Guía de Prevención del estrés.....	54
<b>1.01</b> Misión .....	54
<b>1.02</b> Visión .....	54
<b>1.03</b> Valores.....	54
<b>1.04</b> Objetivos.....	55
<b>1.04.01</b> Objetivo General .....	55
<b>1.04.02</b> Objetivos específicos.....	55
<b>1.05</b> Taller de Inteligencia Emocional.....	55
<b>1.05.01</b> Objetivo:.....	56
<b>1.05.02</b> Recursos: .....	56
<b>1.05.03</b> Ficha Técnica del Taller.....	57
<b>1.06</b> Pausas Activas.....	58
<b>1.06.01</b> Objetivo:.....	58
<b>1.06.02</b> Recursos: .....	59
<b>1.06.03</b> Ejercicio de Respiración .....	59
<b>1.06.03.01</b> Objetivo: .....	59
<b>1.06.03.02</b> Procedimiento: .....	59
<b>1.06.04</b> Ejercicios de relajación muscular.....	60
<b>1.06.04.01</b> Objetivo .....	60
<b>1.06.04.02</b> Procedimiento: .....	60
<b>1.07</b> Alimentación sana y ejercicio.....	62
Referencias .....	¡Error! Marcador no definido.

---

## **1 Guía de Prevención del estrés.**

### **1.01 Misión**

Implementar técnicas y actividades de prevención del estrés en la organización en un tiempo y espacio determinado en conjunto con la colaboración del personal con el fin de reforzar la seguridad física y mental en todo el personal.

### **1.02 Visión**

Evitar enfermedades ocupacionales e incrementar el rendimiento y la productividad de los colaboradores al permanecer activos y obtener un clima laboral estable.

### **1.03 Valores**

**Respeto** Al realizar las capacitaciones todos deben ser tratados con respeto.

**Trabajo en Equipo** El taller busca fundamentalmente mente reforzar el trabajo en equipo en toda la organización es decir mejorar la convivencia entre colaboradores y mantener un buen clima laboral

**Empatía** Al resolver conflictos entre áreas saber concentrar soluciones a todos los problemas existentes de la mejor manera posible.

**Responsabilidad.** Para con todos los colaboradores al momento de realizar sus actividades y por parte de la Gerencia al velar por su seguridad física y mental.

---

## **1.04 Objetivos**

### **1.04.01 Objetivo General**

Implementar en la empresa TRECX S.A una guía para disminuir el estrés laboral con la implementación de talleres y técnicas para evitar enfermedades profesionales por estrés, lesiones, agotamiento y mejorar de esta manera el clima laboral de la empresa.

### **1.04.02 Objetivos específicos.**

- Fomentar el trabajo en equipo con metodologías y herramientas para mejorar el entorno de trabajo.
- Implementar técnicas durante la jornada laboral mediante una guía para disminuir contracturas, dolores musculares o enfermedades.
- Aumentar el interés de relacionarse en su área de trabajo con la adaptabilidad a cambios para que exista una mejor relación asertiva.

## **1.05 Taller de Inteligencia Emocional**

La presente guía propone una serie de técnicas y actividades programados de una manera concebible para realizarlas en el espacio de trabajo en caso de hacerlo individual o para hacerlo en grupo en un espacio y tiempo determinado para todos los colaboradores.

La inteligencia emocional nos ayuda a responder a los conflictos con los que nos encontramos en el día a día mediante recursos y habilidades fundamentales para solucionarlos de una forma

---

sana y efectiva. Esta actividad se la puede realizar 3 veces al año y tiene una duración de 32 horas por taller, con 4 horas al día y 8 a la semana.

Para la realización de este taller se ha llevado a cabo un estudio determinado en los colaboradores para poder de esta manera elegir las actividades adecuadas que sean necesarias en este proyecto. Durante las 32 horas que dura este taller se tratarán temas que aportarán a mejorar el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales entre colaboradores y a disminuir el estrés entre colaboradores.

**1.05.01 Objetivo:** El objetivo de este taller es promover el trabajo en equipo, aportar al crecimiento personal y mejorar nuestra calidad de vida mediante técnicas que nos permitan responder a los conflictos del día a día, de una forma sana, divertida y constructiva.

**1.05.02 Recursos:** Espacio al aire libre, parlante, flash memory, marcadores y hoja de papel bond.

### 1.05.03 Ficha Técnica del Taller

#### Ficha Técnica y Metodológica

<b>Nombre del Taller</b>	<b>Taller de Inteligencia Emocional</b>
<b>Objetivo General</b>	Disminuir el estrés y combatir el mal clima laboral existente en la empresa.
<b>Objetivo específico</b>	-Promover el trabajo en equipo -Aportar al crecimiento personal -Mejorar nuestra calidad de vida mediante técnicas que nos permitan responder a los conflictos del día a día, de una forma sana, divertida y constructiva.
<b>Población Objetivo</b>	Colaboradores empresa TRECX S.A (Matriz)
<b>Lugar a desarrollarse</b>	Auditorio de la empresa
<b>Metodología</b>	LA PERSONALIDAD El Eneagrama. El biorritmo ¿QUÉ SON LAS EMOCIONES? EMOCIONES BÁSICAS Miedo. Amor. Tristeza. Enojo. Alegría ¿PARA QUÉ USO MIS EMOCIONES? EL ORIGEN DE LAS EMOCIONES EL CARÁCTER ¿CÓMO DESARROLLARNOS? Pensar. Actuar. Sentir. Imagen idealizada. Consciencia sobre impuesta ¿CÓMO EVOLUCIONAR A UNA VIDA MÁS SANA CON EL MANEJO DE NUESTRAS EMOCIONES? MANEJO DEL ESTRÉS Conociendo el problema. Definición y estructura del estrés. Evaluación personal: ¿Qué es el estrés?, conociendo al enemigo. Familia, medio ambiente y trabajo. Factores críticos, compromiso, control y retos .

	Herramientas de control y manejo del estrés. Relajación muscular y mental,
<b>Período de realización</b>	Jueves y viernes de 13 p.m. a 17 p.m. durante 1 mes

A continuación, al finalizar cada taller se les entregará un refrigerio destinado para esta actividad y un respectivo descanso de 10 minutos para la convivencia armónica entre los colaboradores para finalizar el taller.

### **1.06 Pausas Activas**

A continuación, en nuestra guía tenemos la implementación de pausas activas las cuáles son una herramienta que ayuda al colaborador a estar cómodo en su lugar y espacio de trabajo ya que son ejercicios que ayudan a disminuir el estrés y agotamiento, se lo puede realizar con la vestimenta que use la persona, son de relajación corporal y ayuda al colaborador a evitar enfermedades, es decir estas pausas activas van dirigidas para todo el personal.

Estas actividades se pueden realizar 3 veces por semana en un tiempo de 10 minutos, pueden ser ejecutados dos veces al día, en la mitad de la jornada de la mañana y en la mitad de la jornada de la tarde.

**1.06.01 Objetivo:** Disminuir el estrés y favorecer la estimulación física y mental en los colaboradores disminuyendo el riesgo de enfermedades profesionales mejorando así el desempeño y la productividad del personal.

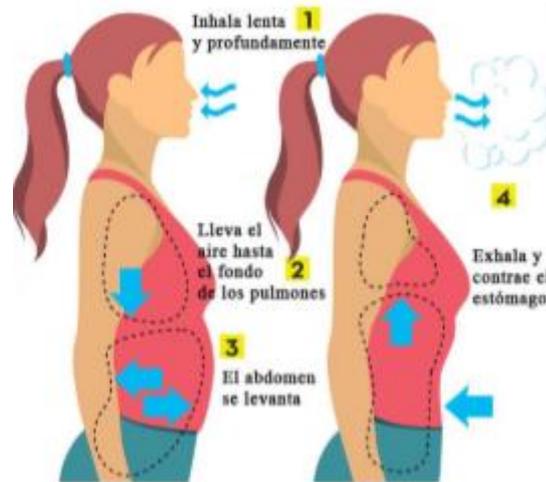
---

**1.06.02 Recursos:** Al ser ejercicios que toman solo minutos solo se necesitara que las personas se encuentren de pie o sentados en un lugar que les permita moverse de manera adecuada para la realización de estos ejercicios.

### **1.06.03 Ejercicio de Respiración**

**1.06.03.01 Objetivo:** Facilitar el control voluntario de la respiración para que pueda ser sostenido en casos de estrés para calmar la ansiedad.

**1.06.03.02 Procedimiento:** La respiración lenta y pausada contribuye a la armonía en el cuerpo – mente, a relajar el organismo en momentos de tensión, al tener una correcta respiración ayuda a mantener la calma; suele ser aconsejable realizar este ejercicio antes de entrar a una reunión. Se debe implementar momentos durante la jornada laboral que sea destinados a respiración profunda que ayude a mantener equilibrado el cuerpo y mente. Al realizar los ejercicios se debe adoptar una postura correcta como lo es la espalda y cabeza recta, las piernas separadas al ancho de los hombros.



**Fuente: Google Imágenes**

#### **1.06.04 Ejercicios de relajación muscular.**

**1.06.04.01 Objetivo:** Reducir la fatiga física y mental mediante ejercicios de estiramiento promoviendo la relajación muscular y favoreciendo la circulación sanguínea y la eliminación de sustancias tóxicas.

##### **1.06.04.02 Procedimiento:**

-Elongación de la musculatura posterior del cuello: durante 30 segundos, mantener la cabeza hacia atrás.

-Elongación de la musculatura lateral del cuello: durante 30 segundos mantener la cabeza hacia un lado, para después repetir el movimiento por otros 30 segundos al otro lado.

-Elongación de la musculatura posterior de la columna: durante 30 segundos, doblar el tronco hacia adelante, intentando con los dedos de la mano tocar la punta de los pies. Mantener.

-Elongación de la musculatura lateral de la columna: durante 30 segundos, doblar el tronco hacia un lado, tocando con la mano la rodilla. Repetir el movimiento por otros 30 segundos hacia el otro lado.

-Elongación de musculatura abductora del hombro: durante 30 segundos por lado, levantar el brazo derecho a la altura de los hombros y empujar con la mano izquierda el codo, hasta tocar con la muñeca derecha el hombro izquierdo. Repetir la acción con el brazo izquierdo.

-Elongación de musculatura extensora y flexora de muñeca: durante 30 segundos por muñeca, estirar ambos brazos hacia adelante, tomar los dedos de la mano ejercitada y flectar los dedos hacia atrás, poniendo la muñeca hacia arriba y hacia abajo.

-Elongación de la musculatura en extremidades inferiores: durante 30 segundos por posición, ir alternando las piernas para trabajar diferentes músculos del cuerpo. (Wulf, 2017)



Fuente: Google Imágenes.

---

### **1.07 Alimentación sana y ejercicio.**

Según estudios realizados por el departamento de Salud y Seguridad de la empresa TREXC S.A en resultados arrojados por encuestas de riesgos psicosociales existe una mala alimentación en los colaboradores, sobre todo en el área administrativa ya que son ellos quienes tienen acceso a comer alimentos durante el día ya sean estos snacks, frutas, bebidas, etc. Además, la alimentación en hora de almuerzo se ha tornado mala pues la mayoría prefiere consumir una comida chatarra en lugar de alimentarse con productos sanos y nutritivos por lo que adicional en nuestra guía implementaremos una serie de productos que son recomendados para disminuir el estrés.

Cuando pasamos por períodos de estrés, es recomendable no ignorarlo y pretender que no pasa nada, ya que este tiene muchas futuras consecuencias y con solo realizar pequeños cambios en nuestra dieta y estilo de vida podemos reducir los niveles de ansiedad y controlarlo.

Existen alimentos que en conjunto con sus proteínas y varios elementos más que contiene ayudan al control del estrés como, por ejemplo:

- **Frutos secos.** Un puñado de frutos secos al día puede ayudar a aumentar los niveles de serotonina, también conocida como la hormona de la felicidad, en el sistema nervioso. Además, aportan vitaminas y minerales como zinc y magnesio (ideal para aliviar la fatiga), y ácidos grasos que ayudan a reducir los niveles de colesterol.

- **Aguacate.** El aguacate es una fruta muy completa, porque contiene fibra, proteínas, minerales como potasio y zinc, además de todas las vitaminas que se pueden encontrar en los

---

vegetales. Todo esto ayuda a reducir los niveles de cortisol, la hormona que más influye en los síntomas de estrés. Además, por su alto contenido en ácidos grasos tipo Omega-3 está considerado como un alimento que baja el colesterol.

- **Espinacas.** Una porción de espinacas (1 taza) aporta casi la mitad del magnesio que tu cuerpo necesita al día, y evita que te sientas fatigado o que sufras esos molestos dolores de cabeza. Las espinacas también aportan vitamina K y ácido fólico; este último es muy importante para un adecuado desarrollo del bebé en las embarazadas.

- **Cítricos.** Frutas como naranjas, limones, pomelos o kiwis tienen un alto contenido en vitamina C, lo que no solo ayuda a potenciar tu sistema inmunológico contra esos molestos resfriados, sino que reduce los niveles de cortisol, una hormona directamente relacionada con el estrés, y regula la presión arterial.

- **Chocolate negro.** El chocolate es otro alimento bueno para el estrés, y su consumo, como todos sabemos, es además placentero y relajante. ¿Y qué mejor opción? No solo reduce los niveles de cortisol (la principal hormona relacionada con el estrés), sino que estimula la liberación de endorfinas, lo que nos produce una sensación de felicidad. Procura que sea chocolate negro (70% de cacao o más) y come solo tres a cuatro porciones (unos 40 g al día).

- **Avena, lácteos y legumbres.** Todos estos alimentos favorecen la liberación de las llamadas hormonas de la felicidad, o endorfinas, que otorgan una sensación de bienestar. El alto contenido en fibra de la avena y las legumbres genera una sensación de saciedad que dura más que la que

---

proporcionan otros alimentos, que también te ayudará a controlar tu apetito y reducirá tus ganas de comer snacks poco saludables entre comidas. Es mejor consumir productos lácteos desnatados o bajos en grasas para proteger tu corazón.

- **Infusiones.** Las propiedades relajantes de la manzanilla, la melisa, la valeriana o la hierba de san Juan son ideales para controlar la ansiedad y el insomnio. Prueba a tomar este tipo de infusiones en vez de tomar café a todas horas.

- **Agua.** Cuando la ansiedad ataca uno de los síntomas que aparecen es la sensación de tener la boca seca. En ese momento beber agua se convierte en una herramienta muy importante para ayudar a calmar ese estado de intranquilidad además de estimular nuestra mente y todo nuestro cuerpo al sentir esa sensación de frescura.

Todos estos son alimentos que se pueden ingerir durante nuestra jornada diaria y que van a ayudar a la reducción del estrés durante nuestra jornada laboral.

Estos alimentos son recomendables ingerir siempre y en conjunto con una jornada de ejercicio físico diario antes o después de nuestra jornada laboral ayudará a alcanzar nuestro nivel óptimo de equilibrio, paz y armonía con nuestra mente y cuerpo para poder mantenernos activos y generar resultados. (Hogarmania, s.f.)

---

## CAPITULO VI

### 6. Aspectos Administrativos

#### 6.01 Recursos Tecnológicos

Para la realización de los talleres se necesitará los siguientes recursos: parlante, flash memory, marcadores, computador, celular y hojas de papel bond.

#### 6.02 Recursos Humanos

Como recursos humanos tenemos a los participantes de nuestro proyecto los colaboradores de la empresa TRECX S.A, el tutor del proyecto, el lector del proyecto y el investigador del proyecto.

#### 6.02 Presupuesto:

Cantidad	Descripción	Valor
1	Parlante	\$ 5,00
1	Flash Memory	\$ 4,00
3	Marcadores	\$ 3,00
1	Resma de Papel	\$ 5,00
125	Impresiones	\$ 25,00
1	Celular	\$ 25,00
1	Computador	\$ 200,00
125	Refrigerios	\$ 250,00
	Total	\$ 517,00

### 6.03 Cronograma

MES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																								
REVISIÓN DEL TEMA																								
CAPITULO I																								
CAPITULO II																								
CAPITULO III																								
CAPITULO IV																								
CAPITULO V																								
CAPITULO VI																								
CAPITULO VII																								

---

## CAPITULO VII

### 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 7.01 Conclusiones.

- En conclusión, podemos obtener que el estrés es un factor de nuestra vida diaria que al desconocer sobre él mismo sus causas y consecuencias pueden generar problemas graves en cada uno de nosotros, no debemos descuidar este tema pues estamos jugando con nuestra salud la cual nos permite día a día realizar nuestras actividades y poder cumplir con nuestros objetivos, el realizar este tipo de guía e implementarlas en organizaciones muchas veces se consideran gastos, pero al obtener los resultados como un mejor rendimiento y una buena convivencia entre compañeros se logra obtener que estos proyectos son inversiones que darán un nuevo oxígeno a la organización.
- El estrés es una enfermedad que no se puede eliminar, pero si controlar, es ocasionado por varios factores sean estos familiares, laborales o personales. El estrés laboral se lo puede combatir mediante técnicas que posibilitan la reducción de este fenómeno en cada uno de nosotros al saber realizar actividades en fracciones de tiempo que apoyan al descanso durante la jornada laboral como lo son las pausas activas que al realizarlas

---

a diario permiten y ayudan a la relajación mental y física del colaborador y permite que este tenga más rendimiento durante su jornada laboral.

- El estrés y el clima laboral van de la mano pues el uno conlleva al otro y al no saber tratarlos ocasionan problemas mucho más graves. Al existir esta problemática en las empresas se deben tomar medidas preventivas y tomar consciencia sobre las consecuencias de este en los trabajadores y su rendimiento, al realizar el taller de inteligencia emocional se logra que los colaboradores tengan información útil acerca de cómo manejar sus emociones para así lograr una convivencia armónica en el trabajo y disminuir así el mal clima laboral.

### **7.02 Recomendaciones.**

- Es recomendable aplicar en toda empresa por lo menos un taller al trimestre pues esto ayuda a la integración de los colaboradores, a resolver conflictos interpersonales, a la reducción del estrés y a fomentar el trabajo en equipo entre los mismos. Al permitir una liberación de energía de este tiempo la empresa logra hacer sentir a sus colaboradores importantes ya que la empresa demuestra su interés en la preocupación por la salud de cada colaborador logrando así su permanencia en la misma.

- 
- Las pausas activas y su aplicación son muy recomendadas debido a que de esta manera mejorará el rendimiento de los colaboradores y se obtendrá un mejor clima laboral al liberar tensiones y presiones existentes constantemente entre colaboradores. Además se recomienda realizar charlas y brindar información a todo el personal para que tengan claro los beneficios y la importancia de realizar pausas activas ya que de esta manera existirá más interés y compromiso con estas actividades.
  - Además de técnicas dentro de la jornada laboral, se debe complementar con una buena alimentación con productos que contienen proteínas y elementos que aportan a la reducción del estrés y fortalecimiento de la mente esto en conjunto con un poco de ejercicios antes o después de la jornada diaria permitirán el equilibrio entre el trabajo y la salud del colaborador ayudándolo a permanecer siempre con energía.

## Referencias

ASMR. (2019). *SIGNIFICADOS.COM*. Obtenido de <https://www.significados.com/asmr/>

Bertoni, A. (2013). *Dinero*, . Obtenido de <http://www.dinero.com.ve/din/aqu-opinan/estr-s-laboral-y-clima-organizacional>

Comercio, E. (2018). *Soraya Cullupangui*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-senales-identificar-acoso-laboral.html>

---

Hogarmania. (s.f.). *Hogarmania*. Obtenido de <https://www.hogarmania.com/salud/bienestar/dieta-sana/201611/alimentacion-saludable-para-reducir-estres-34413.html>

Ipsos, E. e. (2015). *Edenred*. Obtenido de <https://blog.edenred.es/barometro-clima-laboral-edenred-2015/>

Ipsos, E. e. (2015,). *Edenred*,. Obtenido de <https://blog.edenred.es/barometro-clima-laboral-edenred-2015/>

Lewin. (1939). *Psicologia Cientifica*. Obtenido de <http://www.psicologiacientifica.com/burnout-profesores-ensenanza-media/>

Miño, A. (2015). *Psicologia Cientifica*. Obtenido de <http://www.psicologiacientifica.com/burnout-profesores-ensenanza-media/>

POOLE, M. (2006). *Factor Humano*. Obtenido de [https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/8300/clima\\_laboral\\_cast.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf)

Wulf, M. (2017). *Muy Saludable*. Obtenido de <https://www.muysaludable.cl/muysaludable/estar-saludable/estar-activo/pausas-activas-en-el-trabajo-8-ejercicios-para-activar-tu-rutina>

---

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 .....	71
Anexo 2 .....	72

### Anexo 1



Socialización de la Propuesta al Grupo RRHH

## Anexo 2



Realización de encuestas al personal



## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** TESIS URKUND.docx (D66374697)  
**Submitted:** 3/24/2020 10:18:00 PM  
**Submitted By:** brigettececilia\_1998@hotmail.com  
**Significance:** 1 %

### Sources included in the report:

TESIS KAREN OBANDO.docx (D56949374)  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22910/1/TESIS%20FINAL.pdf>

### Instances where selected sources appear:

5

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA									
BITÁCORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN									
NOMBRE TUTOR:		FRANCO DELGADO GUIDO MARCELO							
NOMBRE ESTUDIANTE:		PALMA FIALLOS BRIGITTE CECILIA							
CARRERA:		ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL							
TEMA DE TITULACIÓN:		"ELABORAR UNA GUÍA DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL PARA DISMINUIR EL MAL CLIMA LABORAL EN LOS COABORADORES DE LA EMPRESA TRECX S.A DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERIODO 2019 - 2020"							
IMPRESIÓN REPORTE:		Quito, 17 de julio del 2020 23:05:15							
TIPO REPORTE:		ACUMULATIVO							
ESTADO FINAL/OBSERVACIÓN:		PROYECTO ACTIVO / NO GRADUADO /							
MODALIDAD:		INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION				PERIODO:		OCT 2019_MAR 2020	
NO.	CODIGO	FECHA TUTORIA	TIPO ASESORIA	HORA INICIO	TEMA TRATADO	HORA FIN	HORAS	OBSERVACION	ESTADO SC
1	207083	2019-10-19	INSITU	2019-10-19 08:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-19 10:00:00	2.00	REVISION CONTEXTO	PROCESADO
2	211105	2019-10-27	AUTONOMA	2019-10-27 08:52:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-27 18:52:00	10.00	SE REALIZA LOS ANTECEDENTES	PROCESADO
3	211106	2019-10-27	AUTONOMA	2019-10-27 08:57:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-27 18:57:00	10.00	DESARROLLO DEL CONTEXTO MICRO MESO Y MACRO	PROCESADO
4	207084	2019-10-26	INSITU	2019-10-26 08:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-10-26 10:00:00	2.00	REVISION JUSTIFICACION	PROCESADO
5	211107	2019-11-03	AUTONOMA	2019-11-03 08:58:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-11-03 18:58:00	10.00	DESARROLLO DE LA JUSTIFICACION	PROCESADO
6	207085	2019-11-02	INSITU	2019-11-02 08:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-11-02 10:00:00	2.00	REVISION DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	PROCESADO
7	211108	2019-11-10	AUTONOMA	2019-11-10 08:01:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-11-10 18:01:00	10.00	ELABORACION DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	PROCESADO
8	207086	2019-11-16	INSITU	2019-11-16 08:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-16 10:00:00	2.00	REVISION MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
9	211109	2019-11-17	AUTONOMA	2019-11-17 08:02:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-17 18:02:00	10.00	DESARROLLO MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
10	207087	2019-11-23	INSITU	2019-11-23 08:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-11-23 10:00:00	2.00	REVISION MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
11	211110	2019-11-24	AUTONOMA	2019-11-24 08:03:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-11-24 18:03:00	10.00	DESARROLLO MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
12	207088	2019-11-30	INSITU	2019-11-30 08:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-11-30 10:00:00	2.00	REVISION ARBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO
13	211111	2019-12-01	AUTONOMA	2019-12-01 08:05:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-12-01 18:05:00	10.00	DESARROLLO ARBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO
14	207089	2019-12-07	INSITU	2019-12-07 08:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2019-12-07 10:00:00	2.00	REVISION ARBOL DE OBJETIVOS	PROCESADO
15	211112	2019-12-15	AUTONOMA	2019-12-15 08:06:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2019-12-15 18:06:00	10.00	DESARROLLO ARBOL DE OBJETIVOS	PROCESADO
16	207090	2019-12-21	INSITU	2019-12-21 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-12-21 10:00:00	2.00	REVISION MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	PROCESADO
17	211113	2019-12-22	AUTONOMA	2019-12-22 08:07:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-12-22 18:07:00	10.00	ELABORACION MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	PROCESADO
18	207092	2019-12-20	INSITU	2019-12-20 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-12-20 09:00:00	1.00	REVISION MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	PROCESADO
19	211114	2019-12-29	AUTONOMA	2019-12-29 08:09:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-12-29 18:09:00	10.00	ELABORACION MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	PROCESADO
20	207752	2020-01-04	INSITU	2020-01-04 08:02:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2020-01-04 09:02:00	1.00	DESARROLLO DEL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
21	211115	2020-01-05	AUTONOMA	2020-01-05 08:10:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2020-01-05 18:10:00	10.00	ELABORACION DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
22	207753	2020-01-11	INSITU	2020-01-11 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2020-01-11 11:00:00	3.00	REVISION MATRIZ DE MARCO LOGICO	PROCESADO
23	211116	2020-01-12	AUTONOMA	2020-01-12 08:11:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2020-01-12 18:11:00	10.00	DESARROLLO DE LA MATRIZ DE MARCO LOGICO	PROCESADO
24	207754	2020-01-18	INSITU	2020-01-18 09:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-01-18 11:00:00	2.00	REVISION ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	PROCESADO
25	211117	2020-01-19	AUTONOMA	2020-01-19 08:13:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-01-19 18:13:00	10.00	DESARROLLO ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	PROCESADO
26	207755	2020-01-25	INSITU	2020-01-25 08:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-01-25 10:00:00	2.00	DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	PROCESADO
27	211118	2020-01-26	AUTONOMA	2020-01-26 08:14:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-01-26 18:14:00	10.00	ELABORACION DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	PROCESADO
28	211787	2020-01-29	AUTONOMA	2020-01-29 08:53:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-01-29 18:53:00	10.00	DESARROLLO DE LA ENCUESTA	PROCESADO
29	207756	2020-02-01	INSITU	2020-02-01 08:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-01 10:00:00	2.00	REVISION FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	PROCESADO
30	211119	2020-02-02	AUTONOMA	2020-02-02 08:15:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-02 18:15:00	10.00	FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	PROCESADO
31	211120	2020-02-09	AUTONOMA	2020-02-09 08:17:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-09 18:17:00	10.00	ELABORACION DE LA PROPUESTA TECNICA	PROCESADO
32	214470	2020-03-07	INSITU	2020-03-07 10:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2020-03-07 11:00:00	1.00	REVISION DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS, PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA ASIGNADOS A LA TESIS	PROCESADO
33	214473	2020-03-04	AUTONOMA	2020-03-04 06:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2020-03-04 16:00:00	10.00	PREPARACION DE LOS RECURSOS	PROCESADO
34	214477	2020-03-05	AUTONOMA	2020-03-05 06:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2020-03-05 16:00:00	10.00	SE DESARROLLA EL PRESUPUESTO UTILIZADO	PROCESADO
35	214478	2020-03-06	AUTONOMA	2020-03-06 06:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2020-03-06 11:00:00	5.00	PREPARACION DEL CRONOGRAMA	PROCESADO
36	214479	2020-03-09	AUTONOMA	2020-03-09 08:02:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2020-03-09 13:02:00	5.00	PREPARACION DE CONCLUSIONES	PROCESADO
37	214480	2020-03-13	AUTONOMA	2020-03-13 08:05:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2020-03-13 18:05:00	10.00	PREPARACION DE RECOMENDACIONES	PROCESADO
38	214481	2020-03-14	INSITU	2020-03-14 09:07:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2020-03-14 10:07:00	1.00	REVISION Y CORRECCIONES DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES FINALES DE LA TESIS	PROCESADO
39	214482	2020-03-23	INSITU	2020-03-23 19:09:00	INFORME FINAL DE TUTOR / INFORME FINAL	2020-03-23 20:09:00	1.00	REVISION Y APROBACION FINAL DE LA TESIS CON PORCENTAJE DE URKUND DE 2%	PROCESADO
<b>TOTAL HORAS:</b>							<b>240</b>		
FRANCO DELGADO GUIDO MARCELO			PALMA FIALLOS BRIGITTE CECILIA			MENDOZA JARAMILLO FRIKIZIA CATHERINE			
TUTOR			ALUMNO			DELEGADO			
C.I: 1709292013			C.I: 175887583			C.I: 1709999137		FECHA:	

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL PARA DISMINUIR EL MAL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRECX S.A DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019 - 2020



