



CARRERA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

DISMINUIR EL EXCESO DE ESTRÉS LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA ARTESANAL MULTIFUERTE,
MEDIANTE UN TALLER DE RISOTERAPIA. DMQ 2017 – 2018

Autora: Josselyn Paola Paucar Rodríguez

Tutor: Ing. Tania Alomoto

Quito, Diciembre 2018

ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 31 de Octubre del 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **PAUCAR RODRÍGUEZ JOSSELYN PAOLA**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **DISMINUIR EL EXCESO DE ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA, MULTIFUERTE, MEDIANTE UN TALLER DE RISOTERAPIA, DMQ 2017 – 2018**, una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



Ing. Tania Alomoto
Tutor del Proyecto



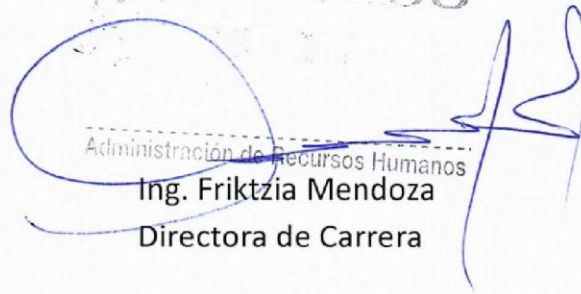
Ing. Diana Méndez
Lector del Proyecto



Ing. Mayra Quilumbaquin
Revisor de Proyecto



Psic. Fabián Jara Crespo
Delegado Unidad de Titulación



Ing. Friktzia Mendoza
Directora de Carrera

CAMPUS 1 - MATRIZ

Av. de la Prensa N45-268 y
Logroño
Teléf.: 2255460 / 2269900
instituto@cordillera.edu.ec
www.cordillera.edu.ec
Quito - Ecuador

CAMPUS 2 - LOGROÑO

Calle Logroño Oe 2-84 y
Av. de la Prensa (esq.)
Edif. Cordillera
Teléf.: 2430443 / Fax:
2433649

CAMPUS 3 - BRACAMOROS

Bracamoros N15-163
y Yacuambi (esq.)
Teléf.: 2262041

CAMPUS 4 - BRASIL

Av. Brasil N46-45 y
Zamora
Teléf.: 2246036

CAMPUS 5 - YACUAMBI I

Yacuambi
Oe2-86 y
Bracamoros
Teléf.: 2249994

CAMPUS 6 - YACUAMBI II

Yacuambi
Oe1-122 y
Bracamoros
Teléf.: 2249994

DECLARATORIA DE AUTORIA DEL ESTUDIANTE

Declaro que la investigación es absolutamente original, autentica, personal, 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.



Josselyn Paola Paucar Rodríguez

CC. 172372268-0

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, JOSSELYN PAOLA PAUCAR RODRIGUEZ, portadora de la cedula de ciudadanía No. 172372268-0 de conformidad con lo establecido en el art. 46 de la Ley de propiedad Intelectual, que dice: “La cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho de explotación exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho a otorgar cesiones o licencias a terceros, y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de la obra, sin perjuicio de los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra en la forma establecida en el contrato”; en concordancia con lo establecido en los artículos 4, 5 y 6 del cuerpo de leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Tecnológico Superior Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que ha desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado DISMINUIR EL EXCESO DE ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ARTESANAL MULTIFUERTE, MEDIANTE UN TALLER DE RISOTERAPIA. DMQ 2017 – 2018 facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

FIRMA



NOMBRE: JOSSELYN PAOLA PAUCAR RODRIGUEZ

CEDULA: 172372268-0

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a mi hija Valentina por haberme dado su tiempo para poder culminar esta primera etapa de mi vida profesional, al Instituto Tecnológico Superior Cordillera, a mis profesores de la Escuela de Administración de Recursos Humanos por sus conocimientos impartidos en las aulas, a mis compañeros y a todas aquellas personas que han sido parte de la realización de este proyecto de tesis y en especial a Dios creador de mi existencia y gestor de mi vida.

DEDICATORIA

A mi hija Valentina quien ha sido mi mayor inspiración para seguir adelante en mi vida. Y llegar hasta donde hoy me encuentro.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORIA DEL ESTUDIANTE	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
1.- Antecedentes	1
1.01 Contexto	1
1.01.01 Macro.....	1
1.01.01 Meso.....	2
1.01.02 Micro.....	2
1.02 Justificación.....	2
1.03 Definición del Problema.....	4
1.03.01 Análisis de la matriz T	5
CAPÍTULO II.....	7
2 Involucrados	7
2.01 Mapeo de Involucrados	7

2.02 Matriz de análisis de involucrados	8
2.02.01 Análisis de la matriz de análisis de involucrados.....	9
CAPÍTULO III	12
3. Problemas y Objetivos.....	12
3.01 Árbol de Problemas	12
3.01.01 Análisis de Árbol de Problemas	13
3.02 Árbol de Objetivos	13
3.02.01 Análisis de Árbol de Objetivos	14
CAPÍTULO IV	15
4. Análisis De Alternativas.....	15
4.01 Matriz de Análisis de Alternativas	15
4.02 Análisis de Matriz de Análisis de Alternativas	16
4.02.03 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos.....	18
4.02.03.01 Análisis de la matriz de análisis de impacto de los Objetivos.....	19
4.03 Diagrama de Estrategias	20
4.03.01 Análisis del Diagrama de Estrategias.....	20
4.04 Matriz de Marco Lógico	21
4.04.01 Análisis de Matriz de Marco Lógico	23
CAPÍTULO V	26
5 Propuesta	26
5.01 Antecedentes	26

5.01.01 Justificación.....	26
5.01.02 Objetivo general	27
5.01.03 Objetivos específicos.....	27
5.01.04 Orientación al estudio.....	27
5.01.04.01 ¿Qué es el estrés laboral?	27
5.01.04.02 ¿Cuáles son las causas del estrés laboral?	28
5.01.04.03 Efectos del estrés laboral.....	28
5.01.04.04 Fases del Estrés	29
5.01.04.05 ¿Qué es la risa?	30
5.01.04.06 Beneficios de la risa	30
5.01.04.07 ¿Qué es la Risoterapia?	30
5.01.04.08 ¿En qué consiste la risoterapia?.....	30
5.01.04.09 Tipos de terapia de la risa.....	31
5.01.04.10 ¿Qué es un Taller?.....	31
5.01.04.11 Beneficios de un taller.....	32
5.02. Descripción de la metodología de investigación	32
5.02.01. Metodología.....	32
5.02.02. Método de la investigación.....	32
5.02.03 Tipo de Investigación	32
5.02.04 Técnica	33
5.02.05 Población o Muestra.....	33

5.02.05 Tabulación de la encuesta con análisis.....	35
5.03 Propuesta	45
5.03.01 Taller de sociabilización.....	80
5.03.01.01 Bienvenida.....	80
5.03.01.02 Reglas de Oro	81
5.03.01.03 Entrega de folletos de la propuesta.....	81
5.03.01.04 Explicación de la propuesta.....	81
5.03.01.05 Preguntas de la propuesta	81
5.03.01.06 Coffee Break.....	81
5.03.01.07 Presupuesto de sociabilización	82
CAPÍTULO VI.....	83
6. Aspectos Administrativos.....	83
6.01 Recursos	83
6.01.01 Recurso Humano	83
6.01.02 Recurso Audiovisual	83
6.01.03 Infraestructura	83
6.01.04 Material de Apoyo	84
6.02 Presupuesto.....	84
6.03 Cronograma	85
CAPÍTULO VII.....	86
7. Conclusiones y Recomendaciones	86

7.01 Conclusiones	86
7.02 Recomendaciones	87
Bibliografía.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición del Problema.....	4
Tabla 2 Matriz de Análisis de involucrados	8
Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas	15
Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	18
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico.....	21
Tabla 6 Pregunta 1.....	35
Tabla 7 Pregunta 2.....	36
Tabla 8 Pregunta 3.....	37
Tabla 9 Pregunta 4.....	38
Tabla 10 Pregunta 5.....	39
Tabla 11 Pregunta 6.....	40
Tabla 12 Pregunta 7.....	41
Tabla 13 Pregunta 8.....	42
Tabla 14 Pregunta 9.....	43
Tabla 15 Pregunta 10.....	44
Tabla 16 Actividad 1 Tema 1	53
Tabla 17 Actividad 2 Tema 1	54
Tabla 18 Actividad 3 Tema 1	55

Tabla 19 Actividad 1 Tema 2	58
Tabla 20 Actividad 2 Tema 2	62
Tabla 21 Actividad 3 Tema 2	63
Tabla 22 Actividad 1 Tema 3	66
Tabla 23 Actividad 2 Tema 3	67
Tabla 24 Actividad 3 Tema 3	69
Tabla 25 Cronograma General	79
Tabla 26 Presupuesto General del Taller	80
Tabla 27 Presupuesto de sociabilización.....	82
Tabla 28 Presupuesto.....	84
Tabla 29 Cronograma	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapeo de Involucrados.....	7
Figura 2 Árbol de Problemas.....	12
Figura 3 Árbol de Objetivos.....	13
Figura 4 Diagrama de Estrategias	20
Figura 5 Modelo de Encuesta.....	34
Figura 6 Pregunta 1	35
Figura 7 Pregunta 2	36
Figura 8 Pregunta 3	37
Figura 9 Pregunta 4	38
Figura 10 Pregunta 5	39
Figura 11 Pregunta 6	40
Figura 12 Pregunta 7	41
Figura 13 Pregunta 8	42
Figura 14 Pregunta 9	43
Figura 15 Pregunta 10	44
Figura 16 Video de Ambientación	48
Figura 17 Video Motivacional	65
Figura 18 Registro de Asistencia.....	70

Figura 19 Test de Clima Organizacional.....	73
Figura 20 Test de Evaluación de estrés laboral.....	76
Figura 21 Orden de Producción Diaria.....	77
Figura 22 Cuestionario de Retroalimentación.....	78
Figura 23 Entrega de folletos de la propuesta	81

RESUMEN

Basado en estudios ya realizados se ha logrado un conocimiento claro sobre el estrés laboral, definiéndolo como una enfermedad causada principalmente en el entorno de trabajo, y es ahí donde se presentan dificultades para mantener un ambiente laboral saludable y una buena salud mental, disminuyendo la comunicación y las relaciones intrapersonales.

Con el objetivo de tener una mejora en las personas sobre cómo mantener una buena salud mental y sin estrés en sus áreas de trabajo, se presenta un taller de risoterapia, con el mismo se pretende dar grandes avances para llegar a ser una empresa con empleados preocupados por su salud y directivos buscando el bienestar de sus colaboradores y de ellos mismos.

Este taller será presentado a 10 colaboradores, dando a conocer aspectos importantes como: definiciones, causas, efectos, formas de diagnóstico y tratado de disminuir en caso de presenciar estrés, se tiene medios de prevención tales como las dinámicas que se emplean en ejercicios de movimiento del cuerpo, además de la interacción entre compañeros de trabajo, entre otros.

Se estima que los colaboradores del Taller Artesanal Multifuentes valiéndose del taller de risoterapia mejoren sus relaciones laborales y todos los conflictos que se hayan presentado dentro del desarrollo de actividades diarias.

Además cabe recalcar que el estrés es catalogado como la madre de todas las enfermedades y en especial las que están relacionadas con el entorno laboral.

CAPÍTULO I

1.- Antecedentes

1.01 Contexto

1.01.01 Macro

Según un estudio realizado por (Garcia Alvear, 2015) en la universidad de Cuenca con el fin de determinar el estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores con el objetivo de un estudio descriptivo, transversal, en una muestra de tipo multietápica de 240 personas que da un indicador de 34% que los trabajadores se encuentra afectados de estrés laboral en una población total de 607 individuos encuestados. Las variables estudiadas fueron en relación laboral, cargo, biodatos, demanda psicológica, control, clasificación del trabajo, efectos del control, efectos del trabajo. El método utilizado fue la encuesta, la técnica la entrevista, y el instrumento el cuestionario del modelo demanda–control de Karasek con 14 preguntas cerradas y cuatro opciones de respuesta. Los datos se analizaron en el software estadístico, para determinar la relación entre variables se utilizó el Chi cuadrado Tau b y Anova. El análisis de riesgos se realizó mediante la razón de prevalencia (IC 95%). RESULTADOS: el 14.58% desarrollan Trabajo Activo; el 43.75% Trabajo Pasivo, el 23.75% Trabajo de Alta Tensión Laboral y Trabajo de Baja Tensión Laboral el 17.92%, encontrándose significancia estadística con sexo, relación laboral y puesto de trabajo.

1.01.01 Meso

Un estudio realizado por (Cantuña Sani, 2016) sobre El Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la empresa Correos del Ecuador se hace referencia que de 120 personas encuestadas, los trabajadores opinan acerca del exceso de trabajo donde le provoca problemas de memoria o de organización y desempeño, muestran que un 51% de los encuestados afirman que su carga laboral les provoca olvidarse de las cosas, la falta de organización en su trabajo y un bajo rendimiento laboral, en este caso es necesario que los empleados tengan en cuenta que se genera por el estrés acumulado que poseen en su ambiente de trabajo sobre todo el más común es el impedimento a la toma de decisiones en la realización de las actividades diarias.

1.01.02 Micro

Se hace referencia a la empresa Artesanal Multifuerzas al momento de realización de la encuesta cuenta con un numero de 7 trabajadores a los que se realizó un test de estrés laboral y el nivel de estrés es elevado con un 57%, lo que impide el desarrollo de cada profesional en su área, a la presencia de inconvenientes y el conocimiento recibido no es suficiente para solucionar los problemas, puede generar dificultades a nivel emocional y conductual, que puede desembocar en un sentimiento de fracaso profesional o incapacidad para ejercer sus labores.

1.02 Justificación

Lo que se pretende con este este proyecto es informar sobre el estrés laboral como una afección que es considerada una enfermedad emocional de adquisición en las áreas de trabajo por consecuencia de exigencias y presiones que superan los conocimientos y capacidades del trabajador, en la actualidad existe un alto porcentaje de incidencia en trabajadores, lo que obstruye el buen desarrollo en la vida personal, laboral y social al afectar a las relaciones intrapersonales y va

deteriorando el clima organizacional, es necesario encontrar actividades alternativas con las que se pueda controlar y lidiar la afección, una técnica considerada es la risoterapia, indicando que es solo un complemento que amenora el cansancio y el agotamiento además de ser beneficioso al disminuir los problemas emocionales y mejorar las relaciones humanas y la calidad de vida demostrando a la gente cuanto puede ganar con tan solo reír y a los directivos sugerir que es momento de cambiar de actitud.

Además de la implementación de 2 técnicas de verificación que son las siguientes, un Test que permita obtener resultados visibles sobre el tipo de Ambiente Laboral dentro de la organización, y un test que muestre el porcentaje de estrés que al momento sufren los colaboradores por diferentes causas consecuentes del trabajo.

Se propone efectuar un registro de producción diaria con el fin de obtener resultados de trabajo en equipo y apreciar en que área está afectando la falta de comunicación entre colaboradores que impidan el cumplimiento de las tareas asignadas.

Todo este proyecto va enfocado en los objetivos del plan del buen vivir especialmente en el Objetivo N° 1 que pide Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas especialmente en su política 1.2. Que demanda Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida. (Ecuador, 2018, pág. 47;49)

1.03 Definición del Problema

Tabla 1 Definición del Problema

Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Colaboradores con graves consecuencias psico-emocionales causados por un mal ambiente laboral	Alto estrés laboral en los colaboradores de la empresa.				Formación del ambiente laboral entre los Colaboradores para tener estabilidad emocional y buena salud mental.
Fuerza Impulsadora	I	PC	I	PC	Fuerza Bloqueadora
Implementación de taller de risoterapia	1	5	4	2	Desinterés de los directivos a las causas del estrés.
Aplicación de charlas motivacionales mediante la risoterapia.	1	4	5	1	Insuficiente de colaboración para implementar las charlas.
Incentivos a la colaboración y trabajo en equipo mediante la risoterapia.	2	4	4	1	Limitación a la colaboración por parte de los directivos y colaboradores
Renovación de las relaciones intrapersonales entre los colaboradores.	2	5	4	2	Deficiente comunicación asertiva entre los colaboradores
Restablecer el Clima Organización causado por conflictos y desacuerdos entre colaboradores	2	4	4	2	Resistencia al cambio por conflictos y desacuerdos entre colaboradores.

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

1.03.01 Análisis de la matriz T

Mediante este análisis de la Empresa Artesanal Multifueres se observa cómo situación actual es un alto estrés laboral en los colaboradores., como consecuencia de una situación empeorada se encuentran los colaboradores con graves consecuencias psico-emocionales causados por un mal ambiente laboral, con el proyecto se pretende acceder a una situación mejorada a través de la formación del ambiente laboral entre los Colaboradores para tener estabilidad emocional y buena salud mental.

La primera fuerza impulsadora consiste en la implementación del taller de risoterapia debido a que en la actualidad existe falta de información sobre este problema, obteniendo así el problema central y tiene 1 como bajo, lo que se pretende con el proyecto es que exista mayor información sobre el tema dando un parámetro de 5 como alto, debemos tomar en cuenta la probabilidad de presencia de fuerzas bloqueadoras como el desinterés de los directivos a las causas del estrés dentro de los procesos laborales de la empresa que en lo real se da un parámetro de 4 como medio alto, se pretende que el desinterés disminuya cuantitativamente a un 2 siendo medio bajo.

La segunda fuerza impulsadora corresponde a la aplicación de charlas motivacionales mediante la risoterapia., la acogida de esta técnica innovadora basada en la risa como tratamiento de estrés laboral es nula representado con 1 estando bajo; en lo ideal se pretende alcanzar un índice de 4 medio alto., la fuerza bloqueadora principal que se presenta es la insuficiente colaboración para la implementación de charlas con personal capacitado y especializado en el tema teniendo un indicador real de 5 como alto, en lo ideal se trata de obtener inversión para talleres de capacitación con un indicador de 1 bajo.

La tercera fuerza impulsadora se basa en realizar una incentivación a la colaboración y trabajo en equipo mediante la risoterapia dentro de las actividades productivas, con el fin de tener espacios cortos de distracción para los colaboradores que en lo real se da en un 2 como medio bajo, se requiere que aumente en un índice de 4 categoriza como medio alto., la fuerza bloqueadora que impide el cumplimiento

del desarrollo es la limitación a la colaboración por parte de los directivos y los colaboradores, se da un parámetro de 4 calificado como medio alto, en lo ideal se pretende dar seguimiento a los tiempos en los que se implementen espacios para realizar actividades grupales y de esta forma llegar a un indicador de 1 designado como bajo.

La cuarta fuerza impulsadora pretende realizar una renovación de las relaciones intrapersonales entre los colaboradores observando un índice de 2 (medio bajo), en lo ideal se necesita que las relaciones intrapersonales en los trabajadores sean adecuadas con un indicador de 5 con una categoría alta., la fuerza bloqueadora se representa como la deficiente comunicación asertiva entre los colaboradores que se refleja con un 4 definido como medio alto., se debe llegar a lo ideal a través de talleres de risoterapia para lograr un cambio en el trato presentado con un indicador de 2 con rango medio bajo.

La quinta fuerza impulsadora procura restablecer el Clima Organización causado por conflictos y desacuerdos entre colaboradores con un índice de 2 nivel medio bajo, en lo ideal se necesita que el clima organizacional sea agradable con un indicador de 4 con la escala de medio alto., la fuerza bloqueadora es la resistencia al cambio por conflictos y desacuerdos entre colaboradores que se refleja con un 4 siendo medio alto., se debe llegar a lo ideal a través de talleres de risoterapia con la participación de todo el personal para lograr un cambio adecuado presentado con un indicador de 2 medio bajo.

CAPÍTULO II

2 Involucrados

2.01 Mapeo de Involucrados

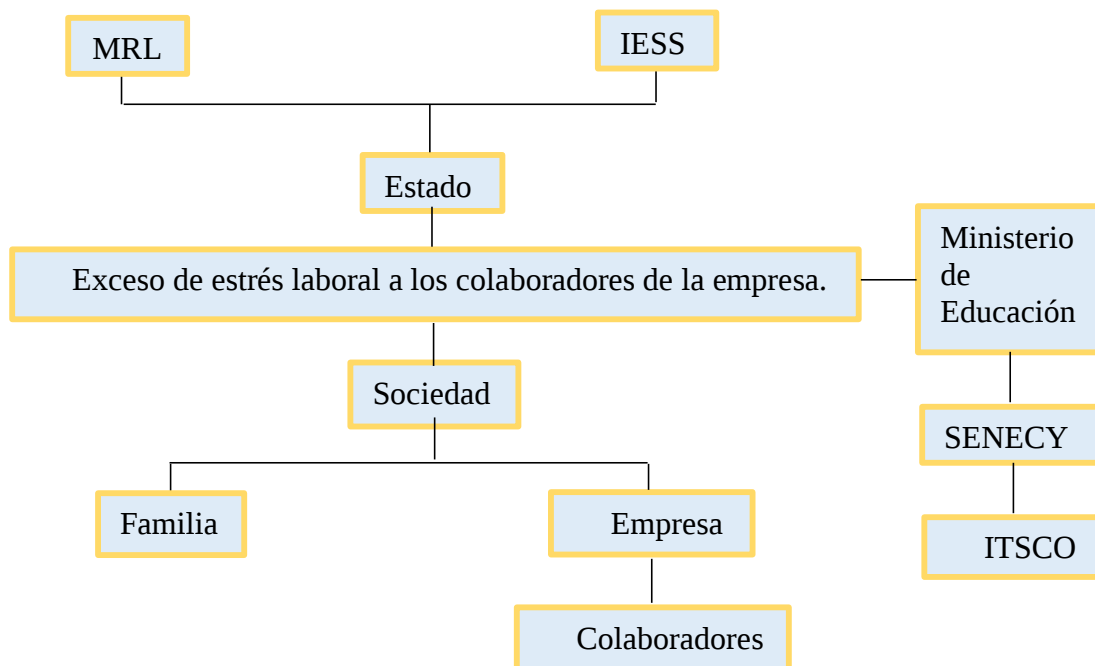


Figura 1 Mapeo de Involucrados

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

2.02 Matriz de análisis de involucrados

Tabla 2 Matriz de Análisis de involucrados

Actores Involucrados	Interés Sobre PC	Problemas Percibidos	Políticas, Mandatos y recursos	Interés Sobre el Proyecto	Conflictos Potenciales
Ministerio de Relaciones Laborales (MRL)	El cumplimiento de las leyes establecidas dentro del código de trabajo que ampara a los trabajadores.	Terminaciones laborales por ambiente de trabajo hostil	Inspecciones de Trabajo. (CODIGO-DE-TRABAJO, art.172 N° 2-3, pág. 52) (código de trabajo, art.42 n° 8 pag. 6)	Que se de talleres adecuados conforme a los problemas percibidos dentro de la organización	Inexistencia de un marco legal que sustente la implementación de nuevas técnicas de motivación dentro del ámbito laboral.
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)	Programas de fomento y promoción de la salud además de dar acciones de medicina preventiva	Falta de apatía de los directivos para implementar programas de risoterapia	Profesionales Interdisciplinarios. (Nacional C. , Ley de Seguridad Social, 2011, pág. 31)	Salud psicológica de sus afiliados	Burocracia probada que no asigne a profesionales para dar tratamientos adecuados de psicología emocional
Colaboradores	Mejorar la convivencia en el ambiente laboral.	Comunicación inadecuada dentro del entorno laboral.	Esfuerzo y Presencia a las capacitaciones. (Constitución del Ecuador Sección Tercera Art. 16 pag,25)	Crear la productividad en los trabajadores con técnicas de risoterapia en equipo.	Poco interés al convivir con los trabajadores por problemas personales anteriores.
Familia	Salud emocional adecuada y respeto en el hogar	Estrés en el trabajo desencadenando en emociones erróneas en su vida personal	Apoyo y Comprensión al miembro afectado. Ley contra la violencia a la mujer y a la familia art. 1 pag.1)	Estabilidad y autoestima adecuada para los colaboradores.	Falta conocimiento para controlar el estrés actúa en momentos inadecuados.
ITSCO	Formar estudiantes con las capacidades necesarias para realizar este tipo de proyectos	Desinterés de los alumnos para adquirir conocimientos y desarrollo de técnicas atípicas efectivas, basadas en sensaciones de bienestar	Intelecto (Constitución-del-Ecuador, art. 350, pág. 162)	Sobresalir como institución educativa con proyectos de calidad	Cambios en la normativa de realización y procedimientos de los proyectos de titulación

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

DISMINUIR EL EXCESO DE ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ARTESANAL MULTIFUERTE, MEDIANTE UN TALLER DE RISOTERAPIA. DMQ 2017 – 2018

2.02.01 Análisis de la matriz de análisis de involucrados

Los principales actores involucrados que participan en este proyecto son: Ministerio de Relaciones Laborales, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Familia, Colaboradores y el ITSCO.

El interés que se tiene desde la perspectiva del Ministerio de Relaciones Laborales es el cumplimiento de las leyes establecidas dentro del Código de Trabajo que ampara a los trabajadores y apoya al personal con la finalidad de tener un ambiente laboral estable, el interés sobre el proyecto es que se den talleres adecuados conforme a los problemas percibidos dentro de la organización, lamentablemente existen conflictos potenciales como la inexistencia de un marco legal que sustente la implementación de nuevas técnicas de motivación dentro del ámbito laboral.

Según (Nacional C, Código del Trabajo, s.f., pág. 22) Cuenta con mandatos en el Capítulo IX en el Art.172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato, establecido en el inciso 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.

Siempre que se den conductas inadecuadas por causas del estrés ya que no permite que el trabajador pueda laborar de forma libre y relajada al existir cierta presión por parte de un jefe y lo que se requiere es aplicar técnicas eficientes para evitar conflictos basados en el mal ambiente de trabajo.

Según (Nacional C, Código del Trabajo, s.f.) Como lo indica en el capítulo IV con el Art. 42.- Obligaciones del empleador.- inciso 8 proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.

Los directivos deben dar todas las herramientas para que el trabajo de los colaboradores fluya de manera directa teniendo en cuenta que se busca evitar conflictos con los compañeros de área por instrumentos de trabajo inexistentes.

El segundo actor involucrado tiene un interés sobre el proyecto desde la perspectiva del IESS es la elaboración de Programas de fomento y promoción de la salud además de dar acciones de medicina preventiva, para ello no se cuenta con recursos ni con profesionales aptos para dar las capacitaciones además el interés que tiene sobre el proyecto es que la salud psicológica de sus afiliados sea estable y prevenir o reducir el índice de estrés laboral, lamentablemente existen conflictos potenciales como tanta burocracia probada, que no asigne a profesionales para dar tratamientos adecuados de psicología emocional que hoy en día ya es un problema percibido.

Según (Ley de Seguridad Social, 2011, págs. 31-32) *cuenta con mandatos en el Título III del Seguro General de Salud Individual y Familiar Art. 103.- PRESTACIONES DE SALUD.- La afiliación y la aportación obligatoria al Seguro General Individual y Familiar otorgan derecho a las siguientes prestaciones de salud, con sujeción a los protocolos "elaborados por el Ministerio de Salud Pública con asesoría del Consejo Nacional de Salud, CONASA";*

El tercer actor involucrado son los colaboradores que requieren mejorar la convivencia laboral en su ambiente de trabajo teniendo en cuenta que los problemas pueden ser por la comunicación inadecuada existente, con esfuerzo perseverancia y asistencia a las capacitaciones, se pretende corregir la productividad en los trabajadores con técnicas de risoterapia en equipo un conflicto importante sería el poco interés al convivir con los trabajadores por problemas personales anteriores.

Según (Constitución del Ecuador, s.f., pág. 25) *en la Sección Tercera de Comunicación e Información en el art. 16 dice que todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a: 1. Una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos.*

El cuarto actor involucrado es la familia que necesita que el trabajador se mantenga en una salud emocional adecuada y respeto en el hogar, el estrés desencadena emociones erróneas en la vida diaria lo que se requiere es apoyo, comprensión, estabilidad y autoestima estable para los colaboradores y la falta de conocimiento para controlar el estrés actúa en momentos inadecuados y tiene un

conflicto potencial que es la falta de conocimiento para controlar el estrés y actúa en momentos inadecuados o de mucha presión.

Según (Ley Contra la Violencia a la Mujer y a la Familia, s.f., pág. 1) dice que en el Art. 1.- FINES DE LA LEY.- la presente Ley tiene por objeto proteger la integridad física, psíquica y libertad sexual de la mujer y los miembros de su familia, mediante la prevención y sanción de la violencia intrafamiliar y los demás atentados contra sus derechos y los de su familia.

El quinto actor involucrado para el análisis es el ITSCO que pretende formar estudiantes con las capacidades necesarias para realizar este tipo de proyectos pero se la existencia de desinterés de los alumnos para adquirir conocimientos y desarrollo de técnicas atípicas efectivas, basadas en sensaciones de bienestar, dando el conocimiento intelectual y el interés en este proyecto es sobresalir como institución educativa con proyectos de calidad, puede verse frustrado al implementar cambios en la normativa de realización y procedimientos de los proyectos de titulación.

Según (Constitución del Ecuador, s.f., pág. 162) nos indica en el Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas.

CAPÍTULO III

3. Problemas y Objetivos

3.01 Árbol de Problemas

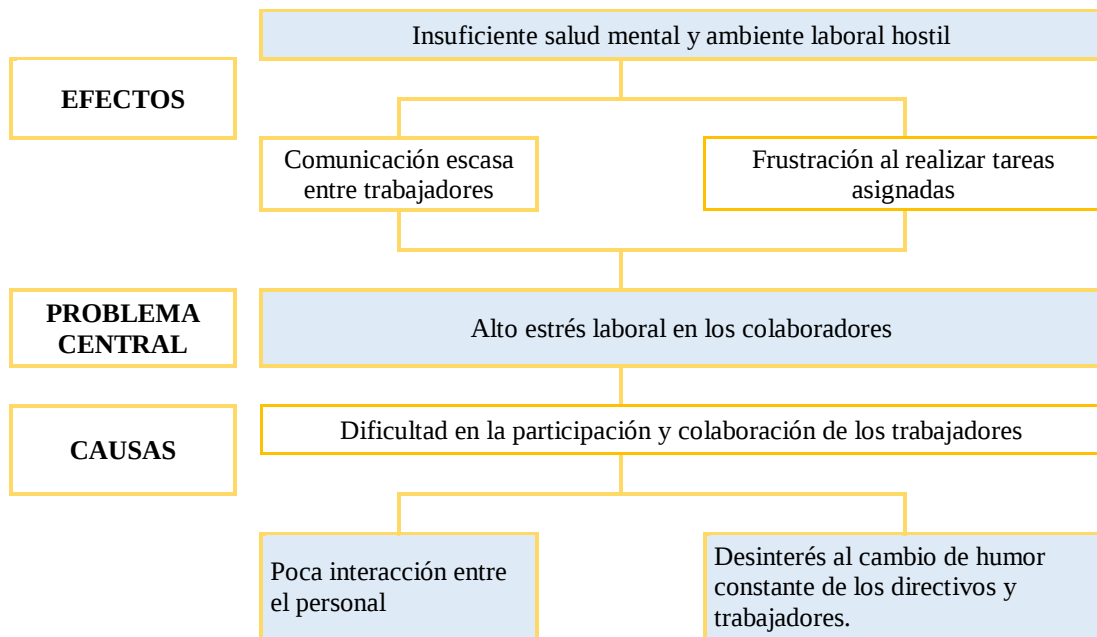


Figura 2 Árbol de Problemas

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

3.01.01 Análisis de Árbol de Problemas

Dentro de este proyecto se realizó un análisis integral sobre las causas y efectos que conllevan al problema central que se define de la siguiente manera.

En Taller Artesanal Multifuerzas el problema central es el alto estrés laboral en los colaboradores, en donde las causas que conllevan a este tipo de trastornos son tres, la primera es la poca interacción entre el personal, la segunda es el desinterés al cambio de humor constante de los directivos y trabajadores, la tercera es la dificultad en la participación y colaboración de los trabajadores.

Con este problema central se pueden considerar varios efectos como es la comunicación escasa entre trabajadores, la insuficiente salud mental y ambiente laboral hostil además el efecto mayor sería la frustración al realizar tareas asignadas.

3.02 Árbol de Objetivos

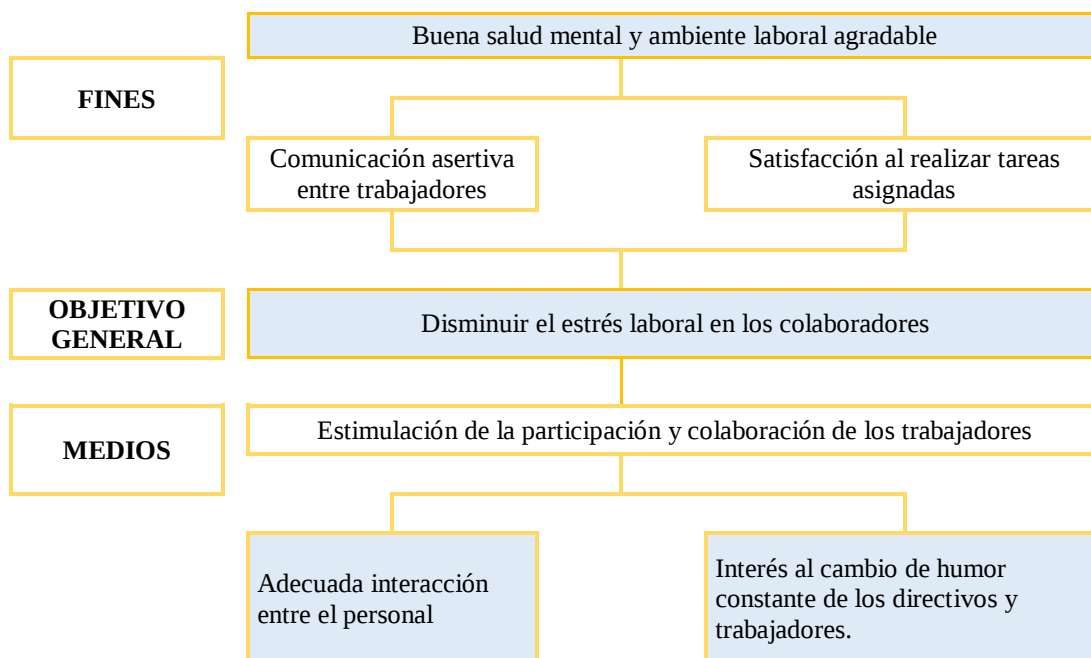


Figura 3 Árbol de Objetivos

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

3.02.01 Análisis de Árbol de Objetivos

El árbol de objetivos es la versión positiva del árbol de problemas, permite determinar las áreas de intervención que plantea el proyecto tratando de transformar los problemas negativos en positivos.

El objetivo general es disminuir el estrés laboral en los colaboradores, en donde los medios son tres: el primero es mejorar adecuadamente la interacción entre el personal, el segundo es la estimulación de la participación y colaboración de los trabajadores, el tercero es el interés al cambio de humor constante de los directivos y trabajadores.

Con este objetivo general se pretende llegar a los siguientes fines que son comunicación asertiva entre trabajadores para tener buena salud mental y un ambiente laboral agradable y que esto genere satisfacción al realizar tareas asignadas.

CAPÍTULO IV

4. Análisis De Alternativas

4.01 Matriz de Análisis de Alternativas

Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas

Objetivo	Impacto sobre el propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Adecuada Interacción entre el personal.	4	5	4	5	4	22	Alto
Interés al cambio de humor constante de los directivos y trabajadores	4	5	4	4	4	21	Alto
Estimulación de la participación y colaboración de los trabajadores.	5	5	4	5	4	23	Alto
Disminuir el estrés laboral en los colaboradores.	5	5	4	4	5	23	Alto

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

4.02 Análisis de Matriz de Análisis de Alternativas

En la matriz de análisis de alternativas se tiene como primer componente mejorar adecuadamente la Interacción entre el personal., en el impacto sobre el propósito se da una categoría de 4 que significa medio alto, pues se estima que tendrá un gran alcance, en la factibilidad técnica se da una categoría media alta de 5 ya que existe los medios necesarios para que se materialice el proyecto. En lo que se refiere a la factibilidad financiera se ha generado una categoría de 4 que es medio alto, pues se cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo del tema, en la factibilidad social se da una categoría de 5 que de igual manera es alto pues se cuenta con la colaboración de las personas involucradas y se generará un beneficio para su entorno. La factibilidad política cuenta con una categoría media de 4 debido a que se considera que puede existir relación con entidades que apoyen en este tema, finalmente tiene un total de 22 lo que nos genera una categoría de medio alto y por tal razón es viable aplicar este componente en el estudio.

El segundo componente de la matriz hace referencia al interés al cambio de humor constante de los directivos y trabajadores, en el impacto sobre el propósito tiene una categoría con una calificación de 4 pues se considera que tiene gran relevancia y es aplicable, respecto a la factibilidad técnica se da una categoría de 5 que significa alto ya que existen las herramientas necesarias para que se pueda realizar este componente, la factibilidad financiera en este caso se asigna una categoría alta de 4 pues los recursos económicos están disponibles para el propósito, en la factibilidad social de igual manera se genera una categoría alta de 4 pues se considera que la aplicación social tiene un impacto general de mayor interés, a lo referente a la factibilidad política se da una categoría media alta de 4 ya que el manejo con este sector es amplio pero con ciertos aspectos que podrían limitar ciertos aspectos, de acuerdo a estos datos generados tiene un total de 21 lo que significa una categoría media alta por lo que nuevamente se indica que es aplicable.

El tercer componente de la matriz se refiere a estimular la participación y colaboración, en lo referente al impacto del propósito se maneja una categoría alta de 5, pues se considera que tiene mucha relevancia y beneficios, respecto a la factibilidad técnica que da una calificación de 5 que es alto porque se estima que las técnicas empleadas darán resultados óptimos y se alcanzará lo planteado, la factibilidad financiera cuenta con una categoría media alta de 4 pues a pesar de contar con los recursos necesarios existen limitantes que pueden afectar el propósito de este componente sin generar un riesgo alto, la factibilidad social en este caso se asigna una categoría de 4 es decir medio alto, pues la afectación es positiva para los involucrados y respecto a la factibilidad política se ha generado una categoría medio alto de 4 porque el trabajo que se puede realizar con algunos organismos pueden afectar ciertos objetivos pero tampoco implica que sea negativo, finalmente tiene un total de 23 que da una categoría medio alto que de igual manera es positivo para el proyecto.

El propósito de la matriz que se refiere a disminuir el estrés laborar en los colaboradores, en lo referente al impacto sobre los componentes se maneja una categoría alta de 5, se considera que tiene relevancia y deben ser estructurados, respecto a la factibilidad técnica que da una calificación de 5 que es alta porque se estima que las técnicas empleadas darán resultados óptimos y se alcanzará lo planteado pero estos van a largo plazo porque existe resistencia al cambio que al iniciar será difícil, la factibilidad financiera cuenta con una categoría media alta de 4 porque a pesar de contar con los recursos necesarios existen limitantes que pueden afectar el propósito de este componente sin generar un riesgo alto debido a que se establecería una cantidad anual para gastos en la capacitación, la factibilidad social en este caso se asigna una categoría de 4 es decir medio alto, pues la afectación es positiva y utilizada a su máximo nivel para tener un buen desempeño laboral y respecto a la factibilidad política se ha generado una categoría alta de 5 porque el trabajo que se puede realizar con algunos organismos pueden afectar ciertos objetivos pero no quiere decir que no vaya a tener implementación, finalmente tiene un total de 23 que da una categoría medio alta que es positivo para el proyecto ya que es a largo plazo.

4.02.03 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

Objetivo	Factibilidad de Lograrse	Impacto de Genero	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Adecuada Interacción entre el personal.	Presencia constante en los talleres de risoterapia (5)	Igualdad al trato entre hombres y mujeres de la compañía. (5)	Mejorar el entorno físico respetando el ambiente laboral. (4)	Tener Comunicación asertiva. (5)	Realizar dinámicas de interacción entre colaboradores. (5)	24	ALTO
Interés al cambio de humor constante de los directivos y trabajadores	Personal capacitado para emitir el taller de risoterapia. (4)	Respeto al trato de las personas y los derechos humanos. (4)	Los directivos y trabajadores tendrán mejores conocimientos sobre cómo debe realizarse las relaciones interpersonales. (5)	Fomentar canales de comunicación entre el empleador y el empleado. (5)	Implementar talleres cortos de risoterapia. (5)	23	ALTO
Estimulación de la participación y colaboración de los trabajadores.	Se cuenta con espacios para realizar actividades de integración. (5)	Ayudar a hombres y mujeres a conocer sobre el trato entre compañeros. (4)	El taller tenga una mejora en el ambiente laboral sobre manejo de la risoterapia. (5)	Los colaboradores demuestren participación en las decisiones de la empresa. (5)	Los empleadores alcancen continuamente relaciones intrapersonales con los colaboradores. (4)	23	ALTO
Disminuir el estrés laboral en los colaboradores.	Un taller de risoterapia para disminuir el estrés. (5)	Evitar el estrés en todos los géneros. (5)	La empresa tendrá menos colaboradores estresados. (4)	No existirán enfermedades psicosociales dentro de la empresa. (4)	Los colaboradores se adapten al cambio en el trato entre ellos. (5)	23	ALTO

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

4.02.03.01 Análisis de la matriz de análisis de impacto de los Objetivos

El primer objetivo que se maneja es la adecuada interacción entre el personal dentro de organización, se contara con la asistencia de los colaboradores ya que se da un trato de igualdad entre hombres y mujeres de la compañía esto ayuda a mejorar el entorno físico respetando el ambiente laboral generando una comunicación asertiva entre si y para la sostenibilidad de este proyecto se realizara dinámicas de interacción entre trabajadores revisiones continuas de los organigramas que dispone cada puesto de trabajo lo que nos da una categoría de 24 que es alto.

El segundo objetivo es el interés al cambio de humor constante de los directivos y trabajadores, con capacidad y conocimiento para realizar el taller, se lo desarrolla con respeto al trato de las personas y los derechos humanos, creando de esa manera entre los directivos y trabajadores mejores conocimientos sobre cómo se debe realizar una relación intrapersonal y fomentar canales de comunicación entre empleador y empleado, aprovechando al máximo la realización de dinámicas de interacción entre colaboradores por lo que se da una categoría de 23 que es alto.

El tercer objetivo es la estimulación de la participación y colaboración de los trabajadores para lo que se cuenta con espacios para realizar actividades de integración teniendo mayor fluidez para ayudar a hombres y mujeres a conocer sobre el trato entre compañeros, en las relaciones entre géneros y que el trato entre compañeros dentro de la organización y que el taller tenga una mejora en el ambiente laboral sobre manejo de la risoterapia y los colaboradores demuestres participación en las decisiones de la empresa para la sostenibilidad los empleadores alcancen continuamente relaciones intrapersonales con los colaboradores. Se le da una categoría de 23 que representa alto.

El objetivo general es disminuir el estrés laboral en los colaboradores mediante un taller de risoterapia para disminuir este mal y evitar el estrés en todos los géneros, la empresa tendrá menos colaboradores estresados y no existirán enfermedades psicosociales dentro de la empresa, los colaboradores se adaptaran al cambio en el trato entre por este motivo se le da una categoría de 23 que es alto.

4.03 Diagrama de Estrategias

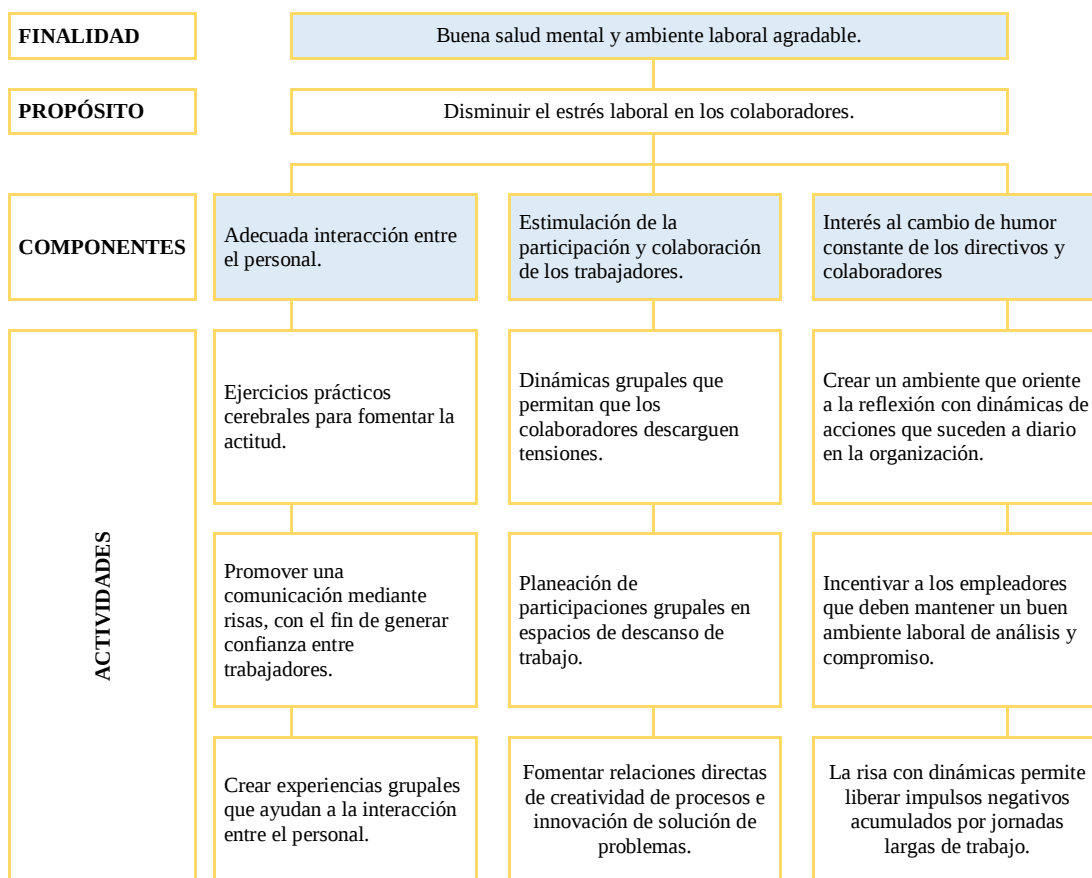


Figura 4 Diagrama de Estrategias

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

4.03.01 Análisis del Diagrama de Estrategias

El diagrama de estrategias tiene un propósito, disminuir el estrés laboral en los colaboradores. El primer componente es generar una adecuada interacción entre el personal para esto se realizará ejercicios prácticos cerebrales para fomentar la actitud a través de la percepción subjetiva del entorno, promoviendo una comunicación mediante risas con el fin de generar confianza entre trabajadores y crear experiencias grupales que ayuda al desarrollo interpersonal, buscando un sentido divertido y favoreciendo la afectividad. El segundo componente es estimulación de la participación y colaboración de los trabajadores implementando dinámicas grupales que permita que los

colaboradores descarguen tensiones acumuladas por causa del trabajo, la planeación de participaciones grupales en espacios de descanso laboral y fomentar una relación directa de creatividad de procesos, innovación y solución de problemas. El tercer componente se enfoca en el interés al cambio de humor constante de los directivos y trabajadores con estrategias para crear un ambiente que oriente a la reflexión con dinámicas de acciones que sucedan a diario en la organización, incentivar a los empleadores a que deben mantener un buen ambiente laboral de análisis y compromiso, estimulando la risa con dinámicas que permitan liberar impulsos negativos.

4.04 Matriz de Marco Lógico

Tabla 5 Matriz de Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTO
Buena salud mental y ambiente laboral agradable	Al percibir un 80% de estrés en los colaboradores ya se tiene un problema salud mental inadecuada y un ambiente laboral poco adecuado. Disminuir en un 25% el estrés laboral y mejorar el clima laboral entre los colaboradores.	Test de Clima Organizacional	Incorporando una vez al año los talleres sobre risoterapia para disminuir el estrés laboral.
PROPÓSITO			
Disminuir el estrés laboral en los colaboradores	Se identifica un 80% de estrés laboral en la empresa. Disminuir en hasta 16% el estrés al liberar tensiones a través de la risa	Test de Evaluación sobre el estrés.	Adecuar a la empresa actividades mediante la risoterapia que sean productivas y permita a los colaboradores integrarse.
COMPONENTES			
Adecuada la Interacción entre el personal	Se observa un 100% de personal que no trabaja en grupo. Aumentar la interacción en un 40% al realizar actividades de apoyo entre compañeros para que entienda la importancia del trabajo en equipo	Registro de producción diaria.	Analizar las actividades diarias y organizar talleres de interacción.
Interés al cambio de humor constante de los directivos y trabajadores	mejorar en un 30% este cambio constante de los directivos	Reuniones mensuales	Verificar el comportamiento emocional y la comunicación que exista entre directivos y trabajadores

Estimulación de la participación y colaboración de los trabajadores.	Mejorar la convivencia en un 20% entre el personal.	Correos sobre extensión de jornadas laborales. Roles de pago	Motivar a los colaboradores con charlas sobre risoterapia y los beneficios que dispone para la salud emocional.
ACTIVIDADES	RESUMEN DE PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Ejercicios prácticos cerebrales para fomentar la actitud.	Gastos Corrientes		
Promover una comunicación mediante risas, con el fin de generar confianza entre trabajadores.	Honorarios Profesionales		No asistencia de los participantes
Crear experiencias grupales que ayuden a la interacción entre el personal.	Salarios		Organización inadecuada
Dinámicas grupales que permitan que los colaboradores descarguen tensiones.	Sueldos		Desinterés de los Patronos
Planeación de participaciones grupales en espacios de descanso de trabajo.	Impresiones	Facturas Comprobantes Recibos	Falta de colaboración por parte de los colaboradores
Fomentar relaciones directas de creatividad de procesos e innovación de solución de problemas.	Documentos y servicios de información.		No se realice las actividades por falta de tiempo
Crear un ambiente que oriente a la reflexión con dinámicas de acciones que suceden a diario en la organización.	Gastos de Inversión		Falla en los mensajes dictados por el capacitador.
Incentivar a los empleadores que deben mantener un buen ambiente laboral de análisis y compromiso.	Equipo de oficina		Las charlas no sean dictadas por un profesional.

La risa con
dinámicas permite
liberar impulsos
negativos
acumulados por
jornadas largas de
trabajo.

Herramientas y accesorios

Falta interés para
realizar las
dinámicas.

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

4.04.01 Análisis de Matriz de Marco Lógico

La Matriz de marco lógico cuenta con finalidad, propósito, componentes, indicadores y medios de verificación, supuestos y actividades, con el apoyo de los indicadores establecidos que identifican y demuestran resultados antes de la socialización del taller del proyecto.

Mediante la matriz de marco lógico la finalidad es buena salud mental y ambiente laboral agradable para todos los colaboradores con un indicador para dar información de un 80% de estrés en los colaboradores ya es un problema de salud mental inadecuada y un ambiente laboral poco adecuado para la convivencia, lo que se quiere es disminuir en un 25% el estrés laboral y mejorar el clima laboral, como medio de verificación se tiene la realización de un test de clima laboral, el supuesto es incorporar una vez al año los talleres sobre risoterapia para disminuir el estrés laboral.

El propósito es disminuir el estrés laboral en los colaboradores, ya que se identifica un 80% de estrés laboral en la empresa, con el taller se quiere disminuir hasta un 16% el estrés al liberar tensiones a través de la risa, el medio de verificación que se tiene es test de evaluación sobre el estrés, el supuesto es adecuar a la empresa actividades mediante la risoterapia que sean productivas y permita a los colaboradores integrarse.

El primer componente es la adecuada la interacción entre el personal, se observa un 100% de personal que no trabaja en grupo, se va a realizar un aumento en la interacción en un 40% al realizar actividades de apoyo entre compañeros para que se entienda la importancia del trabajo en equipo. El medio de verificación que se tiene

es llevar un registro de producción diaria, en el supuesto es analizar las actividades diarias y organizar talleres de interacción.

El segundo componente es el interés al cambio de humor constante de los directivos y trabajadores se va a mejorar en un 30% este cambio constante, el medio de verificación son reuniones mensuales en la organización con todos los colaboradores, el supuesto es verificar el comportamiento emocional y la comunicación que exista entre directivos y trabajadores.

El tercer componente es la estimulación de la participación y colaboración de los trabajadores, con el taller de risa se va a mejorar la convivencia en un 20% entre el personal, el medio a verificar es los correos sobre extensión de jornadas laborales y los roles de pago al registro de horas extras y suplementarias. El supuesto es motivar a los colaboradores con charlas sobre risoterapia y los beneficios que dispone para la salud emocional.

Las actividades que se realizaran para fortalecer los componentes son ejercicios prácticos cerebrales para fomentar la actitud, promover una comunicación mediante risas, con el fin de generar confianza entre trabajadores que se puede ver afectado por la no asistencia de los colaboradores, crear experiencias grupales que ayudan a la interacción entre el personal y al no tener el conocimiento suficiente se puede tener una organización inadecuada, dinámicas grupales que permitan que los colaboradores descarguen tensiones pero al desinterés de los patronos se verá una implementación lenta, la planeación de participaciones grupales en espacios de descanso de trabajo pero el supuesto es la falta de colaboración de los trabajadores, fomentar relaciones directas de creatividad de procesos e innovación de solución de problemas se ve afectada por el supuesto de no realizar las actividades por falta de tiempo, crear un ambiente que oriente a la reflexión con dinámicas de acciones que suceden a diario en la organización el supuesto es tener una falla en el mensaje emitido por los capacitadores, incentivar a los empleadores que deben mantener un buen ambiente laboral de análisis y compromiso y el supuesto es que las charlas no sean dictadas por un profesional en el tema, la risa con dinámicas permite liberar impulsos negativos acumulados por jornadas largas de trabajo y el supuesto es la falta de interés al realizar las dinámicas.

Para realizar las actividades se necesitan varios recursos como gastos corrientes que implica honorarios profesionales, sueldos y salarios, impresiones, documentos y servicios de información, se tiene gastos de inversión como equipo de oficina, herramientas y accesorios.

CAPÍTULO V

5 Propuesta

5.01 Antecedentes

Talleres Metalmecánicos Multifuertes, surge en el año 2001 en Quito, cuya finalidad es brindar servicios metalmecánicos de calidad en productos para el sector de la construcción y seguridad domiciliaria. El personal es 100% ecuatoriano brinda la confianza y seguridad al cliente en el desarrollo de las necesidades en proyectos, esto compromete a Multifuertes a seleccionar un grupo de colaboradores eficientes en Producción e Instalación, lo que permite brindar CALIDAD Y GARANTIA en todos los productos.

Gracias a la actualización constante del personal en conocimientos relativos a nuevas tendencias de diseño en la construcción mundial, garantiza productos siempre modernos, innovadores, distintos, destacados en el gran performance de estilo; esto ha hecho de Multifuertes una empresa entregada a la satisfacción total de los clientes.

5.01.01 Justificación

En vista de que el estrés laboral es una de las principales causas psicológicas del bajo rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa, se ha buscado una alternativa innovadora poco conocida que sea llevada a la práctica y tenga un bajo costo con el fin de aplicarla como tratamiento psicosocial dentro de la organización e incluso ayude a la prevención del estrés laboral y cambios de humor constantemente en todos los colaboradores involucrados.

La risoterapia ha sido aplicada en el tratamiento de disfunciones psicológicas a nivel medico psiquiátrico con excelentes resultados., está comprobado que la risa desbloquea tensiones y equilibra emocionalmente, de ahí en adelante por su eficacia al mejorar relaciones humanas y la calidad de vida dentro de un ambiente laboral, he decidido aplicarlo al ámbito laboral.

5.01.02 Objetivo general

Disminuir el exceso de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Artesanal MULTIFUERTE, mediante un taller de risoterapia a través de diferentes actividades y dinámicas individuales y grupales.

5.01.03 Objetivos específicos

- 1.- Mejorar adecuadamente la interacción entre el personal.
- 2.- Estimulación de la participación y colaboración de los trabajadores.
- 3.- Interés al cambio de humor constante de los directivos y trabajadores

5.01.04 Orientación al estudio

5.01.04.01 ¿Qué es el estrés laboral?

“El estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a exigencias”. (Organización Internacional del Trabajo 2016, 2016, pág. 2).

El estrés es una afección psicológica producida por el exceso de trabajo o la falta de confianza para realizar la toma de decisiones de actividades determinadas, que causan frustración por un largo tiempo si no es tratado como se debe.

5.01.04.02 ¿Cuáles son las causas del estrés laboral?

Las causas que generan estrés tiene varios factores que influyen directamente a los trabajadores como *“el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador y consideraciones personales externas al trabajo, en función de las percepciones y la experiencia”* (Organización Internacional del Trabajo 2016, 2016, pág. 2)

Esto causa interacciones negativas en el rendimiento laboral creando cambios comportamentales entre compañeros, generando un clima laboral estresante y afectando a las relaciones intrapersonales, dando un problema a los labores cotidianos entre colaboradores.

5.01.04.03 Efectos del estrés laboral

Según (Mayo, 2016) nos indica lo siguiente: El estrés tiene varios síntomas que pueden afectar al cuerpo, al pensamiento a los sentimientos y al comportamiento, no hay manera efectiva de identificarlos y sobre todo de saber manejarlos entre estos se tiene:

Efectos en el cuerpo

- Dolor de cabeza
- Tensión o dolor muscular
- Dolor de pecho
- Fatiga
- Cambio en deseo sexual
- Trastorno estomacal
- Problemas para dormir

Efectos en el estado de ánimo

- Ansiedad
- Inquietud

- Falta de motivación o concentración
- Sensación de estar abrumado
- Irritabilidad o enojo
- Tristeza o depresión

Efectos en el comportamiento

- Comer de más o de menos
- Arrebatos de enojo
- Consumo de drogas o alcohol
- Consumo de tabaco
- Retraimiento social
- Hacer menos ejercicio

5.01.04.04 Fases del Estrés

Según (laboral, s.f.) El estrés tiene una variación de tres fases:

Fase de Alarma: Esta es una fase de corta duración ya que el organismo se prepara para afrontar una agresión externa que genera estrés, liberando gran cantidad de cortisol, adrenalina y otras hormonas que provocan síntomas diversos como: aceleración del ritmo cardíaco, la respiración y una mayor presión arterial.

Fase de Resistencia: La duración de esta fase es variable y depende de la resistencia del individuo ante la situación estresante se tiene en cuenta la afectación de factores biológicos y psicosociales, el cuerpo tiende a normalizarse y los síntomas disminuyen para estar bajo control, si el estrés se prolonga por más tiempo el cuerpo pasa a una siguiente fase.

Fase de Agotamiento: Se trata de la última fase del estrés y se caracteriza por un agotamiento de los recursos fisiológicos del trabajador causando consecuencias serias para la salud y puede volverse fácilmente irritable o perder toda la motivación.

5.01.04.05 ¿Qué es la risa?

La risa es un gesto, acompañado por un sonido, que una persona realiza al reaccionar ante un estímulo gracioso o que le produce felicidad. Por lo general la risa contempla movimientos de la boca y de diversas regiones del rostro.

Se piensa que en la vida cotidiana no hay demasiadas ocasiones para producir una risa espontánea por la gran presencia de problemas y dificultades que se presentan, no estar preparado para tener la risa a flor de piel, con los años y conforme se va creciendo y madurando se deja de lado la capacidad para hallar lo positivo y divertido de la vida. La risa es algo innato del ser humano nadie necesita aprenderla pero todos soben reír.

5.01.04.06 Beneficios de la risa

Reírse ayuda a curar la depresión, el estrés y la angustia. Nos ayuda a sentirnos mejor, más confortables. Limpia y ventila los pulmones. Mejora la oxigenación el cerebro y del cuerpo en general. Regulariza el pulso cardíaco. Ayuda a trabajar al aparato digestivo y regula el intestino. Relaja los músculos tensos. Disminuye la producción de hormonas que causan el estrés. Disminuye la presión arterial de la sangre. (Salud, 2018)

5.01.04.07 ¿Qué es la Risoterapia?

Es la técnica destinada a mejorar el estado físico y psicológico a través de la risa; y es que cuando una persona ríe, además de mejorar su estado de ánimo, mejora su estado psicológico o de estrés. (Risoterapia, 2018)

5.01.04.08 ¿En qué consiste la risoterapia?

El beneficio de la risoterapia se basa en la observación científica de que el cuerpo no puede diferenciar entre la risa falsa y verdadera, y que ambos ofrecen los mismos beneficios fisiológicos y psicológicos. Para ello, la risa es simulada como un

ejercicio de cuerpo en un grupo, con el contacto visual y el juego infantil, en un principio con la risa forzada, pero que generalmente pronto se convierte en risa real y contagiosa.

5.01.04.09 Tipos de terapia de la risa

Terapia de la risa regular: Este método implica la disposición de un psicólogo en grupos individuales, donde la gente simplemente se ríe entre sí, contando historias divertidas, interesantes, chistes o al ver películas de comedia.

Médico payaso: Este método es menos común, pero todavía se conoce para muchos. El personal médico tiene actuaciones regulares ante pacientes enfermos.

Yoga (risas): Esta técnica es muy interesante, a las personas se les enseña a reír correctamente, de forma natural y con frecuencia. Es una especie de gimnasia para la cara y acompañado de ejercicios de respiración idénticos en la clase de yoga.

Las personas en la risoterapia van a reír y a cambiar su estado emocional y la percepción de los problemas, esta terapia de la risa es como un estímulo para dar optimismo y mejorar el humor. La terapia principal es una sonrisa, es importante fortalecer el desarrollo y el crecimiento personal, el mejoramiento de la autoestima, la confianza, la satisfacción y el bienestar.

5.01.04.10 ¿Qué es un Taller?

Es una instancia pedagógica que pretende lograr la interacción entre la teoría y la práctica donde se analizan problemas específicos con el fin de transformar la realidad. (Machaca Bautista, 2018)

Un taller es un formato común ya sea corto e intensivo que se radica en un cierto conocimiento que se va a presentar, haciendo énfasis en la participación de colaboradores para la resolución de diversos problemas se puede presentar para una cantidad mínima de 10 personas.

5.01.04.11 Beneficios de un taller

Los beneficios de un taller son innumerables, como perder el miedo a realizar cosas nuevas, despertar el deseo de compromiso con la organización, se fomenta la confianza entre los colaboradores, se eleva el autoestima y muestra la importancia de tener una buena salud mental.

5.02. Descripción de la metodología de investigación

5.02.01. Metodología

Es la parte lógica que estudia en una investigación de un trabajo o es el camino que se emprende para la búsqueda de algo.

La metodología aplicada es I+D+I

5.02.02. Método de la investigación

Método Analítico es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos, al poder estudiar el tema central que es el Exceso de Estrés Laboral, se entregará un taller adecuado con todos los indicadores necesarios para cumplir el objetivo.

Método Inductivo es un método para obtener y alcanzar conclusiones mediante datos generales y ser llevados a una expresión teórica y de esta manera solucionar el problema presentado.

5.02.03 Tipo de Investigación

Investigación de campo es una técnica de recolección de datos que permite obtener información de las causas que producen una situación en particular en un ambiente particular no controlado.

5.02.04 Técnica

Observación: es una técnica de investigación que consiste en observar personas, ya que se puede constatar que los colaboradores del Taller Artesanal Multifuentes tienen actitudes inadecuadas y actividades de conflicto e imprudentes en el ambiente laboral por lo que es necesario un taller de risoterapia para disminuir el estrés y mejorar las relaciones laborales dentro de la organización.

Encuesta: Es una serie de preguntas que se realiza para detectar datos de la opinión pública sobre un asunto definido.

La encuesta contiene 10 preguntas que se basan en factores para disminuir el exceso de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Artesanal Multifuentes, mediante un taller de risoterapia, se realizaron preguntas cerradas que constan de indicadores que son SI o NO/ ALTO, MEDIO, BAJO/ BUENO, REGULAR, MALO para determinar la información.

5.02.05 Población o Muestra

Población: Es una cantidad de personas que se encuentran en un lugar determinado.

Muestra: Es una cantidad pequeña seleccionada de un lugar que se considera que representara el total de la población.

La población es el Taller Artesanal Multifuentes y la muestra es de 10 personas incluido el empleador.

Modelo de Encuesta



Instituto Tecnológico Superior Cordillera
Encuesta para el proyecto de I+D+I que se trata de disminuir
el exceso de estrés laboral en los colaboradores de la empresa
Artesanal Multifuerates, mediante un taller de risoterapia en el
DMQ 2017-2018



Fecha:

Género: M..... F.....

Edad: 24-34..... 34-44.....

Indicadores: Por favor constaste el siguiente cuestionario según su criterio señalando con una X
en el cuadrado de su preferencia.

1.- ¿Conoce sobre la risoterapia?

SI..... NO.....

2.- ¿Ha recibido talleres de risa?

SI..... NO.....

3.- ¿Cuál es su nivel de estrés en este momento?

Alto..... Medio..... Bajo.....

4.- ¿En su área de trabajo la falta de participación grupal le genera estrés?

SI..... NO.....

5.- ¿En qué nivel cree usted que la terapia de la risa disminuirá el estrés?

Alto..... Medio..... Bajo.....

6.- ¿Asistiría a un taller de risoterapia para disminuir el estrés laboral?

SI..... NO.....

7.- ¿Cree usted que liberaría tensiones a través de la risa?

SI..... NO.....

8.- ¿En qué porcentaje el estrés le impide la comunicación dentro de la organización?

Alto..... Medio..... Bajo.....

9.- ¿Cree que mediante un taller de risoterapia se tendría un mejor ambiente laboral?

SI..... NO.....

10.- ¿Cree usted que mediante un taller de risa podría convivir con compañeros con los cuales ha
tenido conflictos laborales?

SI..... NO.....

Figura 5 Modelo de Encuesta

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

5.02.05 Tabulación de la encuesta con análisis

Pregunta N°1 ¿Conoce sobre la risoterapia?

Tabla 6 Pregunta 1

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	3	30%
No	7	70%
Total	10	100%

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

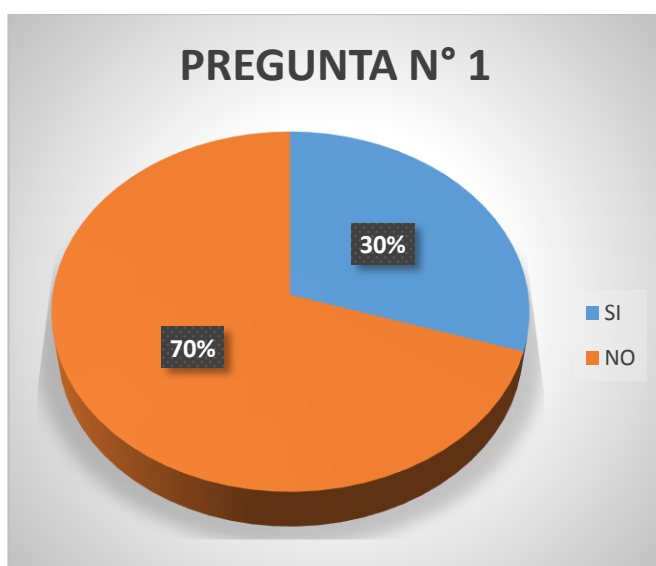


Figura 6 Pregunta 1

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

Análisis: El resultado obtenido de esta pregunta refleja que el 70% de las personas encuestadas no tienen conocimiento sobre la risoterapia. Un 30% de la población conoce y sabe de qué se trata la risoterapia.

Pregunta N°2 ¿Ha recibido talleres de risa?

Tabla 7 Pregunta 2

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	2	20%
No	8	80%
Total	10	100%

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

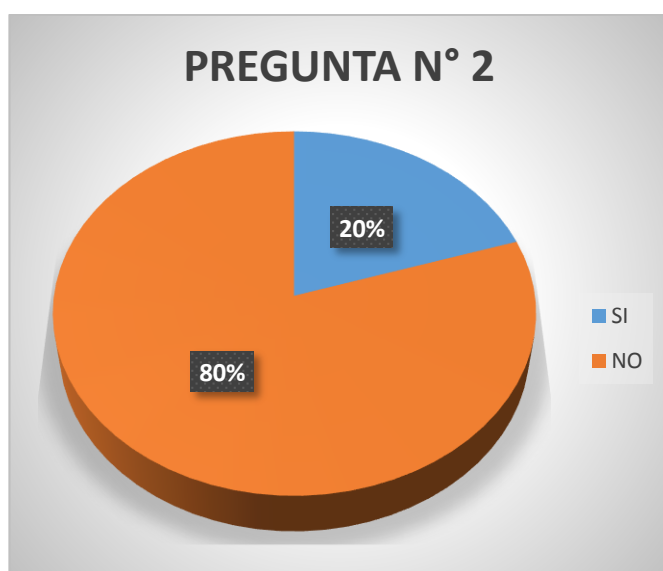


Figura 7 Pregunta 2

Elaborado por: Joselyn Paucar

Fuente: Encuesta

Análisis: En esta pregunta se puede apreciar como solo un 20% de la muestra ha recibido un taller de risoterapia y un 80% no ha tenido asistencia a un taller sobre el tema relacionado.

Pregunta N°3 ¿Cuál es su nivel de estrés en este momento?

Tabla 8 Pregunta 3

Indicadores	Personas	Porcentajes
Alto	8	80%
Medio	2	20%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

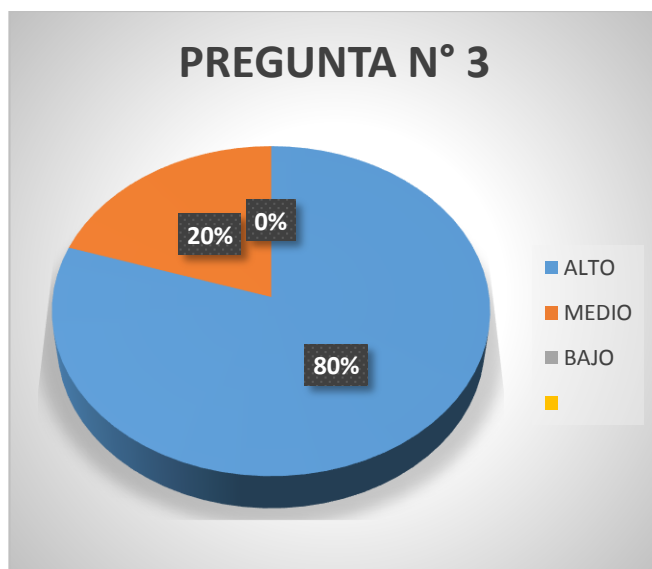


Figura 8 Pregunta 3

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

Análisis: En la deducción de esta se detalla que hay un 80% de las personas encuestadas tienen un nivel alto de estrés y un 20% se encuentran con un estrés medio y no se registra niveles de estrés bajo.

Pregunta N°4 ¿En su área de trabajo la falta de participación grupal le genera estrés?

Tabla 9 Pregunta 4

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

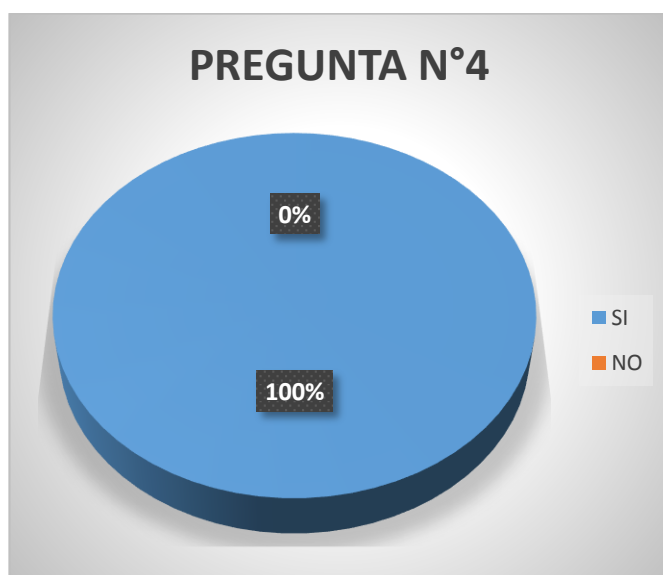


Figura 9 Pregunta 4

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

Análisis: Se puede observar en el grafico que a un 100% de los trabajadores les genera estrés la falta de participación en grupo.

Pregunta N°5 El humor constante de los directivos y trabajadores es:

Tabla 10 Pregunta 5

Indicadores	Personas	Porcentajes
Bueno	0	0%
Regular	7	70%
Malo	3	30%
Total	10	100%

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

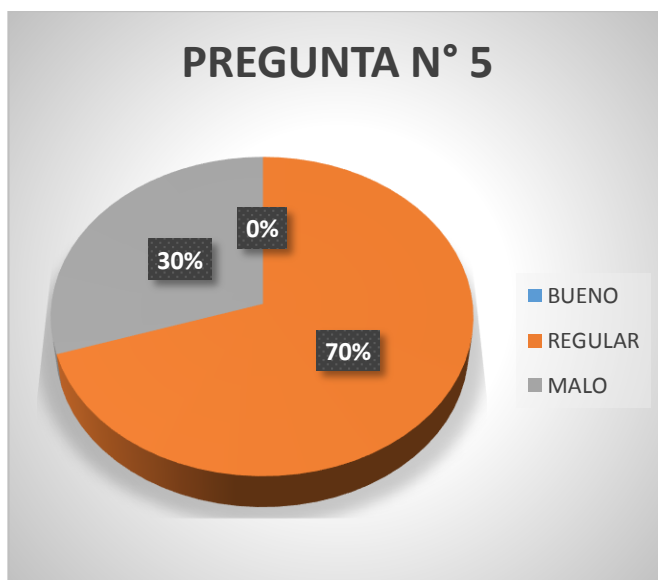


Figura 10 Pregunta 5

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

Análisis: Esta pregunta indica que un 30% el humor de los colaboradores es malo y en un 70% es regular lo que nos da la perspectiva que hay un cambio de humor constante.

Pregunta N° 6 ¿En qué nivel cree usted liberar tensiones a través de la risa?

Tabla 11 Pregunta 6

Indicadores	Personas	Porcentajes
Alto	8	80%
Medio	2	20%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

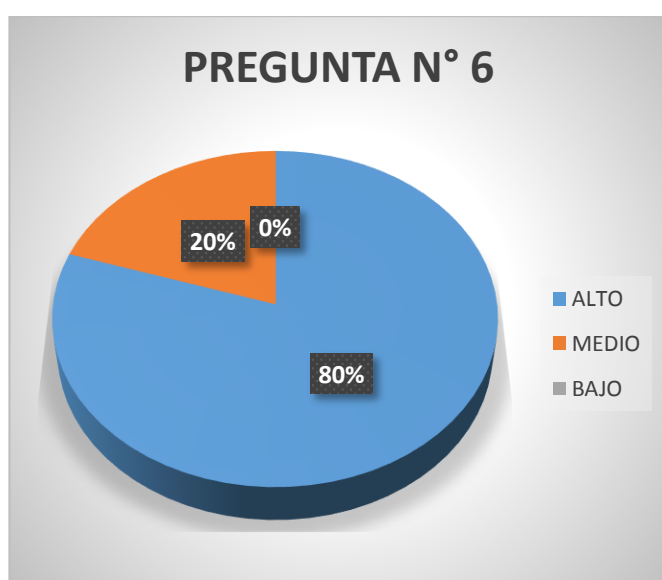


Figura 11 Pregunta 6

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

Análisis: Se indica que se pretende en un 80% en un nivel alto liberar las tensiones a través de la risa y un 20% nos indica que se liberara en un nivel medio.

Pregunta N° 7 ¿En qué porcentaje el estrés le impide la comunicación dentro de la organización?

Tabla 12 Pregunta 7

Indicadores	Personas	Porcentajes
Alto	9	90%
Medio	1	10%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

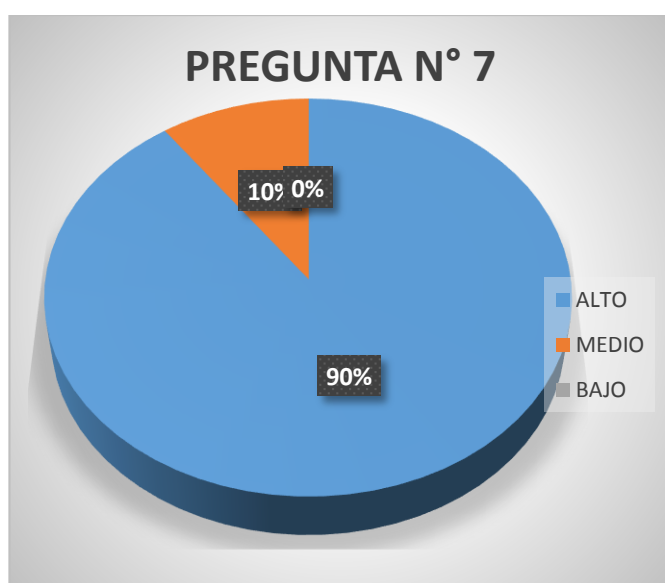


Figura 12 Pregunta 7

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

Análisis: Los indicadores revelan un nivel alto del 90% el estrés impide la comunicación entre colaboradores, mientras que en un nivel medio que es el 10% no les afecta de forma directa.

Pregunta N° 8 ¿Cree usted que mediante un taller de risoterapia se tendría un mejor ambiente laboral?

Tabla 13 Pregunta 8

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

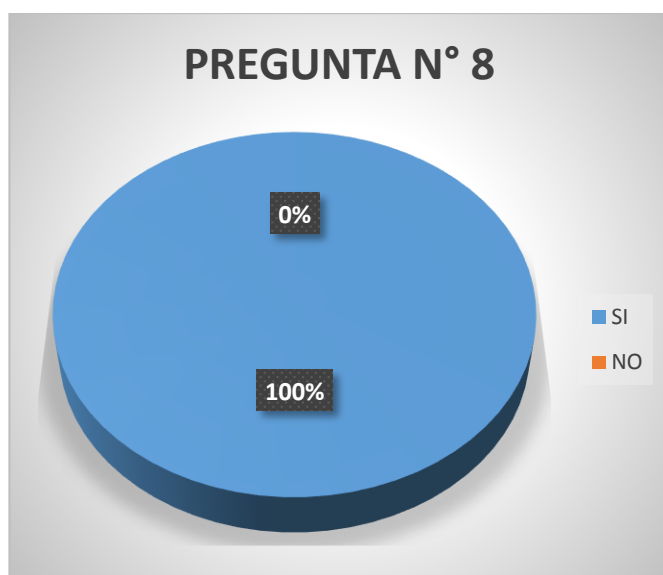


Figura 13 Pregunta 8

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

Análisis: Se aprecia el resultado que es un 100% de las personas encuestadas están de acuerdo que mediante un taller de risa se tendrá un mejor clima laboral.

Pregunta N° 9 ¿Cree usted que mediante un taller de risa podría convivir con compañeros con los cuales ha tenido conflictos laborales?

Tabla 14 Pregunta 9

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	6	60%
No	4	40%
Total	10	100%

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

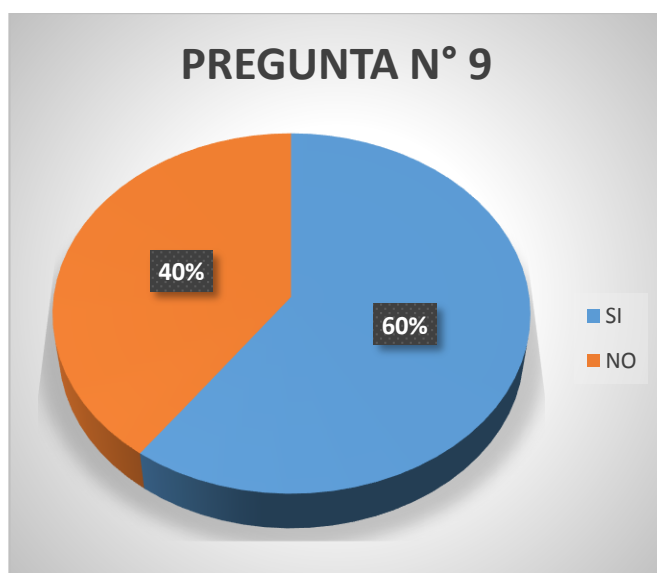


Figura 14 Pregunta 9

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

Análisis: Los indicadores muestran que un 60% podrá convivir con personas que han tenido conflictos y un 40% nos indica que no podrá convivir con aquellas personas.

Pregunta N° 10 ¿Considera necesario la realización de un taller de risoterapia?

Tabla 15 Pregunta 10

Indicadores	Personas	Porcentajes
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

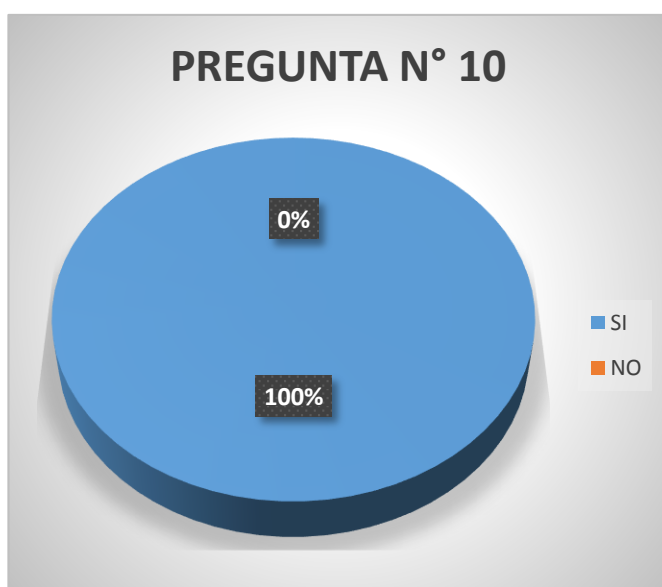


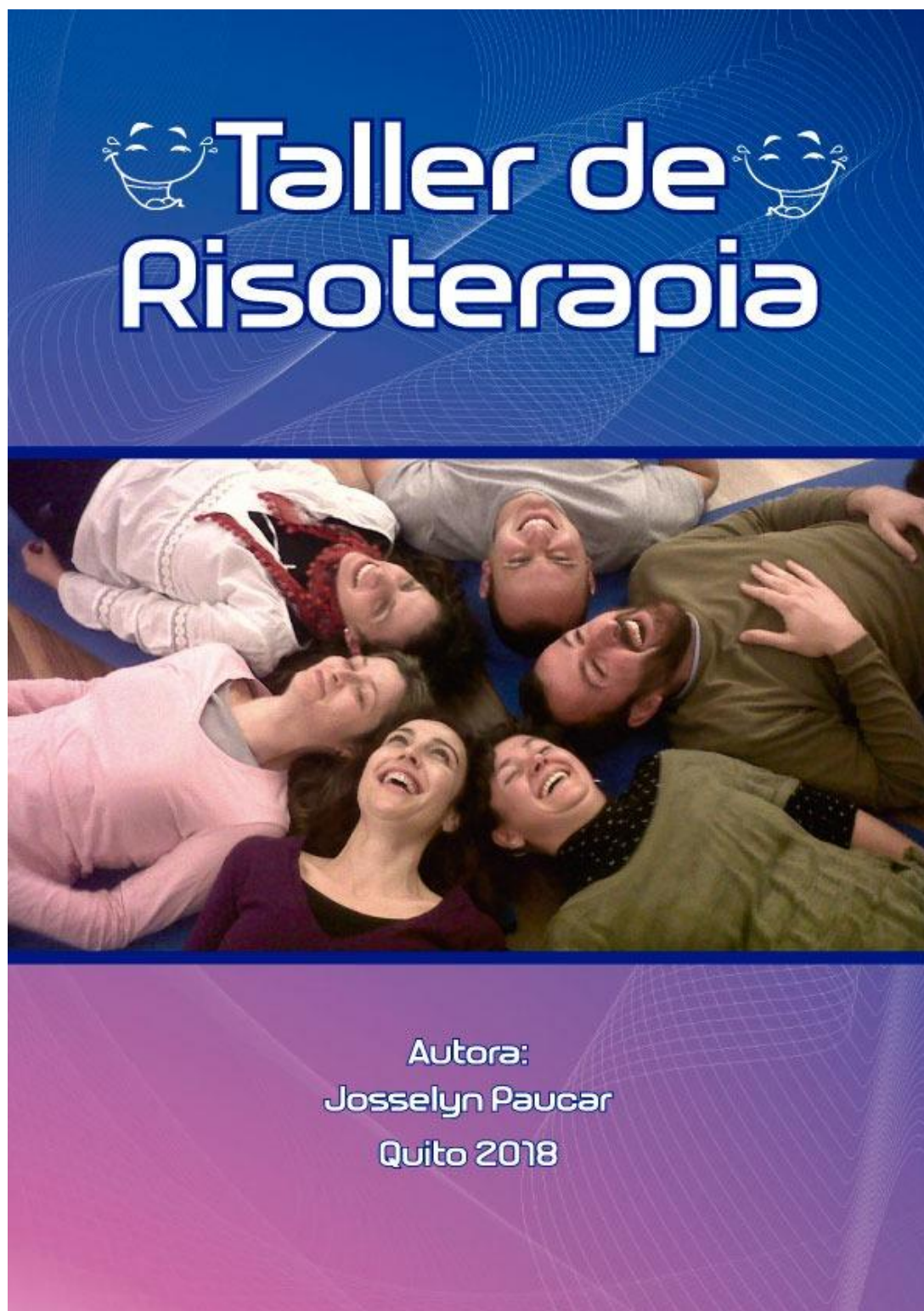
Figura 15 Pregunta 10

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Encuesta

Análisis: En la pregunta 10 se visualiza necesario en un 100% realizar un taller de risoterapia dentro de la organización.

5.03 Propuesta



ÍNDICE TALLER

1. Objetivo del Taller.....	47
1.1 Objetivos Específicos.....	47
1.2 Alcance o Participantes.....	47
1.3 Facilitador.....	47
1.4 Materiales a utilizar.....	47
1.5 Temas a tratar.....	49
1.6 Reglas de oro.....	49
1.07 Desarrollo del Contenido del Taller.....	50
1.07.01 MODULO I.....	50
TEMA 1: Interacción entre el personal.....	51
Dinámica La Relajación y confianza.....	51
Dinámica: Hacia atrás.....	53
Dinámica el cliente misterioso.....	54
1.07.02 MODULO II.....	56
TEMA 2: Estimulación de colaboración y participación entre trabajadores.....	57
Dinámica: Piensa en ti.....	57
Dinámica Ejercitando el cuerpo.....	59
Dinámica Pensamiento y Acción.....	62
1.07.03 MODULO III.....	64
TEMA 3: Cambio de humor entre directivos y trabajadores.....	65
Video Motivacional.....	65
Dinámica: Sigue la Historia.....	66
Dinámica: Mensaje Oculto.....	67
1.08 Retroalimentación.....	70
1.08.01 Modelo de registro de asistencia.....	70
1.08.02 Test Clima Organizacional.....	71
1.08.03 Test Evaluación de Estrés Laboral.....	74
1.08.04 Registro de Producción Diaria.....	77
1.08.05 Cuestionario.....	78
1.09 Cronograma Genera.....	79
1.10 Presupuesto General del Taller.....	80

1. Objetivo del Taller

Crear un ambiente laboral participativo y hacer un recorrido en los altibajos de la vida personal y de la empresa y saber reconocer cuantas veces se ha llegado a la cima potencializar a ser aliados para el nuevo cambio y convertirlos en compromisos.

1.1 Objetivos Específicos

- Realizar una introducción sobre el estrés laboral y la risoterapia.
- Realizando una dinámica cerebral de pensamiento y acción
- Desarrollar dinámicas prácticas de esfuerzo físico.
- Realizar una evaluación sobre estos temas con el propósito de identificar como aporte este taller a los colaboradores.

1.2 Alcance o Participantes

El presente taller de risoterapia se implementará a todos los colaboradores del Taller Artesanal Multifuentes.

1.3 Facilitador

La persona encargada de realizar el taller es Josselyn Paucar

Materiales a utilizar

- Equipo audio visual
- Música
- Hojas de papel bond
- Pantalla
- Colchonetas
- Esferos
- Tijera
- Colores

- Marcadores

Duración

Se tiene previsto 5:00:00 horas máximo.

Lugar

El taller se desarrollara en el patio central de la empresa Artesanal Multifuertes.

Video de Ambientación

<https://www.youtube.com/watch?v=u5651tdwyXo>

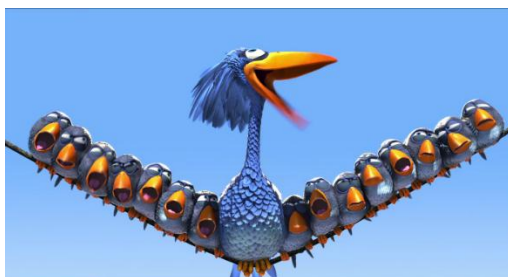


Figura 16 Video de Ambientación

Elaborado por: Oxiel Schneider

Fuente: YouTube

Desarrollo: Se puede apreciar la falta de compañerismo por ser diferente y la unión de grupos para crear un desplazo de un integrante.

Objetivo: Apreciar a cada individuo por su forma de ser y crear un ambiente de bienestar y compañerismo con una comunicación agraciada.

Planificación del Día

- 1.-Bienvenida a cargo de Josselyn Paucar
- 2.-Presentación del Taller y los Participantes

El facilitador comienza dando una bienvenida de manera muy cordial a todos los participantes y agradece por su asistencia, el salón ya fue anteriormente decorado, preparado de acuerdo con el tema que se va a tratar, en este caso es sobre la risoterapia.

Se encuentran 15 sillas para los colaboradores y otros invitados, estas serán colocadas en

forma de “U” para la elaboración del taller, ya que esto permite un contacto amigable, directo y claro entre el facilitador y los participantes del taller.

1.5 Temas a tratar

1.5.01 ¿Qué es la risoterapia y sus beneficios?

1.5.02 ¿Qué es el estrés?

1.6 Reglas de oro

- Respeto
- Colaboración
- Participación
- Diversión
- Mente abierta
- Apagar el celular y guardar sus dispositivos electrónicos
- Los participantes deberán interactuar en todo el taller
- Respeto en todas las opiniones emitidas
- Prestar atención

Respeto: Entre todos los compañeros presentes.

Colaboración: Con las actividades y entre compañeros darse apoyo.

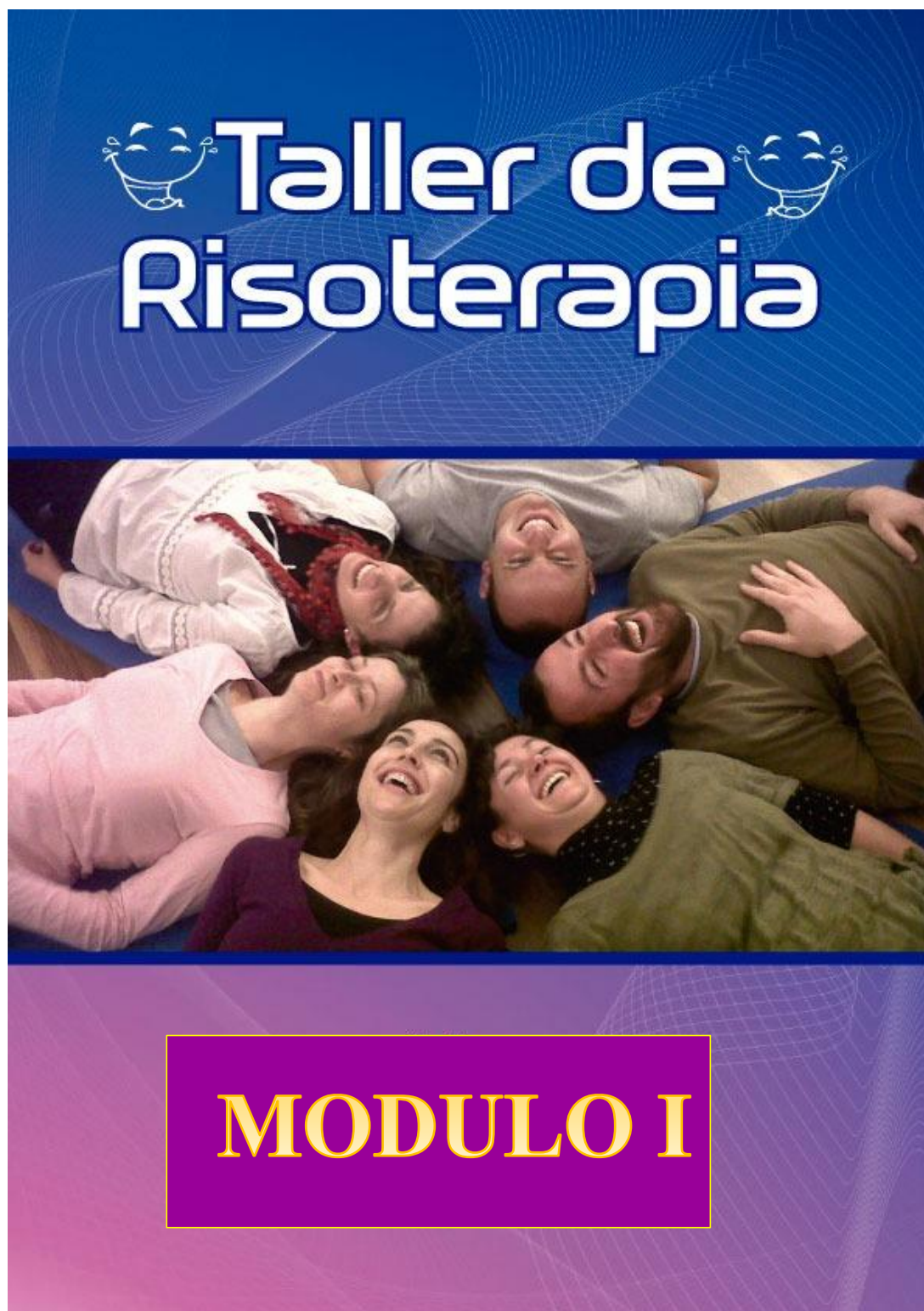
Participación: Facilidad para realizar las diferentes actividades

Diversión: se pretende tener un ambiente lo más armónico posible, realizando ejercicios, dinámicas, las cuales permitan una forma de aprendizaje divertido y confiable.

Mente abierta: La capacidad de aprender algo cada día es la esencia que no todas las personas tienen, en este caso se pretende incentivar a los participantes a lograr tener mente abierta y estar predispuesto a eso.

1.07 Desarrollo del Contenido del Taller

1.07.01 MODULO I



TEMA 1: Interacción entre el personal

Actividad 1: Ejercicios individuales prácticos cerebrales para fomentar la actitud.

Objetivo de la Actividad

Desarrollar una conexión entre cerebro y cuerpo para estimular a la relajación, logrando armonía en los aspectos emociones.

Desarrollo

Dinámica La Relajación y confianza

1.- Colócate de pie y cierra los ojos.



2.- A continuación levanta los dos brazos



3.-Estirándolos hacia los lados.



4.- Manos en la cintura y levanta la pierna que más utilizas, como si fueras a avanzar, no abras los ojos a menos que notes que te caes, aprieta los glúteos y los abdominales para evitar perderlo



5.-Respira Inhalando profundamente, exhalando despacio el aire.



6.- Baja la pierna despacio y mueve los brazos hacia delante, manteniendo la posición durante cinco segundos.



7.-Finalmente, vuelve a la posición inicial.



Tabla 16 Actividad 1 Tema 1

Responsable	Josselyn Paucar
Tiempo de duración de esta actividad	15 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	N/A
Presupuesto total de esta actividad	N/A

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Propia

Actividad 2: Ejercicios de confianza entre los trabajadores

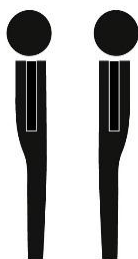
Objetivo de la Actividad

Favorecer a la confianza en el grupo y estimular la cooperación y el sentido del equilibrio.

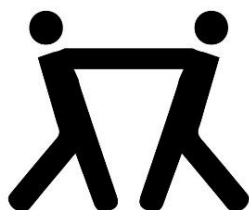
Desarrollo

Dinámica: Hacia atrás

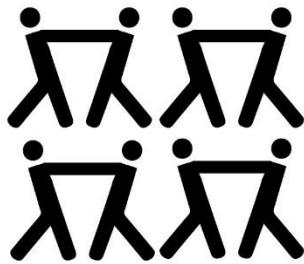
1.-Elegir otra persona para empezar a trabajar, ponerse frente a frente parados, con los pies juntos.



2.-Tomados de las manos y tirándose hacia atrás, manteniendo el equilibrio.



3.-Tendrán que probar con cada persona.



Coordinador:

1.-Registrar lo que pasa con cada pareja.

2.-Los participantes deben rotar, de tal manera que puedan intentar el equilibrio todos con cada uno.

Tabla 17 Actividad 2 Tema 1

Responsable	Josselyn Paucar
Tiempo de duración de esta actividad	25 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Colchonetas
Presupuesto total de esta actividad	45,00

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Propia

Actividad 3: Ejercicios de recreación de experiencias laborables.

Objetivo de la Actividad

Impulsar a desarrollar opiniones y criterios propios a través del razonamiento y trabajo en equipo para que puedan resolver problemas imprevistos u ocasionados dentro de la organización.

Desarrollo

Dinámica el cliente misterioso

1.- Realizar dos grupos.



2.-El equipo de trabajo deberá elegir a un integrante y tendrá que ponerse en la piel de un cliente molesto e irritado.



3.-El objetivo será convencer a ése cliente, representado por una persona del equipo, para que se vaya contento, la inteligencia emocional será clave para saber cómo compensar al cliente con productos o servicios propios de la empresa.



5.-En esta prueba pueden salir soluciones creativas para aplicarlos en la realidad.

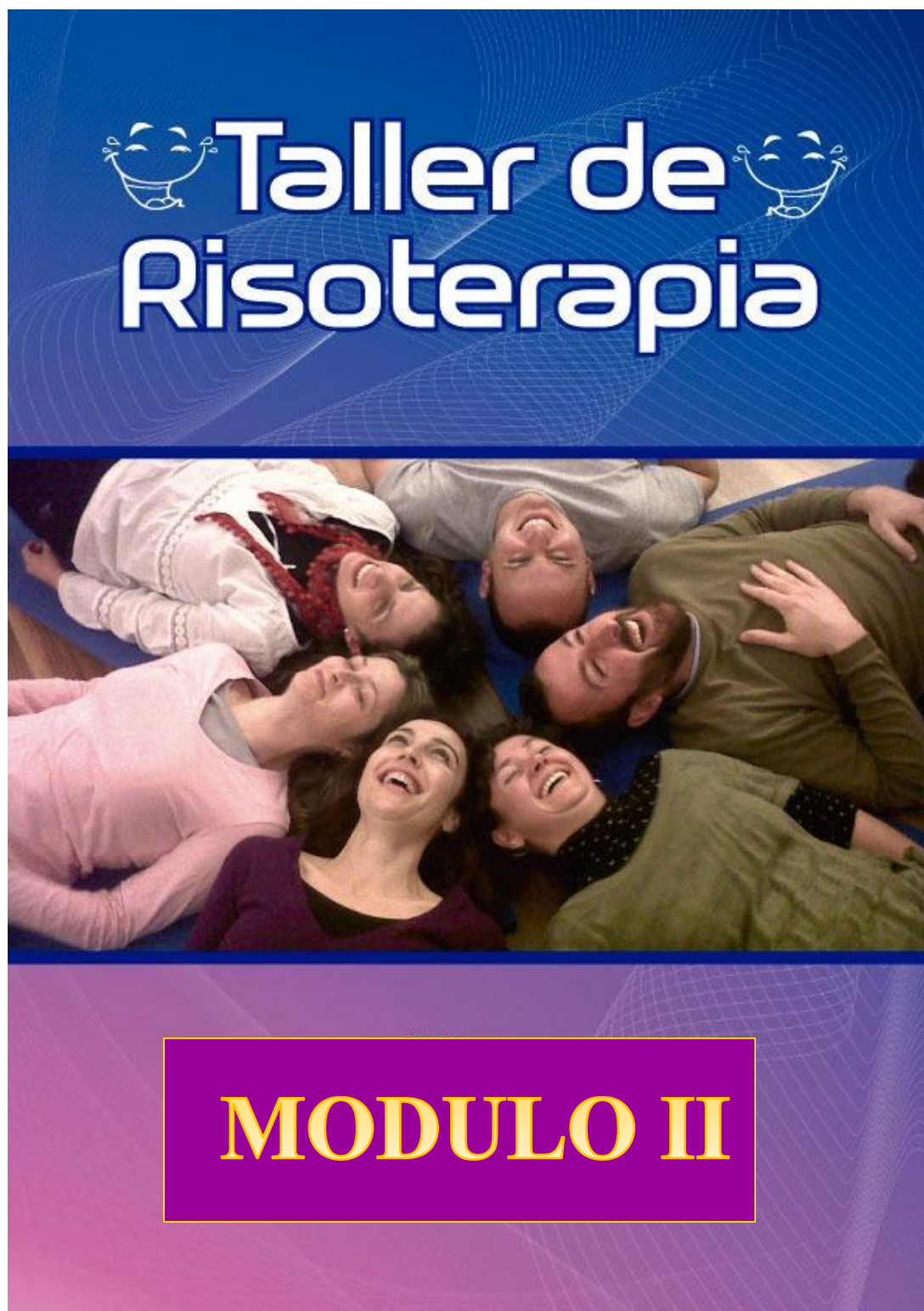
Tabla 18 Actividad 3 Tema 1

Responsable	Josselyn Paucar
Tiempo de duración de esta actividad	40 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	N/A
Presupuesto total de esta actividad	N/A

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Propia

1.07.02 MODULO II



TEMA 2: Estimulación de colaboración y participación entre trabajadores

Actividad 1: ejercicios para Descargar tensiones.

Objetivo de la Actividad

Realizar ejercicios cortos de relajación con el fin de liberar las tensiones acumuladas en el día, relajando sus niveles de ansiedad.

Desarrollo

Dinámica: Piensa en ti

1.- Sentarse derecho y cómodo, cerrando los ojos.



2.- Pensar en un lugar tranquilo e imaginarte tan vívidamente como puedas.



3.-Siente que estas en ese lugar con todos tus sentidos: vista, tacto, olfato, oído, gusto.



4.- Camina por el lugar, sintiendo las sensaciones olores, texturas, colores, sonidos.



5.- Pasa tiempo sintiendo cada sentido en el lugar y deja fluir cualquier preocupación o pensamiento.



6.- Abre los ojos lentamente y respira profundo.



Tabla 19 Actividad 1 Tema 2

Responsable	Josselyn Paucar
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Sillas
Presupuesto total de esta actividad	N/A

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Propia

Actividad 2: ejercicios en espacios de descanso.

Objetivo de la Actividad

Implementar una actividad diaria para realizar un ejercicio de bioenergética, para liberar tensiones acumuladas por causas negativas dentro de la organización.

Desarrollo

Dinámica Ejercitando el cuerpo

1.- Nos ponemos de pie.



2.- Iniciamos moviendo el cuello de adelante hacia atrás.(3veces)



3.- Movemos el cuello de izquierda a derecha y continuamos haciendo círculos con la punta de la nariz en el aire. (3veces)



4.-Relajamos los hombros subiendo y bajándolos, rotamos un hombro a la vez simultáneamente.



5.-Levantamos los brazos.



6.- Entrelazamos los dedos y palmas hacia arriba, estiramos sobre la cabeza lo más que se pueda y bajamos los brazos (10 segundos) (5veces)



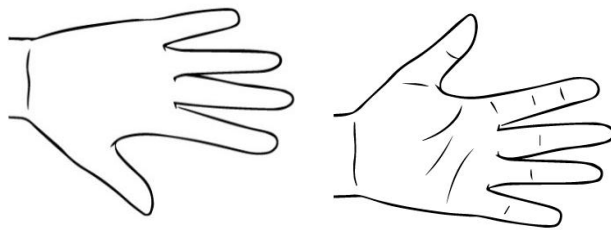
7.- Brazos al frente



11.- Rotamos las muñecas hacia ambos lados.



12.-Extendiendo una mano al frente de tu cuerpo con la palma hacia arriba.



13.- Tirar los dedos hacia abajo alejándolos de la palma. (Durante 10 segundos)



14.- Repetir lo mismo con la otra mano.



Tabla 20 Actividad 2 Tema 2

Responsable	Josselyn Paucar
Tiempo de duración de esta actividad	15 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	N/A
Presupuesto total de esta actividad	N/A

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Propia

Actividad 3: ejercicios que oriente a la reflexión.

Objetivo de la Actividad

Dar apertura al criterio propio mediante la reflexión y la toma de decisiones con el fin poner a prueba la capacidad de análisis de los colaboradores dentro de la organización.

Desarrollo

Dinámica Pensamiento y Acción

En los grupos suelen existir personas que prefieren lanzarse cuanto antes a realizar actividades, otros prefieren reflexionar y reflexionar antes de decidirse a actuar.

Explicación: Esta dinámica consiste en proporcionar la discusión sobre las actitudes de los miembros frente al pensamiento y a la acción.

1.-Se divide el grupo en dos A;B



2.- El grupo “A” defiende la necesidad de tomar rápidamente la vía de la acción.



3.-El grupo “B” argumenta la necesidad de reflexionar antes de actuar.



3.- Cada grupo se selecciona un expositor de su punto de vista. Durante un minuto, presenta sus observaciones.



4.-De cinco a diez intervenciones son suficientes para que el grupo aclare sus ideas.

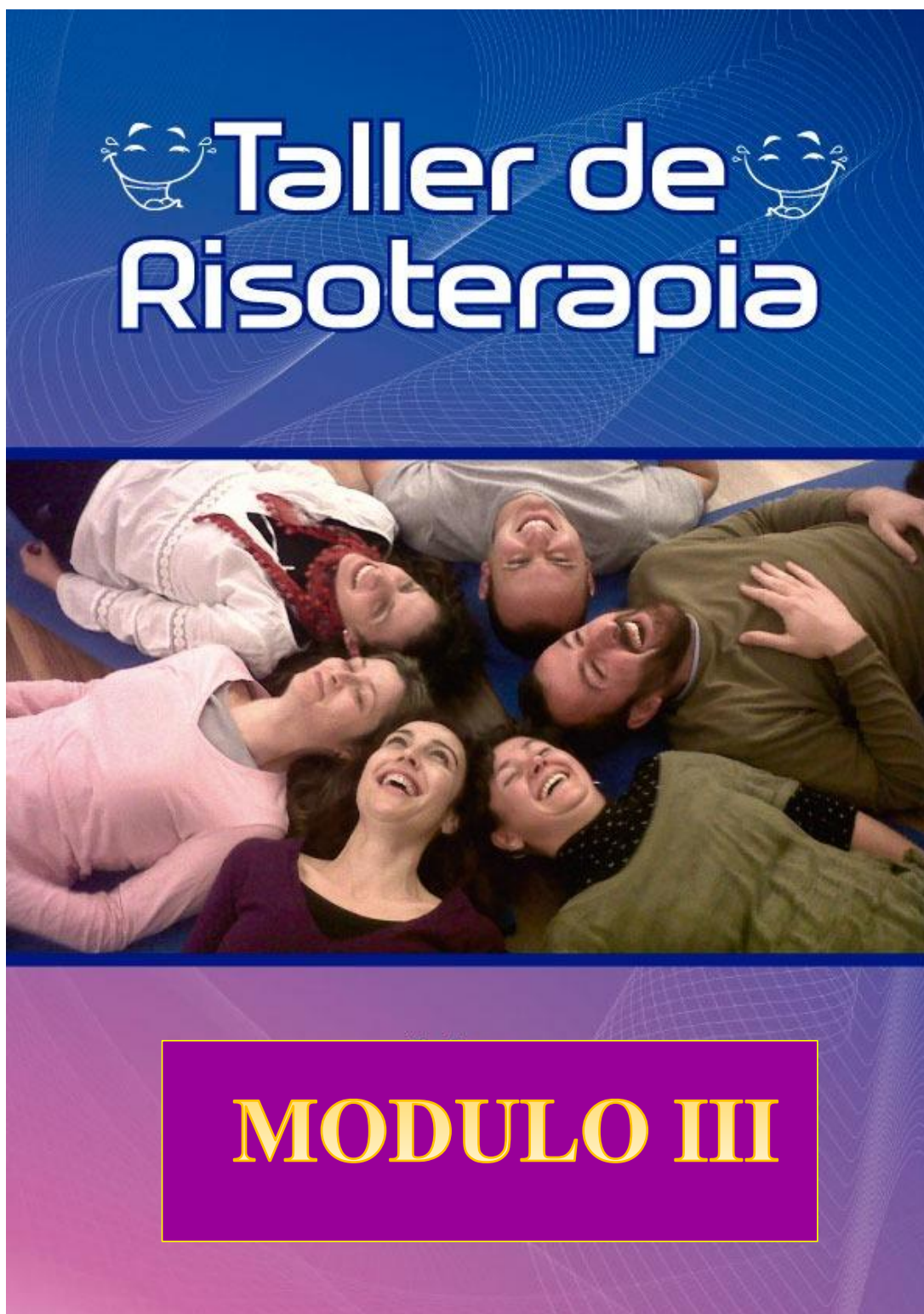
Tabla 21 Actividad 3 Tema 2

Responsable	Josselyn Paucar
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Sillas
Presupuesto total de esta actividad	N/A

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Propia

1.07.03 MODULO III



TEMA 3: Cambio de humor entre directivos y trabajadores.

Actividad 1: Blog de videos.

Objetivo de la Actividad

Ambientar la interacción entre todos los participantes y crear criterios propios, para estimular la comunicación y analizar las opiniones de una acción mediante diferentes puntos de vista.

Desarrollo

Video Motivacional

<https://www.youtube.com/watch?v=RvhXXTGfoRI>



Figura 17 Video Motivacional

Elaborado por: christiang26

Fuente: YouTube

Circo de la Mariposa

Desarrollo: Se trata de dos grupos de circos totalmente diferentes que van por el mundo mostrando a los integrantes de cada uno de ellos, el uno no deja que las personas puedan desarrollar sus actividades, sino utilizándolas por su estado físico. El circo de la mariposa muestra el apoyo a cada persona haciendo que fluya su confianza y desarrolle su verdadero interior y que su autoestima crezca.

Objetivo: Crear conciencia de que todos pueden llegar lejos y cumplir sus metas sin darse por vencidos en el camino por dificultades diminutas. En la vida hay problemas más complicados como para dejar de esforzarnos cada día.

Tabla 22 Actividad 1 Tema 3

Responsable	Josselyn Paucar
Tiempo de duración de esta actividad	45 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Colchonetas
Presupuesto total de esta actividad	45,00

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Propia

Actividad 2: ejercicios de ambientación laboral

Objetivo de la Actividad

Crear comunicación fluida entre los colaboradores con el fin de que puedan lograr un buen trabajo en equipo.

Desarrollo

Dinámica: Sigue la Historia

1.-El primer miembro elegido tiene un tiempo de 1 minuto para iniciar a relatar una historia.



2.-A continuación el siguiente participante seguirá contando la historia desde el punto en el que el anterior compañero la dejó.



3.-Asi continuamos con todos los miembros del grupo para que cuenten la historia.



4.-Al finalizar todos van a dar su opinión sobre la historia y la actividad.

Tabla 23 Actividad 2 Tema 3

Responsable	Josselyn Paucar
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	N/A
Presupuesto total de esta actividad	N/A

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Propia

Actividad 3: Ejercicios que estimulen la risa

Objetivo de la Actividad

Fomentar la risa en grupo para liberar energías negativas y fortalecer la comunicación en los colaboradores.

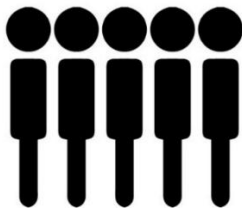
Desarrollo

Dinámica: Mensaje Oculto

1.- Realizamos dos grupos



2.- Se colocan en fila



3.- Se entrega una hoja de papel con un dibujo y una pintura al último de la fila.



4.- Va a colocar la hoja en la espalda del compañero de adelante y va a trazar el dibujo de la hoja.



5.- Se le retira la hoja al concursante y a continuación se procede a pasar la pintura al siguiente participante con el fin que dibuje lo mismo que sintió en la espalda del compañero.



7.- Se continúa de la misma forma hasta que sea dibujado en la espalda del primer participante de la fila.



8.- Se va a entregar una hoja en blanco para que dibuje el mensaje transmitido por sus compañeros.



9.- El que este mejor gana un chocolate para todo su grupo.



Tabla 24 Actividad 3 Tema 3

Responsable	Josselyn Paucar
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Chocolates
Presupuesto total de esta actividad	11,25

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Propia

1.08 Retroalimentación

1.08.01 Modelo de registro de asistencia

 MULTIFUERTES DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE PROYECTOS	REGISTRO DE ASISTENCIA TALLER
---	--------------------------------------

Nombre del Taller: _____

Nombre del Responsable: _____

Fecha: _____

Hora de inicio: _____

Hora de terminacion: _____

PARTICIPANTES			
#	Nº de cedula	Nombre	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			

FIRMA DEL RESPONSABLE

Figura 18 Registro de Asistencia

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

1.08.02 Test Clima Organizacional



TEST CLIMA ORGANIZACIONAL

Este test de estrés laboral, consta de 24 preguntas que analizan el nivel de estrés laboral en base a 5 criterios: Horario y salario, carga de trabajo, relaciones sociales, condiciones físicas del ambiente laboral y salud. Está diseñado para obtener una puntuación entre 0 (nada de estrés) y 100 (estrés máximo).

Con los siguientes indicadores:

- 1) Si
- 2) Sí, con algún “pero”
- 3) No sabe/no contesta
- 4) No, con algún “pero”
- 5) No

Resuelva el siguiente TEST poniendo una X en el número a su elección.

1.- ¿Está satisfecho con su trayectoria en la empresa?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

2.- ¿De haber sabido el funcionamiento interno de su empresa, hubiera ingresado en ella?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

3.- ¿Le gusta su empresa?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

4.- ¿Cambiaría cosas de su empresa?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

5.- ¿Cambiaría cosas de su puesto de trabajo?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

6.- ¿Se siente realizado en la empresa?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__



TEST CLIMA ORGANIZACIONAL

7.- ¿Está orgulloso de trabajar en su empresa?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

8.- ¿Si pudiese dejaría su empresa por otro trabajo?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

9.- ¿Su lugar de trabajo es cómodo?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

10.- ¿Su lugar de trabajo está bien acondicionado?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

11.- Si utiliza silla para su puesto de trabajo, ¿le es cómoda?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

12.- ¿Tiene suficiente luz en su puesto de trabajo?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

13.- ¿Tiene corrientes de aire en su lugar de trabajo?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

14.- ¿Nota frecuentemente frío?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

15.- ¿Nota frecuentemente calor?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

16.- ¿Hay mucho ruido en su empresa o puesto de trabajo?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

17.- ¿Acaba cansado al final de su jornada de trabajo?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__



TEST CLIMA ORGANIZACIONAL

18.- ¿Le gustaría que su jornada de trabajo fuese más corta?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

19.- ¿Le gustaría que su jornada de trabajo fuese más larga?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

20.- ¿Sus herramientas de trabajo están en buen estado?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

21.- ¿Sus herramientas de trabajo son de última generación?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

22.- ¿Cree que tiene mucha autonomía en su trabajo?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

23.- ¿Cree que su puesto de trabajo se podría mejorar?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

24.- ¿Qué tan satisfecho está con su puesto de trabajo, siendo un 1 muy bajo, y un 5 muy alto?

1__ 2__ 3__ 4__ 5__

Figura 19 Test de Clima Organizacional

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

1.08.03 Test Evaluación de Estrés Laboral



TEST DE EVALUACION DE ESTRÉS LABORAL

Este test de estrés laboral, consta de 15 preguntas que analizan el nivel de estrés laboral en base a 5 criterios: Horario y salario, carga de trabajo, relaciones sociales, condiciones físicas del ambiente laboral y salud. Está diseñado para obtener una puntuación entre 0 (nada de estrés) y 100 (estrés máximo).

Con los siguientes indicadores:

Muy satisfecho (0)	Satisfecho (1)	Neutro (2)
Insatisfecho (4)	Muy insatisfecho (5)	

Resuelva el siguiente TEST pintando el círculo a su propia elección.

1.- Está satisfecho con el número de horas que trabaja:

☐ Muy satisfecho	☒ Satisfecho	☐ Neutro
☐ Insatisfecho	☐ Muy insatisfecho	

2.- Está satisfecho con el sistema de turnos establecido (se encuentra cómodo trabajando por la mañana, tarde o noche, o con las variaciones que se le imponen desde la dirección):

☐ Muy satisfecho	☐ Satisfecho	☐ Neutro
☐ Insatisfecho	☐ Muy insatisfecho	

3.-Está satisfecho con el salario o paga que recibe por sus servicios:

☐ Muy satisfecho	☐ Satisfecho	☐ Neutro
☐ Insatisfecho	☐ Muy insatisfecho	

4.- En su trabajo apenas tiene tiempo para tomar un pequeño descanso:

☐ Muy de acuerdo	☐ De acuerdo	☐ Neutro
☐ En desacuerdo	☐ Muy en desacuerdo	

5.- En su trabajo realiza tareas que requieren un alto nivel de concentración:

☐ Muy de acuerdo	☐ De acuerdo	☐ Neutro
☐ En desacuerdo	☐ Muy en desacuerdo	



TEST DE EVALUACION DE ESTRÉS LABORAL

6.- Al salir del trabajo se encuentra agotado física o mentalmente:

- | | | |
|--------------------------------------|---|------------------------------|
| ☐ Muy de acuerdo | ☐ De acuerdo | ☐ Neutro |
| ☐ En desacuerdo | ☐ Muy en desacuerdo | |

7.- Trata habitualmente con clientes o usuarios enojados:

- | | | |
|--------------------------------------|---|------------------------------|
| ☐ Muy de acuerdo | ☐ De acuerdo | ☐ Neutro |
| ☐ En desacuerdo | ☐ Muy en desacuerdo | |

8.- Cuenta con el apoyo de sus jefes o superiores (le ayudan cuando lo necesita y prestan atención a sus opiniones, quejas y reclamaciones):

- | | | |
|--------------------------------------|---|------------------------------|
| ☐ Muy de acuerdo | ☐ De acuerdo | ☐ Neutro |
| ☐ En desacuerdo | ☐ Muy en desacuerdo | |

9.- Su relación con sus compañeros de trabajo es:

- | | | |
|--------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| ☐ Muy mala | ☐ Mala | ☐ Neutra |
| ☐ Buena | ☐ Muy buena | |

10.- En su trabajo realiza tareas insalubres o peligrosas:

- | | | |
|--------------------------------------|---|------------------------------|
| ☐ Muy de acuerdo | ☐ De acuerdo | ☐ Neutro |
| ☐ En desacuerdo | ☐ Muy en desacuerdo | |

11.- La temperatura en su puesto de trabajo es confortable:

- | | | |
|--------------------------------------|---|------------------------------|
| ☐ Muy de acuerdo | ☐ De acuerdo | ☐ Neutro |
| ☐ En desacuerdo | ☐ Muy en desacuerdo | |

12.- Está expuesto a ruidos o sonidos molestos en su puesto de trabajo:

- | | | |
|--------------------------------------|---|------------------------------|
| ☐ Muy de acuerdo | ☐ De acuerdo | ☐ Neutro |
| ☐ En desacuerdo | ☐ Muy en desacuerdo | |



TEST DE EVALUACION DE ESTRÉS LABORAL

13.- Cuánto tiempo pasa durmiendo de media cada día:

- ☐ Menos de 4 horas ☐ Más de 4 horas y menos de 6
☐ Entre 6 horas y menos de 7 ☐ Entre 7 y 9 horas
☐ Más de 9 horas

14.- Los problemas en su trabajo le han llevado a consumir drogas para evadirse o medicamentos como ansiolíticos, antidepresivos o somníferos:

- ☐ Nunca ☐ Alguna vez ☐ Varias veces al mes
☐ Varias veces a la semana ☐ Todos los días

15.- Diga cuántos de los siguientes síntomas sufre habitualmente (varias veces al mes): insomnio, ansiedad, irritabilidad, depresión, falta de energía o problemas gastrointestinales:

- ☒ Ninguno ☐ 1 de ellos ☐ Entre 2 y 3 de ellos
☐ Entre 4 y 5 de ellos ☐ Todos ellos

Figura 20 Test de Evaluación de estrés laboral

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

1.08.04 Registro de Producción Diaria

 MULTIFUERZAS DISEÑOS Y CONSTRUCCIÓN DE PROYECTOS	ORDEN DE PRODUCCION DIARIA
---	-----------------------------------

PROYECTO: _____
 NOMBRE DEL RESPONSABLE: _____
 FECHA: _____
 HORA DE INICIO: _____
 HORA DE FINALIZACION: _____

DESCRIPCION DE LA PRODUCCION	CANTIDAD REQUERIDA	CANTIDAD FABRICADA	FALTANTES (-)	ADICIONALES (+)

Firma de Responsable
 Nombre:
 Hora:

Firma de Supervisor
 Nombre:
 Hora:

Figura 21 Orden de Producción Diaria

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

1.08.05 Cuestionario



Instituto Tecnológico Superior Cordillera Encuesta para el proyecto de I+D+I que se trata de disminuir el exceso de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Artesanal Multifuerates, mediante un taller de risoterapia en el DMQ 2017-2018



Fecha: _____

Género: M _____ F _____

Edad: 24-35 _____ 35-45 _____

Indicadores: Por favor conteste el siguiente cuestionario según su criterio señalado con una X en el cuadro de su preferencia.

1.- ¿Cómo se sintió durante el desarrollo del taller de risoterapia?

Bien _____ Mal _____

2.- ¿En que porcentaje le ayudo la dinámica de relajación?

Alto _____ Medio _____ Bajo _____

3.- ¿En qué nivel dio usted confianza a sus compañeros en la dinámica confía en mí?

Alto _____ Medio _____ Bajo _____

4.- ¿Qué actividad le gusto más?

5.- ¿Qué opinión tiene sobre el taller?

6.- ¿Asistiría nuevamente a un taller de risoterapia?

Sí _____ No _____

7.- ¿Que dinámica le resulto más difícil desarrollar?

8.- ¿Tubo comunicación con todos los compañeros de trabajo?

Sí _____ No _____

9.- ¿Que video fue de su agrado y porque?

10.- ¿En qué porcentaje usted libero las tensiones y redujo su estrés?

Alto _____ Medio _____ Bajo _____

Figura 22 Cuestionario de Retroalimentación

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación Propia

1.09 Cronograma General

Tabla 25 Cronograma General

Sesiones de Trabajo de Desarrollo Personal		Descripción de las actividades	Tiempo
Registro de Asistencia		Registro de los trabajadores	3 minutos
Video de Ambientación			15 minutos
Bienvenida			5 minutos
Presentación del Taller y los Participantes			5 minutos
Exposición de Temas			12 minutos
Descripción de Reglas de Oro			5 minutos
MODULO I	Tema 1 : Interacción entre el personal	Actividad 1: Ejercicios Individuales	15 minutos
		Actividad 2: Ejercicios de confianza	25 minutos
		Actividad 3: Ejercicios de recreación	40 minutos
MODULO II	Tema 2: Estimulación de colaboración y participación entre trabajadores	Actividad 1: Ejercicios para descargar tensiones	30 minutos
		Actividad 2: Ejercicios en espacios de descanso	15 minutos
		Actividad 3: Ejercicios que orienten a la reflexión	30 minutos
MODULO III	Tema 3: Cambio de humor entre directivos y trabajadores	Actividad 1: Video Motivacional	30 minutos
		Actividad 2: Ejercicios de Ambientación Laboral	30 minutos
		Actividad 3: ejercicios que estimulen la risa	30 minutos
Retroalimentación		Evaluación	10 minutos
DURACION TOTAL DEL TALLER			5 HORAS

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación propia

1.10 Presupuesto general del taller

Tabla 26 Presupuesto General del Taller

MAQUINARIA Y EQUIPOS			
Cantidad	Descripción	Valor Unitario	Valor Total
1	Computador portátil	0	0
1	Infocus	0	0
1	Pantalla	0	0
1	Cámara de Fotos	0	0
1	Memory flash	8	8
1	Parlantes	0	0
TOTAL			8
SUMINISTROS Y MATERIALES			
10	Hojas de papel bond	0,1	1
15	Sillas	0	0
1	Caja de colores	2,75	2,75
3	Marcadores borrables	0,75	2,25
5	Colchonetas	15	75
TOTAL			81
ALIMENTACION			
15	Almuerzos	3,5	52,5
15	Agua sin gas	0,45	6,75
25	Servilletas	0,1	2,5
15	Chocolates	0,45	6,75
TOTAL			68,5
TOTAL GENERAL			157,5

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación propia

5.03.01 Taller de sociabilización

5.03.01.01 Bienvenida

Realizada por Josselyn Paucar

5.03.01.02 Reglas de Oro

- Cortesía
- Respeto
- Silencio

5.03.01.03 Entrega de folletos de la propuesta



Figura 23 Entrega de folletos de la propuesta

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Propia

5.03.01.04 Explicación de la propuesta

5.03.01.05 Preguntas de la propuesta

Preguntas varias por parte de los presentes

5.03.01.06 Coffee Break

5.03.01.07 Presupuesto de sociabilización

Tabla 27 Presupuesto de sociabilización

SUMINISTROS Y MATERIALES				
Cantidad	Descripción	Valor Unitario	Valor Total	
1	Impresión de folleto	15	15	
3	Carpetas	0	0	
3	Sillas	0	0	
1	Marcador borrrable	0	0	
TOTAL			15	
ALIMENTACIÓN				
2	Paquetes de galletas	1,75	3,5	
3	Tazas de Café	0,6	1,8	
10	Servilletas	0,15	1,5	
TOTAL			6,8	
TOTAL GENERAL			21,8	

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación propia

CAPÍTULO VI

6. Aspectos Administrativos

6.01 Recursos

Ayuda o medio del que una persona se sirve para conseguir un fin o satisfacer una necesidad.

6.01.01 Recurso Humano

Población:	10 personas
Director:	1 persona
Investigador:	1 persona
Asesores:	1 persona

6.01.02 Recurso Audiovisual

- Infocus
- Pantalla
- Parlantes
- Computador portátil
- Memory Flash
- Cámara de fotos

6.01.03 Infraestructura

- Patio central Multifuertes
- Sillas (15)
- Mesas (3)

- Cafetera (1)
- Vasos (25)
- Servilletas (25)
- Coffe Break (15)

6.01.04 Material de Apoyo

- Cuadernillo (uno por asistente)
- Esferos (uno por asistente)

6.02 Presupuesto

Tabla 28 Presupuesto

MAQUINARIA Y EQUIPOS			
Cantidad	Descripción	Valor Unitario	Valor Total
1	Computador portátil	100	100
1	Memory flash	8	8
1	Internet	75	75
TOTAL			183
SUMINISTROS Y MATERIALES			
1	Resma de papel bond	3,75	3,75
1	Impresiones	150	150
1	Anillados	15	15
TOTAL			168,75
TOTAL PARCIAL			351,75
10% IMPREVISTOS			35,175
TOTAL GENERAL			386,925

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación propia

6.03 Cronograma

Tabla 29 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																								
Capítulo I Antecedentes																								
Contexto																								
Macro																								
Meso																								
Micro																								
Justificación																								
Definición del problema central																								
"Matriz T"																								
Capítulo II Análisis de Involucrados																								
Mapeo de involucrados																								
Matriz de análisis de involucrados																								
Capítulo III Problemas y Objetivos																								
Árbol de problemas																								
Árbol de objetivos																								
Capítulo IV Matriz de Análisis de Alternativas																								
Matriz de análisis de impacto de objetivos																								
Diagrama de estrategias																								
Matriz de Marco lógico																								
Capítulo V Propuesta																								
Antecedentes de la propuesta																								
Descripción																								
Formulación																								
Capítulo VI Aspectos Administrativos																								
Recursos																								
Presupuesto																								
Cronograma																								
Capítulo VII Conclusiones y recomendaciones																								
Conclusiones																								
Recomendaciones																								

Elaborado por: Josselyn Paucar

Fuente: Investigación propia

CAPÍTULO VII

7. Conclusiones y Recomendaciones

7.01 Conclusiones

- En el Taller Artesanal Multifuerter se puede evidenciar una cantidad considerable de estrés laboral en los colaboradores por diferentes causas que suceden dentro de la organización y se complican al no tener un medio de verificación.
- Se aprecia una barrera bloqueadora en la comunicación entre directivos y colaboradores lo que impide el desarrollo de tareas diarias asignadas provocando el incumplimiento de actividades.
- Se puede concluir que en el Taller Artesanal Multifuerter en todo su crecimiento laboral profesional, no ha realizado talleres motivacionales en la organización por lo que se recomienda la aplicación de un taller.
- Se observa que no hay espacios de descanso que permita a los colaboradores llegar a una interacción libre y directa, debido a que tienen un trabajo continuo lo que provoca un grado de frustración.
- Se ha verificado que no cuentan con un departamento de talento humano o una persona específica que se encargue de las relaciones intrapersonales de los colaboradores.

7.02 Recomendaciones

- Se recomienda realizar en la organización varios test para verificar el nivel de estrés existente y buscar posibles soluciones a los problemas que se dan diariamente.
- Es necesario crear espacios o reuniones en los que se pueda convivir entre colaboradores y directivos para tener una comunicación directa de las circunstancias laborales.
- Sería importante tener planificaciones estratégicas sobre capacitaciones motivacionales como un taller de risoterapia hacia los colaboradores para reforzar el proceso de interacción y mejorar el clima organizacional.
- Se sugiere a la empresa asignar espacios para realizar ejercicios cortos sobre el movimiento del cuerpo para liberar tensiones creadas por motivo del trabajo.
- Implementar un departamento o asignar una persona para dar seguimiento a las relaciones intrapersonales de los colaboradores y su comportamiento dentro de la organización con el fin de tener colaboradores con buena salud mental.

Bibliografía

- Organización Internacional del Trabajo 2016. (28 de 04 de 2016). *Organización Internacional del Trabajo 2016*;. Obtenido de Estres en el trabajo:
<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Cantuña Sani, F. M. (11 de 2016). *El Estrés Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de la Empresa Correos del Ecuador*. Obtenido de DSPACE:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10995/1/T-UCE-0018-AG001-2016.pdf>
- Constitucion del Ecuador. (s.f.). *Constitucion del Ecuador*. Obtenido de Asamblea Nacional : http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Constitucion-del-Ecuador. (art. 350). *Lexis*. Obtenido de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Ecuador, R. d. (01 de 01 de 2018). *Plan Nacional del buen Vivir 2017-2021*. Obtenido de Cepal:
https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Ecuador%20Plan%20Nacional%20para%20el%20Buen%20Vivir%202017-2021_0.pdf
- Garcia Alvear, J. L. (2015). *Estudio del estres laboral en el personal administrativo y trabajadores de la univercidad de Cuenca*. Obtenido de Dspace:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>
- Hernández Aguilar , E. D., Espinosa Chávez, M., & Villa Hernández , I. C. (2001). *Risoterapia*. Obtenido de Colegio Anglo Mexicano de Coyoacan:
<http://www.acmor.org.mx/sites/default/files/201-%2520ColegAngloMexCoyoac-%2520Risoterapia.pdf>
- Illescas , E. L. (05 de 02 de 2018). *Reflexología Podal*. Obtenido de La Risa Significado y Beneficios:
<http://aditpsiquiatriaypsicologia.es/images/TRASTORNO%20PERSONALIDAD%20Y%20LIMITE/LA%20RISA%20Significado%20y%20Beneficios.pdf>
- laboral, e. (s.f.). *Estres laboral Info*. Obtenido de <http://www.estreslaboral.info/fases-del-estres-laboral.html>
- Ley Contra la Violencia a la Mujer y a la Familia. (s.f.). *Ley contra la violencia a la mujer y a la familia*. Obtenido de georgetown.edu:

<http://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/ecuador/leyes/leyviolenciamujer.pdf>

Ley de Seguridad Social. (2011). *Ley de Seguridad Social*. Obtenido de oas.org:

http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf

Machaca Bautista, L. L. (23 de 02 de 2018). *slideshare*. Obtenido de Clase tipo Taller:

<https://es.slideshare.net/joseluismachaca1/clase-tipo-taller>

Mayo, C. (28 de 04 de 2016). *Mayoclinic.org*. Obtenido de Síntomas de estrés: efectos en tu cuerpo y comportamiento: <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>

Morejon Urvina, G. P. (10 de 2012). *La tecnica de la risoterapia y su efecto en la disminucion de la ansiedad*. Obtenido de Pontifica Universidad Catolica del Ecuador Sede Ambato: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/775/1/80139.pdf>

Morreall, J. (15 de 02 de 1983). *La risa*. Obtenido de La risa:

<http://www.conlosochosentidos.es/2011/03/la-risa.html>

Nacional C. (s.f.). *Codigo del Trabajo*. Obtenido de Justicia.gob.ec:

<http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Nacional C. (s.f.). *Codigo del Trabajo*. Obtenido de Justicia.gob.ec:

<http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Risoterapia. (15 de 01 de 2018). *Risoterapia*. Obtenido de Risoterapia:

<http://www.risoterapia.es/que-es-la-risoterapia.html>

Salud, C. (15 de 01 de 2018). *CCM*. Obtenido de Beneficios de la risa:

<http://salud.ccm.net/faq/3645-beneficios-de-la-risa#como-se-llama-la-terapia-de-la-risa>

Stavroula , L., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La Organizacion del Trabajo y el Estrés*.

Obtenido de Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones:

http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Zari , E., & Zavala, V. (2013). *Universidad de Cuenca*. Obtenido de La risoterapia como ayuda para el equilibrio emocional:

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/4878/1/TESIS.pdf>



Quito, 27 de abril del 2018

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

De mi consideración:

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del Taller de Risoterapia, en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, Disminuir el exceso de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Artesanal Multifuerres, mediante un Taller de Risoterapia.

El trabajo sobre disminuir el exceso de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Artesanal Multifuerres, mediante un Taller de Risoterapia, se encuentra **terminado e implementado satisfactoriamente en la institución.**

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente,

Víctor Hugo Fuertes Arcos
Propietario
MULTIFUERTES

TALLER ARTESANAL MULTIFUERTES
PSJ. IMBABURA N°19-38 Y CARCHI
TELF.: 02-2950178 0984239963
multifuerres@hotmail.com

Urkund Analysis Result

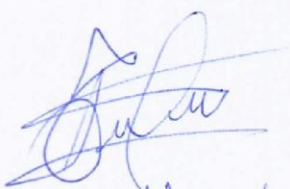
Analysed Document: JOSSELYN PAOLA PAUCAR RODRIGUEZ ANTIPLAGIO.docx
(D37112068)
Submitted: 3/31/2018 7:57:00 PM
Submitted By: josselyn_paucar@hotmail.es
Significance: 3 %

Sources included in the report:

CAROLINA LALANGUI.pdf (D37016339)
SANTACRUZ CHIPANTASHI DORIS CRISTINA.docx (D30386849)
karen nieto urkum.docx (D37104531)
ANDREA GARRIDO.pdf (D30286861)

Instances where selected sources appear:

13



Ing. Tania Alomoto
1723429070

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **PAUCAR RODRIGUEZ JOSSELYN PAOLA**, portador de la cédula de identidad N° 172372268-0, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 14 de noviembre del 2018



Manila B
Sra. Mariela Balseca
CAJA

Psic. Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN



Ing. William Parra
BIBLIOTECA



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

20 NOV 2018

9.05 JBS
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES



RECIBIDO
20 NOV 2018

Ing. Frikzia Mendoza
DIRECTOR DE CARRERA



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

29 NOV 2018

Magui Ordoñez
Magui Ordoñez

Lic. Magui Ordoñez
SECRETARIA ACADÉMICA