TECNOLOGICO SUPERIOR "CORDILLERA"

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EN RECURSOS HUMANOS - PERSONAL

TEMA: ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIONES PARA REDUCIR EL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA E.E.Q. 2016-2017

AUTOR: KENYN BARBA

CURSO: 6to "B "

SECCION: NOCTURNA

2017-2017

DECLARACIÓN DE APROBACIÓN TUTOR Y LECTOR

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Kenyn Heriberto Barba portador de la cédula de ciudadanía signada con el No.**1710852862** de conformidad con lo establecido en el artículo 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 Superior Tecnológico Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que he desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado: " **ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIONES PARA REDUCIR EL ESTRES LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA E.E.Q. 2016-2017**" facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo trascrito.

FIRMA _____

NOMBRE Kenyn Heriberto Barba

CEDULA 171085286-2

Quito, a los 20 días de marzo del 2017

CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELECTUAL

Comparecen a la celebración del presente contrato de cesión y transferencia de derechos de propiedad intelectual, por una parte, el estudiante Kenyn Heriberto Barba, por sus propios y personales derechos, a quien en lo posterior se le denominará el "CEDENTE"; y, por otra parte, el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CORDILLERA, representado por su Rector el Ingeniero Ernesto Flores Córdova, a quien en lo posterior se lo denominará el "CESIONARIO". Los comparecientes son mayores de edad, domiciliados en esta ciudad de Quito Distrito Metropolitano, hábiles y capaces para contraer derechos y obligaciones, quienes acuerdan al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA: ANTECEDENTE.- a) El Cedente dentro del pensum de estudio en la carrera de Administración de Recursos Humanos-Personal que imparte el Instituto Superior Tecnológico Cordillera, y con el objeto de obtener el título de Tecnólogo en, Administración de Recursos Humanos-Personal el estudiante participa en el proyecto de grado denominado "**ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓNES PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA E.E.Q. 2016 -2017 "**, el cual incluye la elaboración de un plan de capacitación para reducir el estrés laboral **b)** Por iniciativa y responsabilidad del Instituto Superior Tecnológico Cordillera se desarrolla una capacitación para mejorar el conocimiento en el manejo para reducir el estrés laboral, motivo por el cual se regula de forma clara la cesión de los derechos de autor que genera la obra literaria y que es producto del proyecto de grado, el mismo que culminado es de plena aplicación técnica, administrativa y de reproducción.

SEGUNDA: CESIÓN Y TRANSFERENCIA.- Con el antecedente indicado, el Cedente libre y voluntariamente cede y transfiere de manera perpetua y gratuita todos los derechos patrimoniales del programa de ordenador descrito en la cláusula anterior a favor del Cesionario, sin reservarse para sí ningún privilegio especial (código fuente, código objeto, diagramas de flujo, planos, manuales de uso, etc.). El Cesionario podrá explotar el plan de capacitación por cualquier medio o procedimiento tal cual lo establece el Artículo 20 de la Ley de Propiedad Intelectual, esto es, realizar, autorizar

o prohibir, entre otros: a) La reproducción del programa del manual por cualquier forma o procedimiento; b) La comunicación pública del software; c) La distribución pública de ejemplares o copias, la comercialización, arrendamiento o alquiler del programa de ordenador; d) Cualquier transformación o modificación del programa de ordenador; e) La protección y registro en el IEPI el programa de ordenador a nombre del Cesionario; f) Ejercer la protección jurídica del programa de ordenador; g) Los demás derechos establecidos en la Ley de Propiedad Intelectual y otros cuerpos legales que normen sobre la cesión de derechos de autor y derechos patrimoniales.

TERCERA: OBLIGACIÓN DEL CEDENTE.- El cedente no podrá transferir a ningún tercero los derechos que conforman la estructura, secuencia y organización del plan de capacitación que es objeto del presente contrato, como tampoco emplearlo o utilizarlo a título personal, ya que siempre se deberá guardar la exclusividad del programa de ordenador a favor del Cesionario.

CUARTA: CUANTIA.- La cesión objeto del presente contrato, se realiza a título gratuito y por ende el Cesionario ni sus administradores deben cancelar valor alguno o regalías por este contrato y por los derechos que se derivan del mismo.

QUINTA: PLAZO.- La vigencia del presente contrato es indefinida.

SEXTA: DOMICILIO, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.- Las partes fijan como su domicilio la ciudad de Quito. Toda controversia o diferencia derivada de éste, será resuelta directamente entre las partes y, si esto no fuere factible, se solicitará la asistencia de un Mediador del Centro de Arbitraje y Mediación de la

Cámara de Comercio de Quito. En el evento que el conflicto no fuere resuelto mediante este procedimiento, en el plazo de diez días calendario desde su inicio, pudiendo prorrogarse por mutuo acuerdo este plazo, las partes someterán sus controversias a la resolución de un árbitro, que se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación, al Reglamento del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de comercio de Quito, y a las siguientes normas: a) El árbitro será seleccionado conforme a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación; b) Las partes renuncian a la jurisdicción ordinaria, se obligan a acatar el laudo arbitral y se comprometen a no interponer ningún tipo de recurso en contra del laudo arbitral; c) Para la ejecución de

medidas cautelares, el árbitro está facultado para solicitar el auxilio de los funcionarios públicos, judiciales, policiales y administrativos, sin que sea necesario recurrir a juez ordinario alguno; d) El procedimiento será confidencial y en derecho; e) El lugar de arbitraje serán las instalaciones del centro de arbitraje y mediación de la Cámara de Comercio de Quito; f) El idioma del arbitraje será el español; y, g) La reconvención, caso de haberla, seguirá los mismos procedimientos antes indicados para el juicio principal.

SÉPTIMA: ACEPTACIÓN.- Las partes contratantes aceptan el contenido del presente contrato, por ser hecho en seguridad de sus respectivos intereses.

En aceptación firman a los 23 días del mes de marzo del dos mil diez y seis.

f)---------- f)----------

Kenyn Heriberto Barba Instituto Superior Tecnológico Cordillera

C.C. Nº**1710852862** **CESIONARIO**

CEDENTE

AGRADECIMIENTO

Le gradezco a Dios primeramente por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en momento de debilidad por llenarme una vida de experiencias y sobre todo de felicidad.

Mi familia, a mi esposa Verónica Gómez quien me apoyo en todo momento a que siga estudiando, a mis hijos Charthon y Madelaine, quienes fueron un pilar importante para continuar con mis estudios ellos son dos partes fundamentales en mi vida, ser un ejemplo de constancia y perseverancia, gracias por bridarme su amor y hacer que todos los días de mi vida sean especiales, por el consuelo que me brindan cuando las cosas no resultan como se esperaba y celebrar conmigo mis triunfos.

A mi tutor el Ingeniero Fabián Jara que con sus conocimientos y paciencia hizo posible poder terminar mi tesis.

Agradezco a la Empresa Eléctrica Quito, al Dr. Marco Quimba (Psicólogo) quien me brindó su apoyo para poder realizar la tesis.

A mis compañeros de clases quienes son parte del libro de mi vida son una página muy especial, Soraya Iza, Sandy Herrera, María Fernanda Herrera, Cinthia Rendón, Mónica Colcha, Ximena Pilataxi, Diana Navarrete, amigos compañeros que estuvieron presentes en todo momento brindándome su amistad y apoyo para juntos podernos graduar.

DEDICATORIA

Dedico primeramente a Dios por llenar mi vida de amor, paz y alegría, por darme la fortaleza necesaria y la oportunidad para lograr cumplir una meta más en mi vida y guiarme por los caminos del bien.

Dedicado a mi esposa Verónica Gómez y mis hijos Madeleine y Chathon Barba que me brindan su amor y cariño en todo momento por el apoyo incondicional, es grato poder compartir este logro con todas las personas que me dieron su apoyo moral para poder culminar mis estudios académicos.

ÍNDICE

DECLARACIÓN…..i
CONTRATO DE CESIÓN……iii
AGRADECIMIENTO…….....vi
DEDICATORIA……..…vii
ÍNDICE GENERAL……...viii
ÍNDICE DE TABLAS……..…..ix
ÍNDICE DE FIGURAS…….....ix
RESÚMEN EJECUTIVO……..x
CAPÍTULO I..... 1
ANTECEDENTES..... 1
1.01 CONTEXTO 1
1.03 JUSTIFICACIÓN..... 2
1.04 MATRIZ T 3
1.04.01 Análisis de la matriz T 3

CAPÍTULO II..... 5
INVOLUCRADOS 5
2.01 MAPEO DE INVOLUCRADOS 5
2.02 MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS 5
2.02.01 Análisis de la matriz de involucrados 5

CAPÍTULO III 9
PROBLEMAS Y OBJETIVOS..... 9
3.01 ÁRBOL DE PROBLEMAS 9
3.01.01 Análisis del árbol de problemas..... 9

3.02 ÁRBOL DE OBJETIVOS..... 9
3.02.01 Análisis del árbol de objetivos..... 9

CAPÍTULO IV 11
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS 11
4.01. MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS 11
4.01.01 Análisis de matriz de alternativas 11

4.02 MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE OBJETIVOS 12
4.02.01 Análisis de la matriz de impacto..... 12

4.03 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS..... 14
4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias 14

4.04 MATRIZ DE MARCO LÓGICO..... 15
4.04.01 Análisis de la matriz del marco lógico..... 15

CAPÍTULO V 19
PROPUESTA 19
CAPÍTULO VI..... 52
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS 52
6.01 RECURSOS HUMANOS 52
6.01.01 Recursos audiovisuales 52

6.01.03 Infraestructura 52

6.01.04 Material de Apoyo 53

6.02 PRESUPUESTO 53
6.03 CRONOGRAMA 54
CAPÍTULO VII 55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 55
7.01 CONCLUSIONES 55
7.02 RECOMENDACIONES 56
BIBLIOGRAFÍA 57

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA 1 1 PRESUPUESTO 53
TABLA 1 2 CRONOGRAMA 54

APENDICE A TABLA NO.- 1 MATRIZ "T" 60
APÉNDICE B FIGURA NO.- 1 MAPEO DE INVOLUCRADOS 61
APÉNDICE C TABLA NO.- 2 MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS 62
APÉNDICE D FUGURA NO.- 2 ÁRBOL DE PROBLEMAS 63
APÉNDICE E FIGURA NO.- 3 ÁRBOL DE OBJETIVOS 64
APÉNDICE F TABLA NO.- 3 MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS 65
APÉNDICE G TABLA NO.- 4 MATRIZ DE IMPACTOS DE OBJETIVOS 66
APÉNDICE H FIGURA NO.- 4 ANÁLISIS DEL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS 67
APÉNDICE I TABLA NO.- 5 MARCO LÓGICO 68

RESUMEN EJECUTIVO

En 1894, los señores Víctor Gangotena, Manuel Jijón y Julio Urrutia, se asociaron para fundar la empresa denominada "La Eléctrica", que inicia la generación eléctrica con una central con capacidad de 200KW, ubicada en el sector de "Chimbacalle" junto al río Machángara, donde funcionaban los molinos El Retiro.

El 6 de octubre de 1937, el Concejo Municipal dictó la Ordenanza No. 479, creando la Empresa Municipal como Empresa Técnica Comercial, dependiente del Concejo. El 21 de noviembre del mismo año se inaugura el servicio de la planta eléctrica municipal ubicada junto a la población de Guangopolo y el 5 de noviembre de 1946 el Ilustre Municipio compró "La Eléctrica Quito" con todas sus instalaciones y equipos. En este entonces contaba con 15.790 abonados y una demanda máxima de 7.840 KW.

La Empresa Eléctrica Quito, se dedica a la generación distribución y comercialización de energía eléctrica, para satisfacer las necesidades de la población cumpliendo estándares internacionales.

En la Empresa Eléctrica Quito los trabajadores desconocen cómo reducir el estrés laboral, en vista que existe este vacío, se desarrolla un plan de capacitaciones con este fin, el cual especificara en el manual elaborado con la finalidad de mejorar los conocimientos de los trabajadores y así poder aportar al crecimiento de la empresa.

ABSTRACT

In 1894, them Lords Victor Gangotena, Manuel Jijón and July Urrutia, is associated to found the company called "the electric", that starts the generation electric with a central with capacity of 200KW, located in the sector of "Chimbacalle" next to the river Machangara, where worked them mills the removal.

On October 6, 1937, City Council passed Ordinance No. 479, creating the Municipal company as trading technology company, dependent on the Council. On November 21 of the same year opens the service of the municipal power plant located next to the town of Guangopolo and on November 5, 1946 the illustrious municipality bought "The electric Quito" with all its facilities and equipment. At this time it had 15.790 subscribers and a maximum 7.840 kW demand.

The company electric Quito, is dedicated to the generation distribution and marketing of electric power, to meet the needs of the population meeting international standards.

In the Quito electric company workers are unaware of how to reduce work-related stress, given that there is this gap, develops a plan of training to this end, which specified in the manual drawn up in order to improve the skills of workers and thus be able to contribute to the growth of the company.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01 CONTEXTO

Según un estudio realizado en Ecuador por GFK-Nürnberg Gesellschaft für Konsumforschung, es la compañía de investigación de mercados más grande de Alemania y la quinta más grande del mundo.

Ecuador al ser un país en constante evolución requiere de la competitividad de sus habitantes, imponiendo exigencias cada vez más altas con respecto al ámbito laboral, esto ha provocado diferentes grados de estrés en la población; según la empresa de investigación estratégica de mercado reconocida a nivel mundial Gfk, que hizo un estudio sobre 6304 entrevistados en las ciudades con más población de Ecuador.

La conclusión es que "un 10% de los hogares tiene al menos un integrante afectado por estrés y tomando en cuenta que la población del país es de más de 14'400.000 habitantes, un 10% son 1'440.000 personas, al menos 144.000 habitantes se ven afectadas por el síndrome en un 10% de los hogares ecuatorianos. Se refiere que tal porcentaje es similar al que se registra en México y Venezuela, aunque inferior al de Colombia, un 14%" (El Diario, 2012).

Las publicaciones hechas por Verónica Vicente (2012) indican que "alrededor del 30% de los trabajadores padece estrés laboral, lo que ha tenido un coste económico de 20.000 millones de dólares y hace 3 que sea considerado como una "epidemia del siglo XXI"", como también el diario "Hoy" del 27 de enero del 2008 refiere que "un nuevo estudio muestra que las personas menores de 50 años con un empleo de mucha presión tienen casi 70% más riesgo de desarrollar estrés" (p.5A). Esto ha producido cambios

en las distintas esferas del individuo, una de ellas, la familia. (Acosta Acosta, 2014, pág. 3)

En la provincia de Tungurahua también se ha observado la existencia del problema en estudio, ya que vivimos en una sociedad con un ritmo de vida acelerada, lo que produce que la gente se estrese con facilidad presentando algún grado de estrés en el contexto laboral, en la investigación realizada sobre la "Salud Laboral del Docente" (2012), se menciona que las enfermedades laborales de origen ergonómico tanto físicas como mentales han subido en porcentajes preocupantes; el despunte mayor está a partir del 2007 con el gobierno de la Revolución Ciudadana; los datos estadísticos según la UNE y ONG (1995) refieren que en este año se presentó el 42% de estrés, la Organización Panamericana de la Salud (2005) y corroborados por la Secretaría de la Mujer (2007), refieren que el estrés ha aumentado al 48% y en el transcurso de los años 2011- 2012, el estrés ha aumentado al 57%, lo cual ha repercutido en las relaciones familiares de los individuos. (Acosta Acosta, 2014, pág. 3)

Según el psicólogo de la Empresa Eléctrica Quito Dr. Marco Quimba no se han realizado estudios sobre el estrés laboral, es por eso que el planteamiento según los antecedentes es fomentar un plan de capacitaciones para verificar hasta qué punto puede darse a conocer sobre el estrés laboral.

1.03 JUSTIFICACIÓN

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (Nordeste, 2016)

Con esta investigación se pretende transmitir y concienciar a la población del estrés y sus grave consecuencia al no ser tratado a tiempo ya que genera enfermedades y amenaza con el futuro de la empresa y su productividad.

Con respecto al Plan Nacional de Buen Vivir que se alinea al cambio de la matriz productiva del país y que es la prioridad actual de gobierno, se puede destacar los principales objetivos que se vinculan directamente con el tema del objetivo 9, garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

1.04 MATRIZ T

1.04.01 Análisis de la matriz T

En el análisis de MATRIZ "T" consta de una situación actual que es alto índice de estrés laboral, al no contemplar una solución se tiene una situación empeorada, que son enfermedades laborales que son causadas por el estrés, con el proyecto se pretende llegar a una situación mejorada que es la satisfacción como trabajadores para una mejor productividad, para esto se cuenta con fuerzas impulsadoras que son las que no van a permitir que se den una situación mejorada como es la actividad de motivación a los trabajadores de la organización, que no hay actividades de motivación por eso se da un parámetro de uno (1), se quiere llegar a un parámetro de tres (3) que significa medio, esto quiere decir que se promueva más actividades de motivación, pero también hay fuerzas bloqueadoras que son la que no van a permitir una situación por mejorar que en lo real es el desinterés, se quiere llegar o disminuir esta situación utilizando las herramientas tecnológicas, siendo así el correo institucional , y así llegar a un parámetro de uno (1).

Así mismo las capacitaciones de trabajo en equipo es otra fuerza impulsadora que no va a permitir que se dé una situación empeorada, ya que no hay capacitaciones de trabajo en equipo por eso se da el parámetro de uno (1), se quiere llegar al parámetro de (4) que es alto esto quiere decir que se trabajará en capacitaciones grupales, sabiendo que hay fuerza bloqueadoras que son las que no van a permitir una situación

de mejora, esto es por el poco tiempo para realizar las actividades, se quiere llegar a realizar solicitando a Gerencia, el tiempo suficiente y el espacio adecuado para realizar estas capacitaciones y poder llegar a un parámetro de dos (2).

Otra fuerza impulsadora seria los programas de integración entre compañeros que no permite una situación empeorada, ya que no hay programas de integración por eso se da el parámetro de uno (1) se quiere llegar a un parámetro de tres (3) que es medio, esto quiere decir que se trabajara en programas de integración, sabiendo que hay fuerzas bloqueadoras que son las que no van a permitir una situación mejorada, esto es por la inadecuada distribución de tiempo, se quiere disminuir esta inadecuada distribución, concienciando al personal del valor del tiempo para poder realizar estas actividades, y así poder llegar a un parámetro de dos (2).

Tenemos otra situación empeorada que no permite que las oportunidades de interacción social, incluidos el apoyo moral y la ayuda directamente relacionadas con el trabajo, no tenga las oportunidades, razón por el cual se da el parámetro de uno (1), se quiere llegar al parámetro de tres (3) medio, esto quiere decir que se trabajara en crear oportunidades para la interacción social, sabiendo que hay fuerza bloqueadoras que son las que no van a permitir que la situación mejore, por el desconocimiento del tipo de liderazgo que ejercen en los niveles superiores jerárquicos y su influencia en los empleados, por esta razón, también se va a trabajar con los niveles jerárquicos para poder llegar a un parámetro de dos (2).

(Ver apéndice A- Tabla No 1)

CAPÍTULO II

INVOLUCRADOS

2.01 MAPEO DE INVOLUCRADOS

2.02 MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

2.02.01 Análisis de la matriz de involucrados

La matriz consta de actores involucrados como el Estado, el IEES, la Empresa Eléctrica Quito, los empleados y la familia, el interés que tiene el Estado sobre el problema central es proporcionar charlas para trabajadores sobre causas y efectos del estrés laboral los problemas percibidos es la apatía para asistir a charlas, para esto se cuenta con recursos y capacidades como son espacios adecuados y financiamiento.

El mandato del Objetivo 9 numeral 9.3 literal c, del Plan nacional del Buen Vivir determina así, "Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevenga y minimicen los riesgos del trabajo". (Correa, Delgado, Plan Nacional del Buen Vivir, 2013), el interés que tiene el Estado sobre el proyecto es reducir el estrés en la empresa a través de programas de socialización, capacitación e involucramiento siendo conflictos potenciales la desvinculación de los colaboradores del proyecto.

Otro actor involucrado en el proyecto es el Instituto Ecuatorianos de Seguridad Social siendo el interés sobre el problema central promover capacitaciones a los trabajadores de la organización para mejorar el ambiente laboral en las organizaciones, el principal problema percibido es el desinterés por parte de los

trabajadores para asistir a las capacitación, en cuanto a recursos y capacidades cuenta con el personal pero no con un departamento para promover las capacitaciones, y como mandato según la Carta Magna sección octava trabajo y seguridad social.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base en la economía. El estado garantizará a las personas trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Ecuador, 2013)

El interés sobre el proyecto es crear un ambiente laboral óptimo con condiciones de trabajo digno en el entorno empresarial, siendo conflictos potenciales el desinterés de las organizaciones que se involucran en el proyecto.

Otro actor es la Empresa Eléctrica Quito el interés sobre el problema central es para que los colaboradores puedan rendir con eficiencia y eficacia, el problema percibido es el desconocimiento sobre el estrés y sus consecuencias, para esto cuenta con recursos y capacidades como, espacios adecuados, financiamiento y miembros de la empresa calificados, en cuento a los mandatos se encuentra alineado al reglamento interno de la empresa, seguridad y salud de trabajo 2015-2016.

Art. 9. Manual de seguridad y salud de la Empresa Eléctrica Quito.

- Mantener en desarrollo la planificación anual para la seguridad y salud en el trabajo.
- Reportar periódicamente a las entidades de control los resultados de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- Mantener un programa de vigilancia de la salud de los trabajadores. (Gomez, Miranda, 2015, pág. 18)

El interés sobre este proyecto es realizar informativos y campañas que ayuden a mejorar el ambiente laboral, los posibles conflictos potenciales son el personal indiferente para apoyar a las campañas que proporcione la empresa.

Influirá también en el factor empleados de la Empresa Eléctrica Quito, ellos son los actores sobre el interés del problema central, que promuevan ayuda psicológica, talleres como enfrentar el estrés laboral, ya que el problema percibido es el desconocimiento de los daños que puede causar el estrés, en cuanto a recursos y capacidades cuenta con la misma empresa su financiamiento y voluntarios, cumpliendo el mandato, de seguridad e higiene del Ministerio del Trabajo que dice así.

Art. 2.- DEL COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO. 1. Existirá un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo; cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos; y, en particular, ejecutar y vigilar el cumplimiento del presente Reglamento. Para ello, todos los Organismos antes referidos se someterán a las directrices del Comité Interinstitucional. (Cordero, Rivadeneira, 1986)

El interés de este proyecto es el reforzar las conductas positivas con las personas del entorno e intentar corregir las negativas, los conflictos potenciales para que no se realice este proyecto como se espera es el poco interés para integrarse al cambio.

El factor familia y el interés sobre el problema central será promover integraciones familiares, los problemas percibidos como la inasistencia a los eventos en familia que organice la empresa, contara con recursos como la familia el trabajador, en cuanto al mandato por el Plan de Buen Vivir Objetivo 3 numeral 3.2, literal a "Diseñar e implementar mecanismos integrales de promoción de la salud para prevenir riesgos durante todo el ciclo de vida, con énfasis sobre los determinantes sociales de salud". (Correa, Delgado, 2013).

En cuanto a capacidades involucrándose en el asunto por esta razón es el interés sobre este proyecto promover un buen clima laboral favorable en el trabajo y por ende en la familia, los conflictos potenciales que se pueden presentar son el no acatamiento

o incumplimiento por parte de los trabajadores, el desinterés de los familiares y la sociedad.

(Ver Apéndice B – Figura 1)

(Ver Apéndice C – Tabla 2)

CAPÍTULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 ÁRBOL DE PROBLEMAS

3.01.01 Análisis del árbol de problemas

En la situación actual o problema central es el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la EEQ. Las principales causas son el desinterés por parte del departamento de Recursos Humanos sobre el tema relevante, esto provoca un desconocimiento de factores de riesgo psicosocial sobre el estrés causando una desmotivación en los trabajadores, y sus principales efectos son un clima laboral caótico, bajo desempeño laboral en los colaboradores y esto conlleva un alto riesgo de adquirir enfermedades laborales.

(Ver Apéndice D – Figura 2)

3.02 ÁRBOL DE OBJETIVOS

3.02.01 Análisis del árbol de objetivos

El objetivo general es reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la EEQ., para lo cual se cuenta con los siguientes medios: interés por parte del departamento de Recursos Humanos sobre el tema relevante que promueven, informará a los trabajadores utilizando las herramientas tecnológicas como es el caso del correo institucional sobre los factores de riesgo psicosocial, así lograr que el

personal este informado sobre este tema que es muy importante y crear un al alto grado de motivación para conseguir los siguientes fines excelente clima laboral, alto desempeño y reducir el riego de adquirir enfermedades laborales.

(Ver Apéndice E – Figura 3)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01. MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01.01 Análisis de matriz de alternativas

La matriz de análisis de alternativas consta de los siguientes objetivos: El interés por parte del departamento de RRHH. Sobre el tema relevante este tendrá un impacto favorable sobre el propósito, que permitirá y será muy favorable a la factibilidad técnica ya que se utilizara el correo institucional como medio fundamental de difusión del proyecto, que cuanta con un sistema financiero y recursos económicos para solventar los gastos para poder elaborar un plan de información y capacitaciones, en cuanto a la factibilidad social, cuenta con el apoyo institucional familiar y laboral, a lo que se refiere a las políticas se ha cumplido con todo lo que exige tanto la institución educativa como el lugar de trabajo dándole a esto un total de 24 que significa una categoría alta esto quiere decir que el objetivo número uno es factible de realizar.

En el segundo objetivo conocimiento de factores de riesgo psicosocial sobre el estrés tiene un impacto sobre el propósito porque se tendría el conocimiento del impacto del estrés sobre la sociedad y el saber manejar mejorar las relaciones humanas y productivas, en cuanto a la factibilidad técnica por medio del correo institucional los trabajadores estarán informados constantemente sobre los riesgos psicosociales, en la factibilidad financiera sería un soporte el utilizar el correo institucional porque no utilizaría recursos financieros, en la factibilidad social, puede ser difundido al resto de correos por parte de los trabajadores y en cuanto a la factibilidad política se necesita

el permiso para poder difundir dicha información para el manejo del estrés laboral lo cual ya se ha realizado el permiso Dando un total de 24 (alto) lo que quiere decir que es factible realizar.

El objetivo 3 alto grado de motivación en los trabajadores, tiene un impacto sobre el propósito, ya que se realizó la consulta con el Dr. Marco Quimba (psicólogo) de la empresa exponiéndole mi tema teniendo el apoyo, sobre la factibilidad técnica, cuenta con personal preparado para estos talleres, en la factibilidad financiera cuenta con los recursos para emprender los talleres, en la factibilidad social el trabajador estaría motivado con todo su entorno social, y en lo político le aria bien a la empresa para la producción y poder cumplir sus objetivos. Dando un total de 25 (alto). Lo que es factible realizarlo.

El objetivo es reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la E.E.Q., porque es un proyecto a largo plazo y en el transcurso del desarrollo pueden existir cosas positivas, en la factibilidad técnica contamos con la tecnología. En la factibilidad financiera porque es un proyecto a largo plazo y se necesita de una gran inversión ya que somos 1600 trabajadores. En lo social todos los trabajadores estarían motivados empoderados con el entorno social que a cada uno le rodea, en lo político esta motivación, empoderamiento, sería bueno como empresa pública. Todo esto tiene un total de 24 (alto), porque es factible que se cumpla con todos estos objetivos.

(Ver Apéndice F – Tabla 3)

4.02 MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE OBJETIVOS

4.02.01 Análisis de la matriz de impacto

La matriz de análisis de impacto consta de los siguientes objetivos, el interés por parte del departamento de RR.HH., sobre el tema relevante la factibilidad que se logre sobre el manejo del estrés laboral se cuenta con el apoyo institucional, en el impacto

de género existe un incremento del a participación sin distinción de género, en cuanto al impacto ambiental los trabajadores mejorarían su entorno social, relevancia que fortalecerá y mejorara el entorno social y de comunicación de cada individuo, y la sostenibilidad porque con la capacitaciones realizadas se implementara las relacione humanas.

El objetivo dos conocimiento de factores psicosocial sobre el estrés en la factibilidad de lograrse cuenta con el apoyo institucional utilizando el correo institucional, la información será distribuida sin restricción de género, el impacto ambiental será favorable porque con la utilización del correo institucional se reduce el uso del recurso que es el papel, es relevante porque todo el personal tiene acceso a la información, es sostenible porque es compromiso de todos los trabajadores y autoridades siendo así factible de cumplirse si se trabaja en conjunto.

El objetivo tres alto grado de motivación en los trabajadores tiene una factibilidad de lograrse porque hay interés en todos los trabajadores para una buena salud y mejora en el estado de ánimo mediante talleres de motivación, en el impacto de género tiene una importancia porque, fortalece la comunicación entre hombres y mujeres, mejorando el clima organizacional, y así implementar nuevas normativas para socializar, y dar cumplimiento a los objetivos.

El objetivo cuatro reducir el índice de estrés laboral en los colaboradores de la E.E.Q., es factible de lograrse porque cuenta con el apoyo institucional, teniendo un impacto de genero porque aumenta la satisfacción laboral del personal, y así en el impacto ambiental existirá mayor confianza entre trabajadores y autoridades fortaleciendo el clima laboral, siendo relevante porque mejora la calidad de vida de los empleados, de esta manera genera un desarrollo eficiente emocional y con ello las actividades de la empresa y el cumplimiento de los objetivos, siendo factible de cumplirse.

(Ver Apéndice G – Tabla 4)

4.03 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS

4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias

Estructurado el diagrama de estrategias nos da a conocer la importancia de realizar cada una de las actividades planificadas tanto para directivos y trabajadores, de la empresa Eléctrica Quito.

Se ha notado el interés por parte del departamento de RR:HH., sobre el tema relevante para el cual se ha realizará un plan de capacitaciones para el manejo del estrés con un plan de motivación para reducir el estrés laboral tiene mucha relevancia para alcanzar el éxito profesional y personal, con el propósito de que los talleres motivacionales lleguen a revolucionar el estado de ánimo de los trabajadores dando lugar así a unas buenas Relaciones Humanas, en el cual cada miembro encuentre su oportunidad para ampliar al máximo sus capacidades individuales.

La socialización de la guía mediante un plan para el manejo del estrés laboral con talleres de motivación para la Empresa Eléctrica Quito, donde se pueda establecer como una herramienta para mejorar los proceso en las relaciones interpersonales durante todo el proceso de aprendizaje, el cual le permitirá incrementar su trabajo en equipo como una motivación.

La utilizando herramientas tecnológicas como gestor de información mediante el correo institucional y así bridar el apoyo a cualquier departamento de la empresa, fortalecerá el conocimiento de factores de riesgos psicosocial sobre el estrés laboral.

Generando un alto grado de motivación a los trabajadores, pudiendo constatar elaborando informes mediante los resultados de las encuestas e informes de cada taller.

Este trabajo ayudara a reducir el índice del estrés laboral en los colaboradores de la EEQ., y así obtener un bajo riesgo en adquirir enfermedades laborales.

(Ver Apéndice H – Figura 4)

4.04 MATRIZ DE MARCO LÓGICO

4.04.01 Análisis de la matriz del marco lógico

Matriz de marco lógico tiene como finalidad el bajo riesgo de adquirir enfermedades laborales como principal indicador de acuerdo a datos estadísticos actuales se determina que el 80% de una población de 20 personas conoce sobre el riesgo laboral que implica estar con estrés, su principal medio de verificación son las encuestas antes del taller a los trabajadores de la E.E.Q., dentro de los supuestos positivos se proyecta realizar un estándar del manejo efectivo de las relaciones humanas por parte del departamento de recursos Humanos.

En el propósito es reducir el estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito, su indicador principal son las encuestas realizadas a una población de 20 personas con un total de 100% afirmando que es relevante el reducir el estrés laboral mediante la práctica del ejercicio físico por lo que se espera seguir haciendo conciencia en los colaboradores para que realicen dicha actividad con frecuencia, dentro de los medios de verificación se tiene las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa, en los supuestos realizar actividades de trabajo en equipo participativo.

Uno de los componentes para que se cumpla este plan es el interés por parte del departamento de RRHH., sobre el tema, mediante el indicador de acuerdo a los datos estadísticos el 30 % de una población de 20 personas, la empresa no les había informado sobre el tema relevante, por lo que se mantuvo una conversación con el Dr. Marco Quimba Psicólogo de la empresa y acepta la realización de un plan de capacitación para reducir el estrés laboral en los colaboradores, como medio de verificación son los datos estadísticos de las encuestas aplicadas para demostrar la solución de problemas, y los supuestos es la difusión de una campaña sobre la puesta en marcha de los talleres.

Un segundo componente es el conocimiento de los factores de riesgo psicosocial sobre el tema relevante, su indicador son los datos estadísticos de una población de 20 personas el 55% realizan una técnica de relajación una técnica muy sencilla, la respiración equitativa que consiste en inhalar durante 5 segundos y exhalar por 5 segundos, 3 repeticiones de 3 series, relajando a la mente para poder calmar todo el sistema esta información es valiosa para mi proyecto porque se espera que en los talleres impartidos el personal aprenda más ejercicios básicos de relajación, lo cual minimizaría los riesgos psicosociales como; cardiovasculares, respiratorio, gastrointestinales entre otros. Los medios de verificación son los datos estadísticos de las encuestas aplicadas y los supuestos positivos permitir estandarizar una verdadera comprensión empática.

Como tercer componente es el alto grado de motivación en los trabajadores, su indicador son los datos estadísticos que el 100% de una población de 20 personas desean que se imparta un taller sobre el estrés laboral, esto me indica que el personal está muy interesado y motivado, su medio de verificación son los datos estadísticos realizados a los colaboradores de la E.E.Q., y los supuestos serían los talleres en los cuales se puedan exponer el empoderamiento y su responsabilidad social y organizacional.

Las actividades que se van a realizar son: elaborar una guía con un plan de capacitaciones y de motivación sobre el manejo del estrés laboral. Dentro de lo que es el presupuesto se tiene un facilitador usd. 638.00, su medio de verificación son facturas, y los supuestos positivos, directivos comprometidos con el éxito organizacional y su relación con los trabajadores.

Socializar la guía para que los colaboradores se sientan motivados de la labor que se está realizando en bien de la empresa y de los colaboradores, esto implica un costo cero ya que la empresa nos proporciona los equipos tecnológicos y el local para el evento, lo cual solo constara como presupuesto, el manual, gastos varios y el 10% de imprevistos dando un total de ciento ochenta y seis dólares con treinta centavos, y que solo servirá de registro, sea el caso que se necesite gastar su medio de verificación

será las facturas o recibos, y el supuesto positivo la predisposición del Gerente de la organización en poner en practica todos los parámetros que se establece en el taller de motivación.

La implementación de herramientas tecnológicas en gestión de información de los talleres para reducir el estrés laboral y sus beneficios, su presupuesto será de cero dólares ya que la empresa Eléctrica proporcionara estas herramientas en sus centro de capacitaciones, su medio de verificación es la factura, y el supuesto positivo se implementara la información sobre el tema relevante por medio del correo institucional.

Brindar apoyo al departamento, como presupuesto se encuentra el cofee break con un presupuesto de 30 dólares y la movilización que gracias a la gestión de RRHH., se lo realizara en el vehículo de la empresa que es destinado para estos mismos motivos, el medio de verificación es la factura y el supuesto positivo las jefatura dan la facilidad de movilización.

Elaborar informes de capacitación a los trabajadores, aquí solo consta una resma de papel bond a 7 dólares, ya que la impresora RRHH., el departamento de capacitación nos proporciona la impresora, el medio de verificación será la factura y el supuesto positivo elevar la eficiencia del trabajo grupal mediante incentivos y motivaciones.

Y por último tendríamos como actividad el desarrollo de encuestas, en donde ya todo está presupuestado pero constan los materiales a utilizar como es el papel bond, impresora lo cual sería el medio de verificación la factura y el supuesto positivo realizar un autoanálisis sombre la motivación y empoderamiento.

(Ver Apéndice – Tabla 5)

INDICE CAPÍTULO V

CAPÍTULO V 19
PROPUESTA 19
5.01 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA 19
5.02 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA 20
5.03 OBJETIVO GENERAL 20
5.04 ORIENTACIÓN PARA EL ESTUDIO 20
5.04.01 QUÉ ES UN PLAN DE CAPACITACIONES 20
Qué es el estrés laboral 21
Ansiedad y estrés 22
Distintos enfoques en el estudio del estrés 23
1. El estrés como estímulo. 23
1.1. El estrés como estímulo. Los grandes acontecimientos. 23
1.2. El estrés como estímulo. Los pequeños contratiempos. 24
1.3. El estrés como estímulo. Los estímulos permanentes. 24
2. El estrés como respuesta. 24
3. El estrés como interacción 24
Estrés laboral 26
Tipos de estrés 26
Estrés agudo 26
Estrés agudo episódico 27
Estrés crónico 27
Las consecuencias del estrés laboral 28
Las fases de respuesta del estrés 29
Las consecuencias sobre la salud 30
Consecuencias para la empresa 33
5.05 METODOLOGÍA UTILIZADA 34
Taller 35
5.07 TALLER 35
5.07.01 Taller de motivación laboral con el modelo fish 35
5.07.02 Reglas de oro 36
5.07.03 Video para realizar el taller. 37
5.07.03.01 Tema 1 que es el estrés laboral. 37
5.07.03.02 Tema 2 quienes padecen de estrés 38
5.07.03.03 Tema: 3 fases del estrés 39
5.07.03.04 Tema técnicas para disminuir el estrés 39
5.07.03.05 Tema 5 talleres de motivación en el trabajo 40
5.07.04 Retroalimentación encuestas 40

CAPÍTULO V

PROPUESTA

Se presentará un plan de capacitaciones para realizar un taller con temas:

Que es el estrés laboral.

Consecuencias del estrés.

Prevención del estrés.

Ejercicios para prevenir el estrés laboral.

Realizar dinámicas de grupo.

En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos (virtual, 2013). (Peirane del Angel, 2014)

5.01 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Los talleres de motivación para el manejo del estrés laboral han sido muy importantes para cada empresa ya que con el avance de la tecnología y con un mundo globalizado que se mueve a ritmos vertiginosos el personal se siente bajo presión, lo cual causa el estrés laboral.

Razón por lo que las empresas hoy en día para la óptima administración del factor humano realiza mediante el departamento de recursos humanos, talleres contratando facilitadores o motivadores para que interactúen con el personal, y este mejore sus

relaciones interpersonales y haya un buen clima laboral y así poder cumplir con los objetivos de la empresa con satisfacción y a corto plazo.

5.02 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Se realiza el taller de motivación para minimizar el estrés laboral ya que se quiere mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros y se cumpla los objetivos de la empresa.

Con esta capacitación se pretende ayudar a que dentro de la empresa exista un buen clima laboral para que los empleados puedan tener un buen desempeño, esto ayudara a que la empresa pueda tener un mejor crecimiento y se podrá crear más fuentes de trabajo para proporcionar a los empleados más oportunidades de superación.

5.03 OBJETIVO GENERAL

Reducir el de estrés laboral en los colaboradores de la EEQ.

5.04 ORIENTACIÓN PARA EL ESTUDIO

5.04.01 QUÉ ES UN PLAN DE CAPACITACIONES

Según Guerrero J. (2015) es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado. Ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar.

Complementando la idea anterior, para Chiavenato (1998) un programa de capacitación es “un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos” (p. 418). De este modo, la capacitación se da por

lapsos cortos, pero puede ser continua y facilita la formación integral del individuo con unos propósitos definidos.

En el contexto descrito, es una realidad que toda institución necesita capacitar a su personal, para que realice el trabajo con efectividad y eficiencia. El personal nuevo debe ser sometido constantemente a períodos de entrenamiento pero, también es necesario entrenar al personal que ya tiene tiempo dentro de la organización, incluso a los directivos; para la mejora, innovación y calidad.

Según Chiavenato (citado por Rodríguez 2005, p.37), la importancia de los programas de capacitación radica en el hecho de que los individuos que se beneficien tendrán una larga o mediana permanencia dentro de la organización; estos permiten que la organización cuente con un personal altamente calificado . En otras palabras Chiavenato (2000, p.558), establece que su importancia reside en el alcance de los objetivos de la organización, proporcionando oportunidades a los empleados de todos los niveles para obtener el conocimiento, la práctica y la conducta requeridos por la organización. En este sentido, la capacitación no es un gasto, sino una inversión cuyo retorno es bastante compensatorio para la organización. Bibliografía Chiavenato, I. (1998). *Administración de recursos humanos*. México. Editorial Mc. Graw Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría de la administración*. México. Editorial Mc. Graw Hill. Mérida: Venezuela.” (Wikipedia, 2016).

Qué es el estrés laboral

El término estrés proviene de la física y la arquitectura y se refiere a la fuerza que se aplica a un objeto, que puede deformarlo o romperlo. En la Psicología, estrés suele hacer referencia a ciertos acontecimientos en los cuáles nos encontramos con situaciones que implican demandas fuertes para el individuo, que pueden agotar sus recursos de afrontamiento.

La definición del término estrés ha sido muy controvertida desde el momento en que se importó para la psicología por parte del fisiólogo canadiense Selye (1956). El estrés ha sido entendido:

- Como reacción o respuesta del individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.)
- Como estímulo (capaz de provocar una reacción de estrés)
- Como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo.

En la actualidad, este último planteamiento, se acepta como el más completo. Así pues, se considera que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del sujeto. De tal modo, los elementos a considerar en la interacción potencialmente estresante son: variables situacionales (por ejemplo, del ámbito laboral), variables individuales del sujeto que se enfrenta a la situación y consecuencias del estrés.

El **estrés** puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

Ansiedad y estrés

Muchas veces ansiedad y estrés se usan como sinónimos, entendiendo en ambos casos un mismo tipo de reacción emocional, caracterizada por alta activación

fisiológica. Sin embargo, existen tradiciones diferentes a la hora de estudiar ambos fenómenos. El estrés es un proceso más amplio de adaptación al medio. La ansiedad es una reacción emocional de alerta ante una amenaza. Digamos que dentro del proceso de cambios que implica el estrés, la ansiedad es la reacción emocional más frecuente. Muchos estímulos o situaciones pueden provocar en el individuo la necesidad de movilizar recursos para dar respuesta a las demanda de dicho estímulo, o para volver al estado inicial de equilibrio en el que se encontraba inicialmente. Al estímulo le llamamos estresor, o situación estresante.

Distintos enfoques en el estudio del estrés

Vamos a ver brevemente algunas cuestiones fundamentales que se estudian bajo el rótulo "estrés". Ello nos permitirá entender distintos puntos de vista a la hora de estudiar el estrés.

1. El estrés como estímulo.

El estrés ha sido estudiado como el estímulo o la situación que provoca un proceso de adaptación en el individuo. En distintos momentos se han investigado distintos tipos de estímulos estresores.

1.1. El estrés como estímulo. Los grandes acontecimientos.

Los acontecimientos vitales, catastróficos, incontrolables, impredecibles, como muerte de un ser querido, separación, enfermedad o accidente, despido, ruina económica, etc., son el tipo de situaciones estresantes que fueron más estudiadas en los años sesenta y setenta. Como puede verse, se trata de situaciones de origen externo al propio individuo y no se atiende a la interpretación o valoración subjetiva que pueda hacer el sujeto de las mismas. Serían situaciones extraordinarias y traumáticas, o sucesos vitales importantes, que en sí mismos producirían cambios fundamentales en la vida de una persona y exigirían un reajuste. En esta línea se han llevado a cabo

investigaciones sobre las relaciones entre cantidad de estrés y salud (por ejemplo, cuántos estresores han sufrido las personas que enferman).

1.2. El estrés como estímulo. Los pequeños contratiempos.

En los años ochenta se han estudiado también los acontecimientos vitales menores (daily hassles), o pequeños contratiempos que pueden surgir cada día (en el trabajo, las relaciones sociales, etc.) como estímulos estresores.

1.3. El estrés como estímulo. Los estímulos permanentes.

Así mismo, se han incluido los estresores menores que permanecen estables en el medio ambiente, con una menor intensidad pero mayor duración, como el ruido, hacinamiento, polución, etc.

2. El estrés como respuesta.

Previa a esta concepción del estrés como estímulo, en los años cincuenta se había investigado la respuesta fisiológica no específica de un organismo ante situaciones estresantes, a la que se denominó Síndrome de Adaptación General y que incluía tres fases: **alarma, resistencia y agotamiento.** Selye consideraba que cualquier estímulo podía convertirse en estresor siempre que provocase en el organismo la respuesta inespecífica de reajuste o reequilibrio homeostático, pero no incluía los estímulos psicológicos como agentes estresores. Hoy en día sabemos que los estímulos emocionales pueden provocar reacciones de estrés muy potentes.

3. El estrés como interacción

En tercer y último lugar, el estrés no sólo ha sido estudiado como estímulo y como respuesta sino que también se ha estudiado como **interacción entre las características de la situación y los recursos del individuo.** Desde esta perspectiva, se considera más importante la valoración que hace el individuo de la situación

estresora que las características objetivas de dicha situación. El modelo más conocido es el modelo de la valoración de Lazarus (Lazarus y Folkman, 1986), que propone una serie de procesos cognitivos de valoración de la situación y valoración de los recursos del propio individuo para hacer frente a las consecuencias negativas de la situación. El estrés surgiría como consecuencia de la puesta en marcha de estos procesos de valoración cognitiva. Si el sujeto interpreta la situación como peligrosa, o amenazante, y considera que sus recursos son escasos para hacer frente a estas consecuencias negativas, surgirá una reacción de estrés, en la que se pondrán en marcha los recursos de afrontamiento para intentar eliminar o paliar las consecuencias no deseadas.

Según el modelo de Lazarus el proceso cognitivo de valoración de la situación supone una estimación de las posibles consecuencias negativas que pueden desencadenarse para el individuo. Si el resultado de esta valoración concluye que las consecuencias pueden ser un peligro para sus intereses, entonces valorará su capacidad de afrontamiento frente a este peligro potencial. Si las consecuencias son muy amenazantes y los recursos escasos, surgirá una reacción de estrés. La reacción de estrés será mayor que si la amenaza no fuera tan grande y los cursos de afrontamiento fuesen superiores. Una vez que ha surgido la reacción de estrés el individuo seguirá realizando revaluaciones posteriores de las consecuencias de la situación y de sus recursos de afrontamiento, especialmente si hay algún cambio que pueda alterar el resultado de sus valoraciones. Estas revaluaciones son continuas y pueden modificar la intensidad de la reacción, disminuyéndola o aumentándola.

Toda persona hace constantes esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar adecuadamente las situaciones que se le presentan, por lo tanto no todo el estrés tiene consecuencias negativas. Sólo cuando la situación desborda la capacidad de control del sujeto se producen consecuencias negativas. Este resultado negativo se denomina distrés, a diferencia del **estrés positivo**, o euestrés, que puede ser un buen dinamizador de la actividad conductual (laboral, por ejemplo).

Estrés laboral

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en 1995, se ha dado un impulso a los aspectos relacionados con la Salud Laboral, entre los factores desencadenantes de distintos problemas de salud, deterioro de las relaciones interpersonales, absentismo y disminución de la productividad, se encuentra el estrés.

La Comisión Europea, a través de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1999) ha realizado un estudio sobre el estrés laboral en el que concluye que el 28% de los trabajadores europeos padece estrés y el 20% burnout (se sienten "quemados" en su trabajo), siendo los sectores más afectados los trabajos manuales especializados, el transporte, la restauración y la metalurgia.

Los altos costes personales y sociales generados por el estrés laboral, han dado lugar a que organizaciones internacionales como la Unión Europea y la OMS insistan cada vez más en la importancia que tienen la prevención y el control del estrés en el ámbito laboral.” (Cando, Vindel, 2002).

Tipos de estrés

Según su duración podemos clasificar el estrés en tres tipos:

Estrés agudo

El estrés agudo es la respuesta ante un acontecimiento traumático puntual que puede aparecer en cualquier momento de nuestra vida. Un plazo de entrega a cumplir o una reunión importante pueden hacer que sintamos este tipo de estrés. Por lo general, no causa daños importantes asociados dado que es a corto plazo, estimulante y excitante pero a su vez agotador.

Entre sus síntomas más frecuentes se encuentran:

Las molestias musculares tales como el dolor de espalda, de cabeza, la tensión muscular o de mandíbula; o estomacales como la acidez, estreñimiento, diarrea o síndrome del intestino irritable. La agonía emocional, la cual está compuesta por una combinación de emociones características del estrés: irritabilidad, depresión y ansiedad.

La sobreexcitación transitoria de la presión sanguínea, que puede dar lugar a arritmia, sudoración excesiva, dificultades respiratorias, mareos, o migrañas. Este es la forma de estrés más leve y habitual que todos experimentamos en ciertos momentos y cuyo tratamiento es sencillo.

Estrés agudo episódico

Se produce cuando se experimentan episodios de estrés agudo con mucha frecuencia. Suele darse en personas con gran cantidad de responsabilidades o cargas que no puede hacer frente a tal cantidad de exigencias y generalmente, responden con irritabilidad, ansiedad o de forma muy emocional y descontrolada, actitud que les va mellando poco a poco.

Suelen ser personas muy nerviosas que siempre están apuradas y en tensión, que experimentan como síntomas fuertes dolores de cabeza, migrañas, dolores de pecho, hipertensión o incluso enfermedades cardiacas. Su tratamiento requiere la intervención de profesionales y puede durar varios meses.

Estrés crónico

Es la forma de estrés más destructiva para nuestro cuerpo y mente y suele darse en personas que se ven inmersas en situaciones para las que no ven salida. Sus vidas se ven condicionadas y atadas a largo plazo a algo que les hace infelices, perdiendo así la capacidad de buscar soluciones. Algunos tipos derivados de este estrés provienen de experiencias traumáticas pasadas que se interiorizaron perviviendo constantemente en nuestra personalidad.

Puede tener consecuencias críticas como el suicidio, la violencia o problemas graves de salud, entre otros, por ello es especialmente importante que sea tratado en profundidad por profesionales especializados e incluso medicación (Collantes, 2014).

Las consecuencias del estrés laboral

El estrés puede dinamizar la actividad del individuo provocando un aumento en la capacidad de los recursos en la tarea diaria, aumenta la atención, la memoria e incluso el rendimiento en el trabajo diario, es el denominado eutrés.

Sin embargo, cuando este proceso de activación es muy intenso o dura mucho tiempo, los recursos se agotan y llega el cansancio, así como la pérdida de rendimiento; por tanto, es necesario que exista un grado de activación acorde con la tarea a realizar. El problema aparece cuando esta activación supera la capacidad de la persona, en este momento la situación se vuelve en contra de tanto de la persona como de la actividad que realiza.

Las consecuencias del estrés pueden ser muy diversas y numerosas. Algunas pueden ser directas y otras, la mayoría, indirectas y constituir efectos secundarios.

Sus consecuencias pueden ser:

- Sobre la salud del individuo: Físicas y Psicológicas.
- Y para la empresa.

  Los efectos negativos del estrés, perjudican al individuo y deterioran el ambiente laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad.

  Los costes evidentes (enfermedad, absentismo laboral, accidentes, suicidios, muertes) representan un alto tributo económico y social.

Pero también hay costes que no son tan evidentes a primera vista: rotura de relaciones humanas, descenso de la productividad, de la creatividad, errores sobre la profesionalidad de uno, rotación constante de puestos. etc.

Se conocen suficientemente las causas y consecuencias producidas por el estrés, como para poder plantear las medidas necesarias para evitar el daño a la salud de los trabajadores.

Las fases de respuesta del estrés

Autores como Melgosa (1999) definen tres fases sucesivas para el estrés:

Fase de reacción de alarma:

Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para luchar o escapar del estímulo estresante. Se genera una activación del sistema nervioso con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina. Aparece también una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración. Es una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.

Fase de resistencia: Surge cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación.

Fase de agotamiento: Como la energía de adaptación es limitada, si el estrés continúa o adquiere más intensidad pueden llegar a superarse las capacidades de resistencia, y el organismo entra en una fase de agotamiento, con aparición de alteraciones psicosomáticas.

Las consecuencias sobre la salud

Como ya se comentaba anteriormente, en la génesis del estrés interactúan las características del individuo con las circunstancias ambientales. Por ello, se deben tener en cuenta previamente, que los factores humanos varían en función de la edad, las necesidades y expectativas y los estados de salud y fatiga.

Los efectos del estrés en la salud del trabajador dependen de diferentes factores o aspectos, como son:

- Percepción que el trabajador tenga del estresor.
- Capacidad que tenga el trabajador para controlar la situación.
- Preparación del trabajador para poder enfrentarse a los problemas.
- Influencia de los patrones de conducta, individuales y sociales.
- Tiempo que se tarde en reaccionar, bien porque no se reconozca la sintomatología (carencia de información), bien por temor a evidenciarla, tanto por razones personales (miedos a mostrar debilidad ante los demás) como laborales (temor a sufrir consecuencias negativas).

Los síntomas físicos y psicológicos que los especialistas asocian a posibles señales de alerta, son: dolores musculares y de cabeza, comerse las uñas, agotamiento e irritabilidad, cambios en el sueño, en la alimentación, en la vida sexual y en el estado de ánimo.

Las principales manifestaciones del estrés, pueden ser clasificadas en tres niveles según su importancia de menor a mayor grado:

Tabla 1 Manifestaciones del Estrés

Nivel de importancia	Manifestaciones
Leve	• Irritabilidad y ansiedad. • Insomnio. • Posibles problemas de concentración, en ocasiones.
Moderado	• Aumento de las horas de absentismo al trabajo. • Sentir fatiga sin razón. • Indiferencia e indecisión. • Aumento en el consumo de alcohol, tabaco...
Severo	• Depresión. • Problemas de salud (cardiovasculares, digestivas...) • Aislamiento social y presencia de pensamientos autodestructivos.

Fuente: Riesgos Psicosociales en la Pyme
Autor: Melagosa

La respuesta del organismo es diferente según se esté en una fase de alarma, (donde hay una activación general del organismo y en la que las alteraciones que se producen son fácilmente remisibles, si se suprime o mejora la causa) o en una fase de agotamiento donde un estrés prolongado hace, que los síntomas se conviertan en permanentes y desencadenen la enfermedad.

Entre las muchas enfermedades o alteraciones que el estrés prologado produce son las siguientes:

Trastornos Cardiovasculares: Hipertensión Arterial, Enfermedad Coronaria, Taquicardia, Arritmias cardíacas episódicas, Cefaleas.

Trastornos Respiratorios: Asma Bronquial, Síndrome de Hiperventilación, Alteraciones Respiratorias, Alergias.

Trastornos Gastrointestinales: Úlcera péptica, Dispepsia funcional, Síndrome de colon irritable, Colitis Ulcerosa.

Trastornos Musculares: Tics, Temblores y contracturas, Alteración de reflejos musculares, Lumbalgias, Cefaleas tensionales.

Trastornos Dermatológicos: Prurito, Eccema, Acné, Psoriasis.

Trastornos Sexuales: Impotencia, Eyaculación Precoz, Coito Doloroso, Vaginismo, Disminución del deseo.

Trastornos Endocrinos: Hipertiroidismo, Hipotiroidismo, Síndrome de Cushing.

Trastornos Inmunológico: Inhibición del sistema inmunológico.

En cuanto a las consecuencias psicológicas el INSHT aporta las siguientes:

Secuelas Negativas: Incapacidad para concentrarse y/o tomar decisiones, sensación de confusión, dificultad para mantener la atención, sentimientos de falta de control, frecuentes olvidos, hipersensibilidad a las críticas, consumo de fármacos /alcohol/tabaco..., mal humor, mayor susceptibilidad de sufrir accidentes, bloqueos mentales, sensación de desorientación y preocupación excesiva.

Trastornos psicológicos: Trastornos del sueño, ansiedad/miedos/ fobias, adicción a drogas y alcohol, depresión y otros trastornos afectivos, alteración de las conductas de alimentación, trastornos de la personalidad, trastornos esquizofrénicos.

Manifestaciones externas y conducta: Hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación al actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa, bostezos frecuentes.

Consecuencias para la empresa

También se produce un deterioro del ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales, como en el rendimiento y la calidad del trabajo. Al generarse enfermedades asociadas al estrés, estas generan absentismo laboral, bajas e incluso incapacitaciones.

El nivel de estrés de una empresa no es más que la suma total de los niveles de estrés de todos sus empleados. El entusiasmo, la alta productividad y creatividad, la innovación, un bajo absentismo y rotación son características de empresas dinámicas que funcionan con un alto grado de motivación, generando un estrés positivo.

Entre los signos que indican la existencia de estrés en las empresas aparecerían:

- Disminución de la calidad en el producto o servicio ofrecido.
- Falta de cooperación entre compañeros.
- Aumento en las peticiones de cambio de puesto de trabajo.
- Rotación del personal.
- Necesidad de una mayor supervisión del personal.
- Empeoramiento de las relaciones humanas.
- Aumento del absentismo.

La Comisión Europea indica respecto a los costes económicos, que entre el 50% y 60% del absentismo, han sido relacionados con el estrés laboral. Además, incluyendo los costes sanitarios asociados, se calcula que el coste anual para la UE estaría en torno a los 20.000 millones de euros. Si a esto se le añade, la pérdida de productividad, la mayor fluctuación de personal y la menor capacidad de innovación (que son tres ejemplos de los efectos secundarios del estrés laboral), la cifra real probablemente será bastante superior.

Otro dato recogido por la AESST, es no considerar comercialmente viable a una organización o departamento, que tenga más del 40% de su personal con problemas de estrés.

Los costes del estrés en la empresa, son directos e indirectos u ocultos, por tanto el deber de una buena política preventiva esa evidenciar los costes ocultos (CEPYME, 2013)

Tabla 2 Costes directos e indirectos para la empresa

Costes directos	Costes Indirectos	
•Tratamiento de las enfermedades • Absentismo •Incapacidad permanente •Accidentes de trabajo	• Quiebra de las relaciones humanas • descenso de la productividad • descenso de la calidad •Reducción de la creatividad • Disminución del rendimiento debido a la rotación de puestos de trabajo • Aparecen condiciones favorables para generar accidentes e incidentes (no existen daños personales pero sí materiales)	

Fuente: Riesgos Psicosociales en la Pyme
Autor: Melagosa

(CEPYME, 2013)

5.05 METODOLOGÍA UTILIZADA

La metodología que se va a realizar es este proyecto es mediante el Modelo I+D+I, corresponde a innovación social mediante el cual se desarrolla el marco teórico.

Marco teórico es la herramienta para facilitar el proceso de conceptualización, para darle seguimiento a la ejecución y evaluación del proyecto, mediante 9 matrices.

Técnica de recolección de datos mediante las encuestas realizadas a 20 trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito.

Taller

En estos talleres motivacionales, el entusiasmo y la acción son las palabras claves para abrir espacios de crecimiento y desarrollo personal facilitando con ello el logro de los objetivos personales. Se trata de la aplicación de pequeñas y simples pautas de acción que nos permiten influir en nuestras capacidades para afrontar los desafíos que constantemente nos brinda la vida identificando el impacto que las emociones tienen sobre las conductas y aprendiendo a dejar de lado estas actitudes emocionales para dar lugar a conductas más útiles que nos permitan afrontar con éxito nuevos retos. (Duelo, 2016)

5.07 TALLER

5.07.01 Taller de motivación laboral con el modelo fish

https://youtu.be/qLmKVCaf8yc

Duración 2 minutos 13 segundos

Se proyecta un video motivacional para que el personal asistente pueda bajar las tenciones y poder socializar en el taller.

Tema: Video ejemplo del estrés laboral

https://youtu.be/FCxFR6mn9cU

Duración 3 minutos, 38 segundos

5.07.02 Reglas de oro

- Presentación y bienvenida
- Puntualidad
- Celulares apagados o en silencio
- Mente abierta
- Hablar en confianza
- Hablar desde la propia experiencia
- La honestidad y la valentía como bases de la veracidad.
- Dar a conocer que cada una de las opiniones serán respetadas de cualquier asistente en el taller.

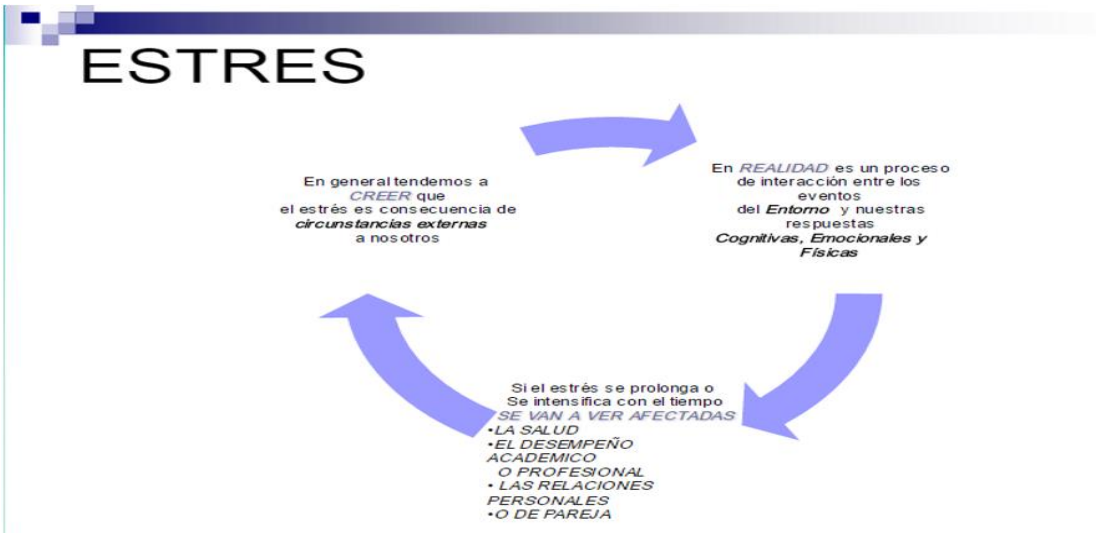
5.07.03 Video para realizar el taller.

Tema: Qué es el estrés laboral

https://youtu.be/OK1dmGf6l-Q

Duración: 3 minutos 40 segundos

5.07.03.01 Tema 1 que es el estrés laboral.



5.07.03.02 Tema 2 quienes padecen de estrés

Video El 73% de los trabajadores sufre estrés laboral

https://youtu.be/QQLRGZPtBwU

Duración: 1 minuto 32 segundos

QUIENES PADECEN DE ESTRES

5.07.03.03 Tema: 3 fases del estrés

Video Fases del Estrés

https://youtu.be/CdI3eQ3LV7s

Duración: 4 minutos 37 segundos

FASES DEL ESTRES

5.07.03.04 Tema técnicas para disminuir el estrés

Video: Técnicas Para Combatir El Estrés - Como Combatir El Estrés Laboral

https://youtu.be/t79O3MgsrAg

Duración: 3 minutos 47 segundos

TÉCNICAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS

- **Respiración diafragmática** : Dado que la respiración es esencial para la vida, todos nacemos con la capacidad de respirar de manera adecuada, pero con el paso de tiempo, el hábito de la respiración completa y natural (como lo hace un recién nacido) , se va perdiendo. Por tanto, ésta técnica consiste en lograr una respiración profunda , llevando el aire por nuestra nariz, se expulsa de manera más lenta por la boca.
- **Relajación muscular progresiva** : Sirve para identificar y distinguir las sensaciones de tensión y de relajación profunda . Consta de tensar y relajar cada grupo muscular del cuerpo progresivamente, iniciando de la cabeza a los pies. La persona debe estar en una posición cómoda y la tensión se óptima para no causar dolor. Esta técnica no es recomendable en personas de compromiso muscular.
- **Imaginación** : Esta técnica se basa capacidad de pensar en imágenes del individuo y consiste en visualizar situaciones agradables que la persona elija, o bien se estimula la imaginación mediante frases dirigidas. La persona puede estar en una posición cómoda y preferentementecon los ojos cerrados o con la mirada concentrada en un punto.
- **Escritura Emocional auto reflexiva** : Está encaminada a disminuir la inhibición activa y consiste en pedir al individuo que escriba o hable sistemáticamente , de manera continua sobre algún hecho de su propia vida , este puede ser antiguo o reciente, que considere el más doloroso de sus recuerdos, y que preferentemenenteno haya comentado con anterioridad.

5.07.03.05 Tema 5 talleres de motivación en el trabajo

5.07.04 Retroalimentación encuestas

Se lo hará en forma activa, dinámica y participativa para analizar los resultados obtenidos y poder valorar las fortalezas y reducir las debilidades.

La idea del Feedback es que la empresa con este taller genere un cambio, es decir hay un propósito, el cambio de conducta mejoramiento en la salud y con ello la empresa cumpla los objetivos.

Encuestas realizadas después del taller de motivación para el manejo del estrés laboral.

Encuestas

Se desarrolla encuestas, las mismas que van dirigidas a los trabajadores tanto del área operativa como administrativa.

INSTITUTO TECNOLÓGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido……

Fecha……..

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI……. NO…….

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI……. NO……..

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI……. NO……..

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI……. NO…….

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI…….. NO…….

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI…….. NO…….

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI……. NO……

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI……. NO,……

9.- ¿Practica algún deporte?

SI……. NO……

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI……. NO…

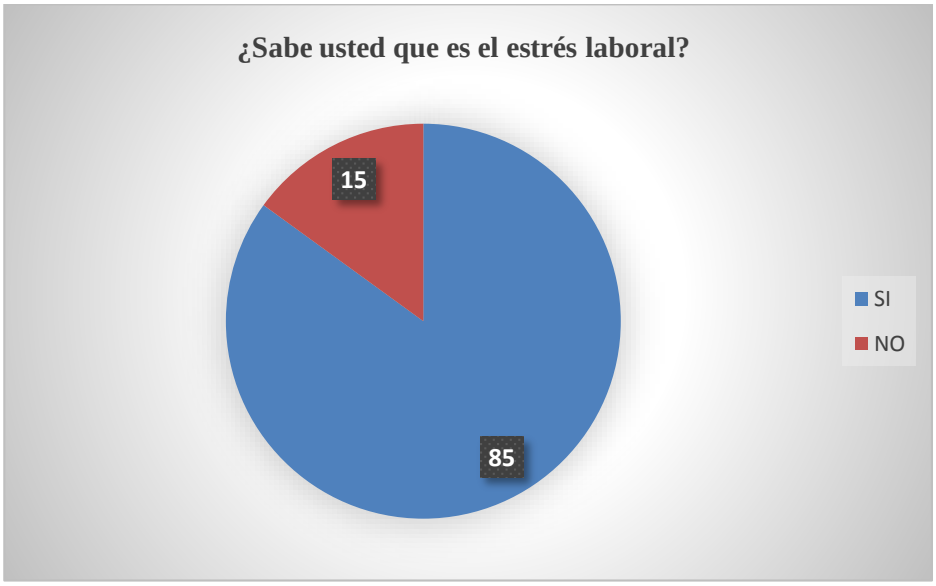
Tabla N. 1

Pregunta N. 1		
¿Sabe usted que es el estrés laboral?		
Población Total	20	100 %
SI	17	85 %
NO	3	15 %

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Kenyn Barba.

Figura N. 1



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba.

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

En la pregunta número uno, ¿sabe usted que es el estrés laboral?, el porcentaje de la población que tiene conocimiento es el 85 % afirma que si y el 15 % afirma que no, esta información es valiosa para mi proyecto por lo que se espera que con la información que se dará el 100% este consiente del estrés laboral.

Tabla N. 2

Pregunta N. 2		
¿Sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?		
Población Total	20	100 %
SI	16	80 %
NO	4	20 %

Fuente: Investigación de Campo
Autor: Kenyn Barba.

Figura N. 2

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba.

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

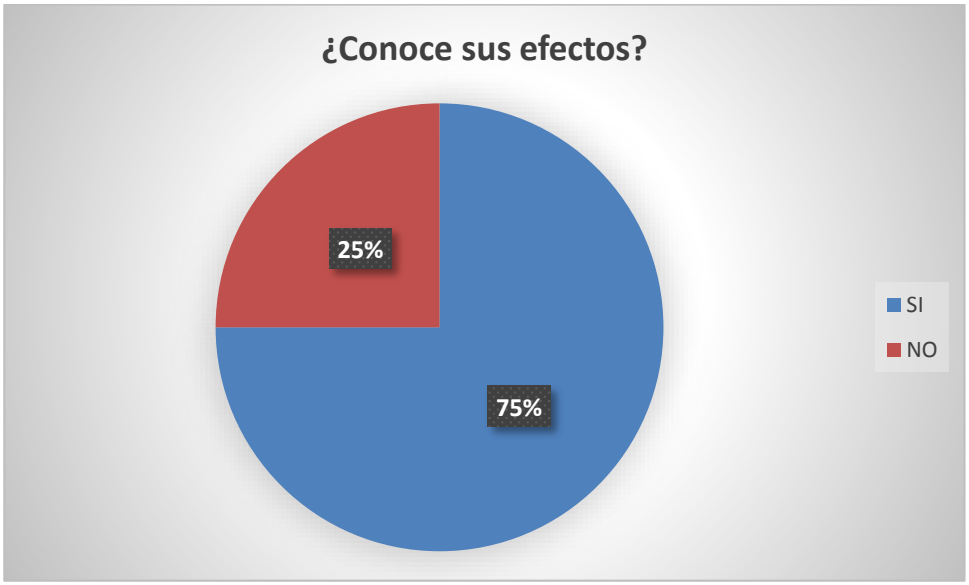
En la pregunta número 2, ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?, el porcentaje de la población que tiene conocimiento es el 80 % afirma que si y el 20 % afirma que no, esta información es valiosa para mi proyecto por lo que se espera que con la información que se dará el 100% este consiente del estrés laboral.

Tabla N. 3

Pregunta N. 3		
¿Conoce sus efectos?		
Población Total	20	100 %
SI	15	75 %
NO	5	25 %

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba.

Figura N. 3



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba.

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

En la pregunta número tres, ¿conoce sus efectos?, el porcentaje de la población que tiene conocimiento es el 75 % afirma que si y el 25 % afirma que no, esta información es valiosa para mi proyecto por lo que se espera que con la información que se dará el 100% este consiente de los efectos del estrés laboral.

Tabla N. 4

Pregunta N. 4		
¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?		
Población Total	20	100 %
SI	11	55 %
NO	9	45 %

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba.

Figura N. 4

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba.

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

En la pregunta número cuatro, ¿realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?, el porcentaje de la población de 55 % afirma que si y el 45 % afirma que no, esta información es valiosa para mi proyecto por lo que se espera que con la información que se dará el 100% que con los talleres impartidos el personal aprenda ejercicios básicos de relajación.

Tabla N. 5

Pregunta N. 5		
¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?		
Población Total	20	100 %
SI	6	30 %
NO	14	70 %

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

Figura N. 5

Fuente: Elaboración de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

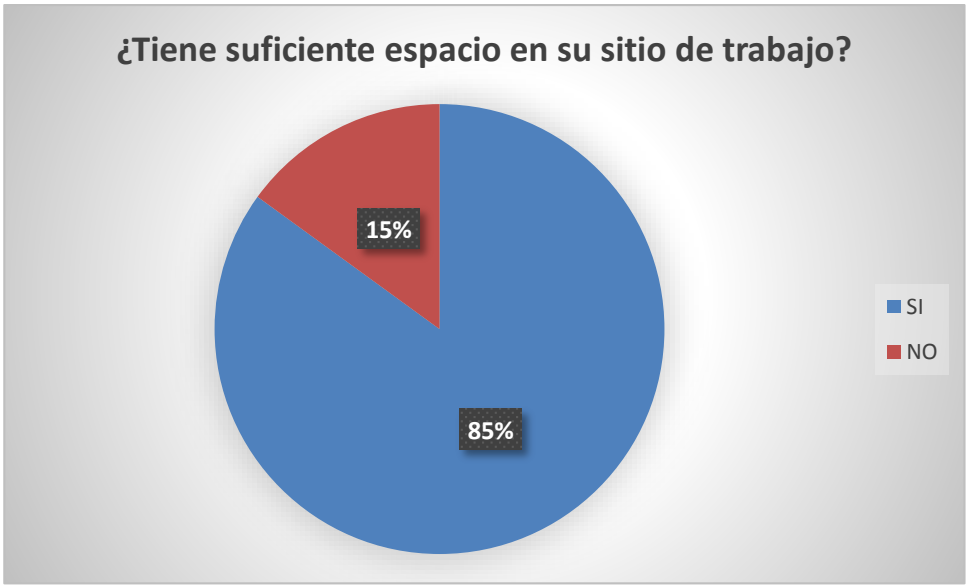
En la pregunta número cinco, ¿su empresa le ha comunicado sobre el tema?, el porcentaje de la población es de 30 % % afirma que si y el 70 % afirma que no, esta información es valiosa para mi proyecto por lo que se espera que con la información que se dará el 100% que con los talleres impartidos a trabajadores y jefaturas se realice una retroalimentación.

Tabla N. 6

Pregunta N. 6		
¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?		
Población Total	20	100 %
SI	17	85 %
NO	3	15 %

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

Figura N. 6



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

En la pregunta número seis, ¿tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?, el porcentaje de la población de 85% afirma que si y el 15 % afirma que no, esta información es valiosa para mi proyecto por lo que se espera que con la información las jefaturas tomen conciencia que es muy importante en espacio físico para el buen desarrollo del trabajador.

Tabla N. 7

Pregunta N. 7		
¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?		
Población Total	20	100 %
SI	20	100 %
NO	0	0 %

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba.

Figura N. 7

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba.

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

En la pregunta número siete, ¿considera importante la actividad física en la vida diaria?, el porcentaje de la población que tiene conocimiento es el 100 % afirma que si y el 0 % afirma que no, esta información es valiosa para mi proyecto por lo que se espera seguir haciendo conciencia que realizar un deporte con regularidad es muy importante para nuestra salud y para combatir el estrés.

Tablas N. 8

Pregunta N. 8		
¿Conoce algún tratamiento para el estrés?		
Población Total	20	100 %
SI	8	40 %
NO	12	60 %

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

Figura N. 8

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba.

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

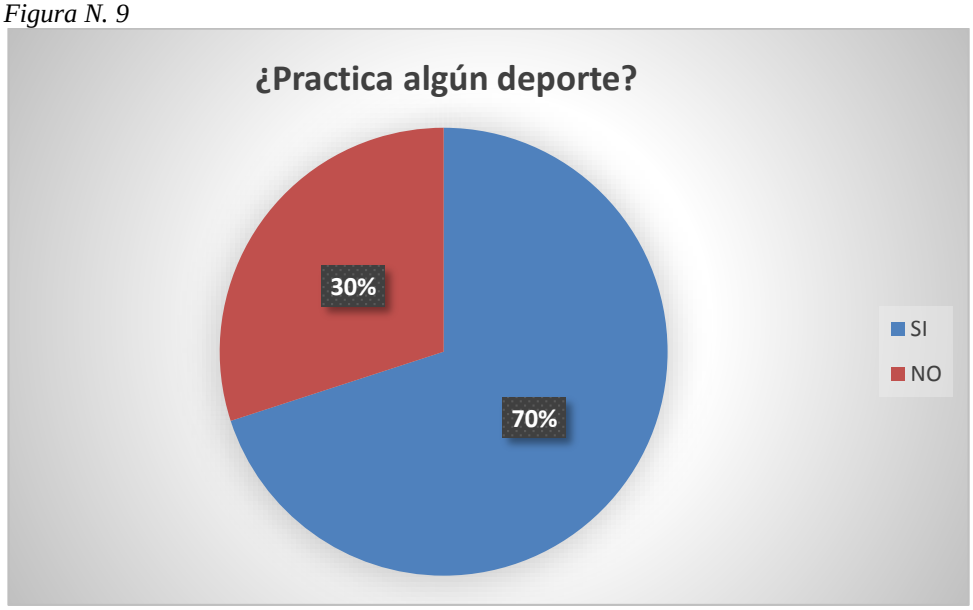
En la pregunta número ocho, ¿conoce algún tratamiento para el estrés?, el porcentaje de la población que tiene conocimiento es el 60 % afirma que no y el 40 % afirma que si, esta información es valiosa para mi proyecto por lo que se espera que con la información que se dará el 100% tenga conocimiento de cómo combatir el estrés.

Tabla N. 9

Pregunta N. 9		
¿Practica algún deporte?		
Población Total	20	100 %
SI	14	70 %
NO	6	30 %

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba.

Figura N. 9



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba.

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

En la pregunta número nueve, ¿practica algún deporte?, el porcentaje de la población que tiene conocimiento es el 70 % afirma que si y el 30 % afirma que no, esta información es valiosa para mi proyecto por lo que se espera que con la información que se dará el 100% este consiente que para combatir el estrés se necesita realizar algún deporte.

Tabla N. 10

Pregunta N. 10		
¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?		
Población Total	20	100 %
SI	20	100 %
NO	0	0 %

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

Figura N. 10

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba.

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

En la pregunta número diez, ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?, el porcentaje de la población que tiene conocimiento es el 100 % afirma que si y el, 0 % afirma que no, esta información es valiosa para mi proyecto por lo que se espera que con la información que se dará se levante más el entusiasmo por recibir el talleres para el manejo de estrés.

CAPÍTULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 RECURSOS HUMANOS

1.- Autor del proyecto	1 persona
2.- Tutor del proyecto	1 persona
3.- Población	20 personas
4.- Gerente de la empresa	1 persona
6.- colaboradores	2 personas

6.01.01 Recursos audiovisuales

1.- Infocus.

2.- Computador portátil.

3.- Parlantes.

4.- video cámara.

6.01.03 Infraestructura

1.- Complejo de la Empresa Eléctrica.

2.-Cafetera.

Vasos.

Botellones de agua.

Servilletas.

6.01.04 Material de Apoyo

1.- Esferográficos por asistente.

2.- Cuadernos para la inducción por asistente.

3.- Manual plan de capacitación el estrés laboral.

6.02 PRESUPUESTO

TABLA 1 1 PRESUPUESTO

PRESUPUESTO				
	MAQUINARIAS Y EQUIPOS			
CANTIDAD	**DESCRIPCIÓN**	**VALOR UNITARIO**	**VALOR TOTAL**	**OBSERVACIÓN**
1 COUCH	COUCH	15.95	$ 638	
1 COMPUTADOR	COMPAC	0	0	EEQ. PROPORCIONA
1 IMPRESORA	HP	0	0	EEQ. PROPORCIONA
1 INFOCUS	HP	0	0	EEQ. PROPORCIONA
LOCAL	CENTRO DE CAPACITACIONES EEQ (CUMBAYA)	0	0	EEQ. PROPORCIONA
SUMINISTROS Y MATERIALES				
1 RESMA DE PAPEL BOND	25 GRAMOS	$7,00	7,00	
20 ESFEROS	BIC	0	0	COUCH PROPORCIONA
1 MANUALES	1	8	8	
COFEE BREAK	20	1.5	30	
MOVILIZACION	20	0	0	EEQ. PROPORCIONA
RECURSOS HUMANOS Y LOGÍSTICA				
TOTAL PARCIAL			**683.00**	
GASTOS VARIOS			**100.00**	
TOTAL PARCIAL			**$783.00**	
+ 10 % de imprevistos			**$ 78.30**	
Total General			**861.30$**	

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

6.03 CRONOGRAMA

TABLA 1 2 CRONOGRAMA

MESES	OCTUBRE			NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
SEMANA	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ANTECEDENTES Y CONTEXTO																							
JUSTIFICACIÓN																							
MATRIZ T Y EL ANÁLISIS																							
CAPÍTULO 2 MAPEO DE INVOLUCRADOS Y EL ANÁLISIS																							
CAPÍTULO III ÁRBOL DE PROBLEMAS Y ÁRBOL DE OBJETIVOS																							
CAPÍTULO IV MATRIZ DE ALTERNATIVA Y SU ANÁLISIS																							
MATRIZ DE IMPACTO DE OBJETIVOS Y SUS ANÁLISIS																							
DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS MARCO LÓGICO																							
CAPÍTULO V PROPUESTA, ANTECEDENTES JUSTIFICACIÓN OBJETIVO GENERAL, ORIENTACIÓN DE ESTUDIO																							
CAPÍTULO VI RECURSOS-PRESUPUESTOS-CRONOGRAMA																							
CAPÍTULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES																							

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 CONCLUSIONES

Se concluye que hay apoyo por parte de los colaboradores de la empresa en cuanto a este programa, realizar un plan de capacitaciones para reducir el estrés laboral desde el momento que se dio a informar del tema relevante se notó el interés por parte de los colaboradores.

Con la primera conclusión elaborada, ratifico que cuando se realizó el taller de socialización los colaboradores acudieron con mucho interés y curiosidad y ahora más que se han despejado sus dudas ellos están deseosos de que se realice el taller.

Con el apoyo de RRHH. El Dr. Marco Quimba Psicólogo de la Empresa Eléctrica Quito y los colaboradores este proyecto será factible de que se viabilice.

7.02 RECOMENDACIONES

Se recomienda que los talleres se deben realizar bajo un parámetro en donde los trabajadores no dejen de estar motivados y alertas a cualquier cambio en su estado emocional y de salud, y con este cronograma a largo plazo se permita reforzar constantemente.

Realizar un seguimiento por parte del departamento de Recurso Humanos y estar evaluando constantemente para poder tener datos exactos del comportamiento y que duración hay al momento del empoderamiento para poder sacar un análisis y retroalimentar con charlas o un pequeño taller de motivación.

Estar pendiente de las herramientas y el espacio de trabajo para la comodidad de los trabajadores, para ayudarles a sentirse cómodos.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta Acosta, M. G. (Junio de 2014). *EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS EMPLEADOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA A DISTANCIA DE TUNGURAHUA EXTENSIÓN AMBATO EN EL PERÍODO ABRIL – NOVIEMBRE DEL 2012.* Recuperado el 16 de Noviembre de 2016, de http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7655/1/MARITZA%20GABRIELA%20ACOSTA%20ACOSTA.pdf

Cajiado, H. (Dirección). (2012). *Cambia Tu Lenguaje y Empodera Tu Vida* [Película].

Cando, Vindel, A. (2002). *ESTRES LABORAL*. Recuperado el 8 de febrero de 2017, de http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm

CEPYME. (2013). *Las consecuencias del estrÉs laboraL*. Recuperado el 8 de Febrero de 2017, de http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/guia/nivel2apartado3.html

Collantes, A. (24 de Mayo de 2014). *Qué es el estrés y qué tipos de estrés existen*. Recuperado el 8 de Febrero de 2017, de https://www.diariofemenino.com/articulos/psicologia/estres/que-es-el-estres-y-que-tipos-de-estres-existen/

Constitucion, R. d. (28 de junio de 2016). *Ecuador constitucion*. Obtenido de Republica del Ecuador constitucion: http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Cordero, Rivadeneira, L. F. (17 de Noviembre de 1986). *REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.* Recuperado el 12 de febrero de 2017, de https://es.scribd.com/doc/68928387/Decreto-Ejecutivo-2393

Correa, Delgado, R. (2013). Recuperado el 30 de noviembre de 2016, de http://www.buenvivir.gob.ec/descarga

Correa, Delgado, R. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir.* Recuperado el 30 de noviembre de 2016, de http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-9.-garantizar-el-trabajo-digno-en-todas-sus-formas

Duelo, M. (2016). *EN QUÉ CONSISTEN LOS TALLERES MOTIVACIONALES*. (M. d. duelo, Editor) Recuperado el 8 de Febrero de 2017, de EN QUÉ CONSISTEN LOS TALLERES MOTIVACIONALES: https://manejodelduelo.com/en-que-consisten-los-talleres-motivacionales/

Ecuador, C. d. (8 de enero de 2013). *Ecuador legal online.* Recuperado el 29 de noviembre de 2016, de http://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/carta-magna-de-ecuador/

Esquivel, M. (20 de noviembre de 2005). *La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia*. Recuperado el 29 de junio de 2016, de La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia: http://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estres-laboral-es-una-grave-epidemia

Freitas, I. (Dirección). (2008). *Estres laboral* [Película].

Gomez, Miranda, F. (enero de 2015). *REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN LE TRABAJO 2015 - 2016.* Recuperado el 30 de noviembre de 2016, de

http://www.eeq.com.ec:8080/documents/10180/4322170/Reglamento+de+SST+2015.pdf/78dea6f3-c4b7-42ae-9d91-2d60950919f6

Jimenez, B. D. (2011). *PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA DISMINUIR EL ESTRÉS*. Recuperado el 29 de junio de 2016, de PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA DISMINUIR EL ESTRÉS: http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/3922/1/MAIS09.pdf

Nordeste, U. N. (28 de Abril de 2016). *Estrés en el Trabajo: efectos en la salud física y mental*. Recuperado el 12 de Febrero de 2017, de http://www.unne.edu.ar/entorno/ampliacion/txtnoticias.php?novedadID=3508

OIT. (28 de mayo de 2016). *Estres en el trabajo*. Recuperado el 29 de junio de 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Peirane del Angel, R. (17 de Marzo de 2014). *La importancia de la capacitación y motivación dentro de la empresa*. Recuperado el 8 de Febrero de 2017, de http://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-y-motivacion-dentro-de-la-empresa/

Secretaria, N. d. (24 de junio de 2013). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Recuperado el 29 de junio de 2016, de Plan Nacional del Buen Vivir: http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf

SOCIAL, I. E. (23 de septiembre de 2005). *REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD*. Recuperado el 28 de junio de 2016, de REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD: http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/resolucion957.pdf

WEB, S. (Septiembre de 2012). *Capitulo 1, problema y planteamiento*. Recuperado el 21 de junio de 2016, de http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1216/8/TESIS.pdf

WEB, S. (s.f.). *SITIO WEB*. Recuperado el 28 de agosto de 2016, de https://www.google.com.ec/#q=QUE+ES+EL+ESTRES+LABORAL+EN+WORD

wIKIPEDIA. (2 de Noviembre de 2016). *Programa de capacitación*. Recuperado el 8 de Febrero de 2017, de https://es.wikipedia.org/wiki/Programa_de_capacitaci%C3%B3n

Wikipedia. (2 de Noviembre de 2016). *Programa de capacitación*. Recuperado el 8 de Febrero de 2017, de https://es.wikipedia.org/wiki/Programa_de_capacitaci%C3%B3n

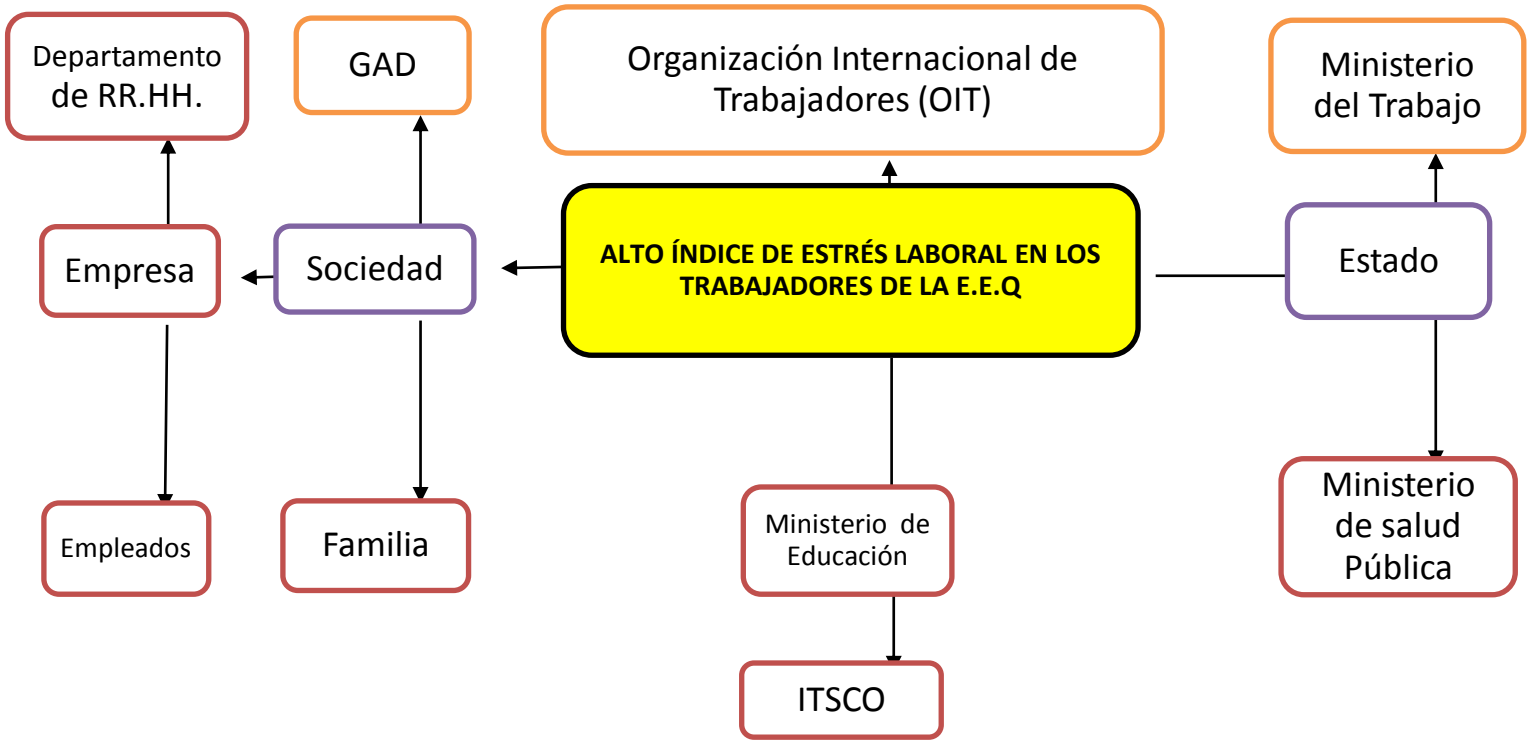
ANEXOS

APÉNDICE A TABLA N. 1 MATRIZ "T"

SITUACIÓN EMPEORADA		SITUACIÓN ACTUAL		SITUACIÓN MEJORADA	
Enfermedades laborales causadas por el estrés		Alto índice de estrés laboral en los trabajadores de la E.E.Q		Satisfacción como trabajadores y mayor productividad	
FUERZAS IMPULSADORAS	I	PC	I	PC	**FUERZAS BLOQUEADORAS**
Actividades de motivación a los trabajadores de la organización	1	3	4	1	Desinterés por parte de la alta gerencia.
Capacitaciones de trabajo en equipo y un buen clima laboral	1	4	4	2	Poco tiempo para realizar actividades
Programas de integración entre compañeros	1	3	4	2	Inadecuada distribución del tiempo
Crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo moral y la ayuda directamente relacionados con el trabajo.	1	3	4	2	Se desconoce el tipo de liderazgo que ejercen los niveles jerárquicos y su influencia en los empleados

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

APÉNDICE B FIGURA N. 1 MAPEO DE INVOLUCRADOS



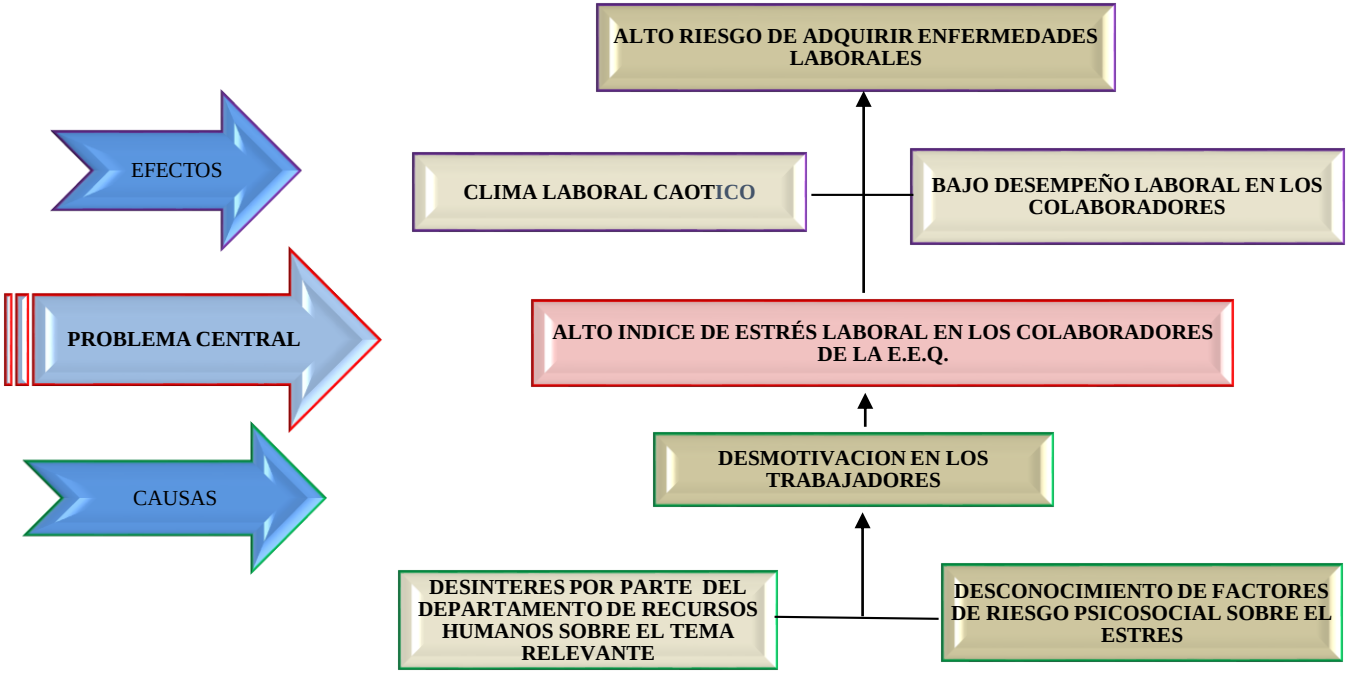
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

APÉNDICE C TABLA N. 2 MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERÉS SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERSIVIDOS	1.- RECURSOS 2.- MANDATOS 3.- CAPACIDADES	INTERÉS SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
ESTADO	Proporcionar charlas para trabajadores sobre causa y efectos del estrés laboral	Apatía para asistir a las charlas	1.- Espacios adecuados, financiero 2.- PNBV Objetivo 9, numeral 9.3, "Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones Saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo ". (Correa, Delgado, Plan Nacional del Buen Vivir, 2013) 3.- Personal idóneo	Reducir el estrés en la empresa atreves de programas de socialización, capacitación, involucramiento.	Desvinculación de los colaboradores del proyecto
IEES	Proveer capacitaciones a los trabajadores para mejorar el ambiente laboral en las organizaciones	Desinterés por parte de los colaboradores para asistir a las capacitaciones que proporcionen	1.- Carta Magna. Sección octava Trabajo y seguridad social Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base en la economía. El estado garantizará a las personas trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Ecuador, 2013) 2.- personal calificado	Ambiente laboral optimo con condiciones de trabajo digno	Desinterés de las organizaciones que se involucran en el proyecto.
EMPRESA "E.E.Q."	Colaboradores que puedan rendir con eficacia y eficiencia en sus labores	Incomprensión sobre el estrés laboral los daños que pueden ocasionar	1. Espacios adecuados, financiero **2** reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo 2015 – 2016 **Art9.-** Mantener en desarrollo la planificación anual para la seguridad y salud en el trabajo. - Reportar periódicamente a las entidades de control los resultados de la gestión en seguridad y salud en el trabajo. - Mantener un programa de vigilancia de la salud de los trabajadores. (Gomez, Miranda, 2015) 3.- miembros de la empresa	Realizar informativos y campañas que ayuden a mejorar el ambiente laboral	Personal indiferente para apoyar las campañas que proporciona la empresa
EMPLEADOS E.E.Q	Promuevan ayuda psicológica, talleres como enfrentar el estrés laboral	Desconocimiento de los daños que puede causar el estrés	1.- Empresa financiamiento 2.- Art. 2.- DEL COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO. 1. Existirá un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo; cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos; y, en particular, ejecutar y vigilar el cumplimiento del presente Reglamento. Para ello, todos los Organismos antes referidos se someterán a las directrices del Comité Interinstitucional. (Cordero, Rivadeneira, 1986) 3.- Voluntarios	Reforzar las conductas positivas con las personas del entorno e intentar corregir las negativas.	Resistencia al cambio.
FAMILIA	Promover integraciones familiares	Inasistencia a eventos en familia que organiza la empresa	1.-familia ,trabajadores 2.- PNBV Objetivo 3. Numeral 3.2 literal, a "Diseñar e implementar mecanismos integrales de promoción de la salud para prevenir riesgos durante todo el ciclo de vida, con énfasis sobre los determinantes sociales de salud". (Correa, Delgado, 2013) 3.- Involucrarse en el asunto	Promover un clima laboral favorable en el trabajo y familia sociedad en general	No acatamiento por parte de los trabajadores, desinterés de los familiares y la sociedad

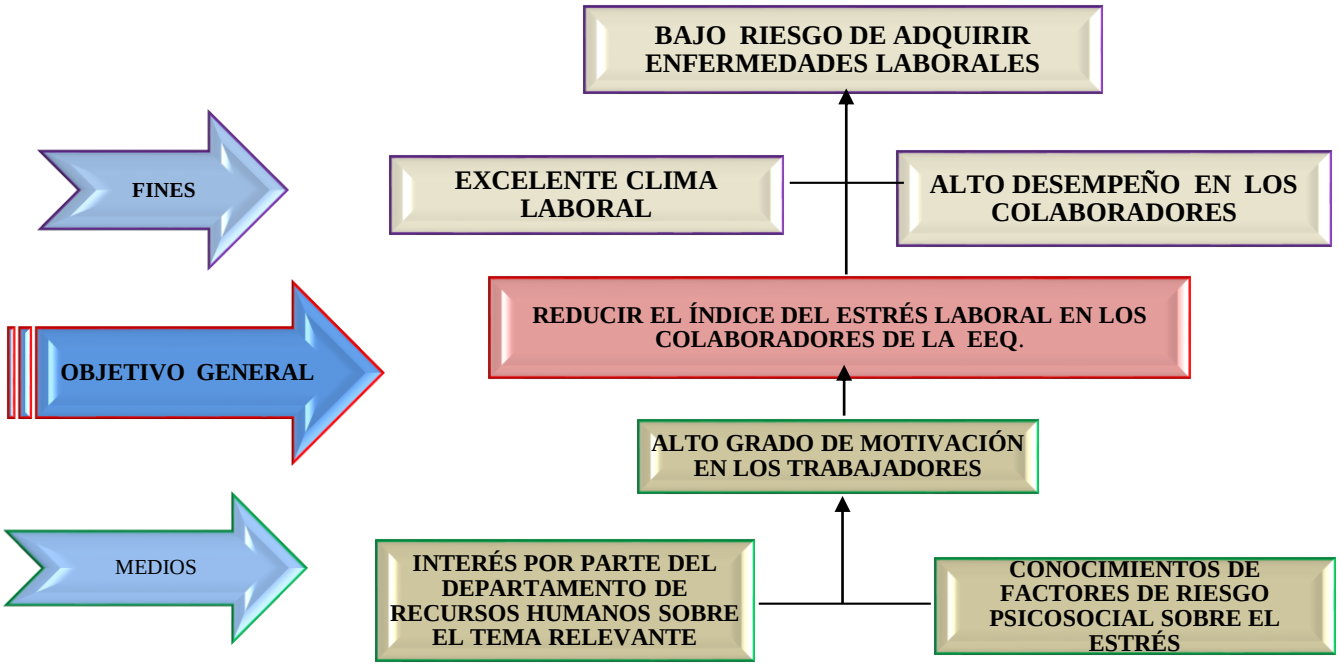
Fuente: E.E.Q., Ministerio del Trabajo, P.N.B.V.
Elaborado por: Kenyn Barba

APÉNDICE D FIGURA N. 2 ÁRBOL DE PROBLEMAS



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

APÉNDICE E FIGURA N. 3 ÁRBOL DE OBJETIVOS



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

APÉNDICE F TABLA N. 3 MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO	FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIBILIDAD FINACIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLÍTICA	TOTAL	CATEGORIA
INTERÉS POR PARTE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS SOBRE EL TEMA RELEVANTE	5	5	5	5	4	24	ALTO
CONOCIMIENTO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL SOBRE EL ESTRES	5	5	5	5	4	24	MEDIO ALTO
ALTO GRADO DE MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES	5	5	5	5	5	25	ALTO
REDUCIR EL ALTO ÍNDICE DE ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA E.E.Q.	5	5	4	5	5	24	ALTO

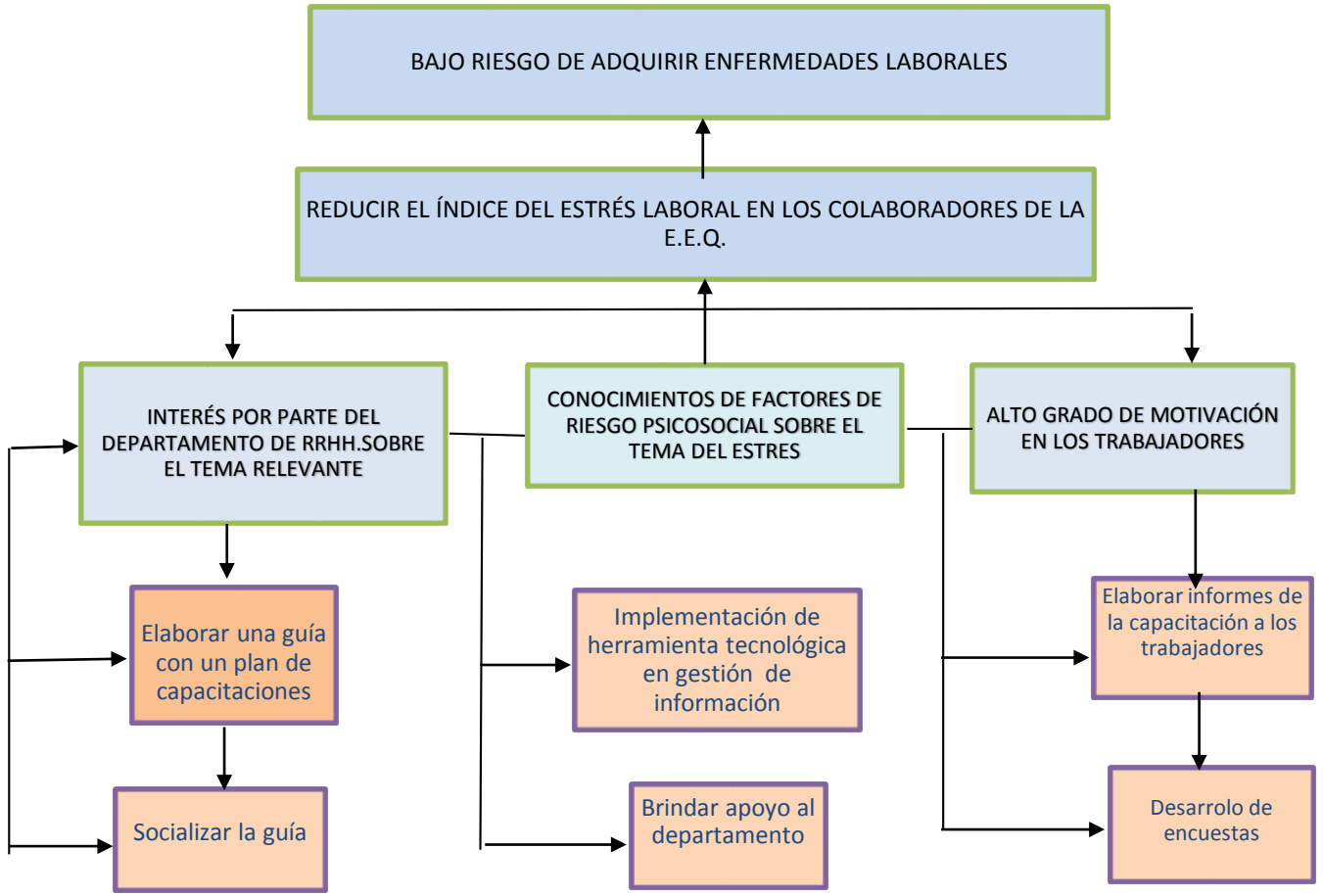
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

APÉNDICE G TABLA N. 4 MATRIZ DE IMPACTOS DE OBJETIVOS

OBJETIVO	FACTIBILIDAD DE LOGRARCE	IMPACTO EN GÉNERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORÍA
INTERÉS POR PARTE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS SOBRE EL TEMA RELEVANTE	Se cuenta con el apoyo institucional (5)	Incremento de la participación sin distinción de género (5)	Mejora el entorno social (5)	Se fortalece el entorno social y la comunicación de cada individuo (5)	Capacitaciones que propicie la implementación de relaciones humanas (4)	24	ALTO
CONOCIMIENTO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL SOBRE EL ESTRÉS	Se cuenta con el apoyo institucional utilizando el correo (4)	La información distribuida no será restringida a ningún género(5)	Reduce el uso de recursos como el papel (5)	Todos tiene acceso a la información (5)	Compromiso por parte del personal de la empresa (5)	24	ALTO
ALTO GRADO DE MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES	Interés de los trabajadores para una adecuada salud y mejora en su estado de ánimo mediante la motivación (4)	Fortalecimiento sobre la comunicación entre géneros (4)	Mejora en el clima organizacional (5)	Implementación de nuevas normativas para socializar (4)	Cumplimiento de los objetivos (5)	22	MEDIO ALTO
REDUCIR EL ALTO ÍNDICE DE ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA E.E.Q.	Se cuenta con el apoyo institucional (5)	Fomentar el manejo de emociones a niveles sociales (5)	Establecer parámetros de convivencia laboral (5)	Mejora de la calidad de vida de los empleados (5)	Desarrollo suficiente de las actividades y cumplimiento de los objetivos. (5)	25	ALTO

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

APÉNDICE H FIGURA N. 4 ANÁLISIS DEL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

APÉNDICE I TABLA N. 5 MARCO LÓGICO

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
BAJO RIESGO DE ADQUIRIR ENFERMEDADES LABORALES	De acuerdo a los datos estadísticos de la población el 80 % conoce sobre el riesgo laboral que implica estar con estrés es por eso que aceptan y determinan que es muy conveniente un plan de capacitaciones sobre el tema.	Encuestas realizadas, antes de los talleres a los trabajadores de la E.E.Q.	Estandarizar el manejo efectivo de la Relaciones Humanas por parte del departamento de Recursos Humanos.
PROPÓSITO REDUCIR EL ÍNDICE DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EEQ	Con los datos de la encuesta realizada se analiza que el 100 % de la población afirma que es muy importante la actividad física, por lo que se espera seguir haciendo conciencia que realizar deporte con regularidad es muy importante para nuestra salud y para combatir el estrés.	Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa	Realizar actividades de trabajo en equipo participativo
ELEMENTOS INTERÉS POR PARTE DEL DEPARTAMENTO DE RRHH.SOBRE EL TEMA RELEVANTE	De acuerdo a los datos estadísticos de la población al 30 %, la empresa le había comunicado de este tema, esta información es muy relevante ya que se conversó con RRHH., el Dr. Marco Quimba Psicólogo. Y por esta razón la estructura del proyecto determina que impartir talleres a los trabajadores y jefaturas es una retroalimentación.	Datos estadísticos de las encuestas aplicadas para demostrar solución de problemas	Difusión de una campaña sobre la puesta en marcha de los talleres
CONOCIMIENTOS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL SOBRE EL TEMA DEL ESTRÉS	Con los datos estadísticos de la población el 55 % realiza una técnica de relajación esta información es valiosa por que se espera que con los talleres impartidos el personal aprenda ejercicios básicos de relajación, lo cual minimicen los riesgos psicosociales como problemas cardiovasculares, respiratorios gastrointestinales entre oros.	Encuestas realizadas a todos los compañeros de trabajo	Permitir estandarizar una verdadera comprensión empática.
ALTO GRADO DE MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES	De acuerdo a los datos estadísticos de la población el 100 % desea que se imparta un taller sobre el tema relevante, esto me indica que el personal está muy interesado motivado.	Datos estadísticos realizados a los colaboradores de la E.E.Q.	Talleres en los cuales se puedan exponer el empoderamiento de la gestión, sus relaciones humanas y su responsabilidad social organizacional

ACTIVIDADES	RESUMEN DE PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACION	**SUPUESTOS**
1.Elaborar una guía con un plan de capacitaciones para el manejo del estrés laboral	COUCH usd 638 Total usd 638	FACTURA	Directivos comprometidos con el éxito organizacional y su relación con los trabajadores
1.1 Socializar la guía	1 MANUAL usd 8 GASTOS VARIOS usd 100 10% DE IMPREVISTOS usd 78.3 Total usd 186.3	FACTURAS RECIBOS	Predisposición por parte del Gerente de la organización a poner en práctica todos los parámetros que se establece el taller de motivación al 100%
2.1.Implementación de herramientas tecnológicas en gestión de información	1 INFOCUS usd 0 1 COMPUTADOR usd 0 1 IMPRESORA usd 0 LOCAL PARA CAPACITACIONES usd 0 Total usd 0	FACTURAS RECIBOS	Se implementara la información sobre el tema relevante por medio del correo institucional
2.2 brindar apoyo al departamento	COFEE BREAK usd 30 MOVILIZACION usd 0 Total usd 30	FACTURAS	Por parte de las jefaturas dan la facilidad de movilización
3 Elaborar informes de la capacitación a los trabajadores	RESMA DE PAPEL BOND usd 7 Total usd 7	FACTURA	Elevar la eficiencia del trabajo grupal mediante incentivos y motivaciones.
3.1 Desarrollo de encuestas	RESMA DE PAPEL BOND usd 0 INPRESORA usd 0 Total usd 0	FACTURAS	Realizar un autoanálisis sobre la motivación y empoderamiento

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Kenyn Barba

EVIDENCIAS DE LA SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIONES PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA E.E.Q.

Zimbra: https://mail.eeq.com.ec/h/printmessage?id=4808&tz=America/Bogota

Zimbra: **kbarba@eeq.com.ec**

Re: Socializacion tema esl estres laboral

De : DCZP. Aquieta Tamayo Jonathan Paul <jaquieta@eeq.com.ec> vie, 17 de feb de 2017 07:35

Asunto : Re: Socializacion tema esl estres laboral

Para : Ovis Pec <ovis1425@gmail.com>, Dani Toapanta <dannyt0oapanta@gmail.com>

Para o CC : DCZP. Barba Kenyn Heriberto <kbarba@eeq.com.ec>, DCZP. Tabango Simbana Sonia Eugenia <stabango @eeq.com.ec>, DCZP. Martinez Hidalgo Julio Cesar <jumartinez@eeq.com.ec>, DCZU. Anda Cordero Mar ia Jose <maranda@eeq.com.ec>, DCZP. Hurtado Baloy Mauro Vinicio <mhurtado@eeq.com.ec>, GD. Mej ia Mejia Diego Alejandro <dmejia@eeq.com.ec>, DCZP. Chimbo Chuquitarco Kleber Anibal <kchimbo@ee q.com.ec>, DCZP. Sarmiento Cabezas Gabriel Hernan <gasarmiento@eeq.com.ec>, GC. Guano Centeno S egundo Vicente <gguanio@eeq.com.ec>, DCZP. Vaca Arboleda Enrique Ivan <evaca@eeq.com.ec>

Estimado Ovis favor convocar a todo el personal electricistas PEC en la agencia calderón sala de reuniones el día lunes 20/02/17 hora 14h30 a una charla del estrés laboral el facilitador sera el Compañro Kenyn Barba.

Estimados compañeros de la agencia se convoca a una charla el día lunes 20/02/17 hora 14h30 a una capacitación del estrés laboral el facilita dor sera el Compañro Kenyn Barba.

En espera de su puntual asistencia.

Saludos cordiales,

--
Ing. Jonathan Paúl Aquieta T.
Jefe de Agencia Calderón (E)
Dirección Comercialización Zona Periférica.
Av. Geovanny Calle OE12-470 y Padre Luis Vacari
Telf: 0985674547 / Of: 2421654/2421679 Ext: 6901

--
DECLARACION DE PRIVACIDAD:
La informacion contenida en este correo esta protegida por las normas de privacidad vigentes en la ley, su contenido es confidencial por tanto c ualquier retencion, difusion, distribucion, uso no autorizado o copia de este mensaje esta prohibida. La EEQ. no asume responsabilidad sobre inf ormacion, opiniones o criterios contenidos en este correo que no este relacionada con sus asuntos oficiales.

De: "DCZP. Barba Kenyn Heriberto" <kbarba@eeq.com.ec>
Para: "DCZP. Aquieta Tamayo Jonathan Paul" <jaquieta@eeq.com.ec>
Enviados: Viernes, 17 de Febrero 2017 7:24:11
Asunto: Socializacion tema esl estres laboral

Ing. Jonathan Aquieta

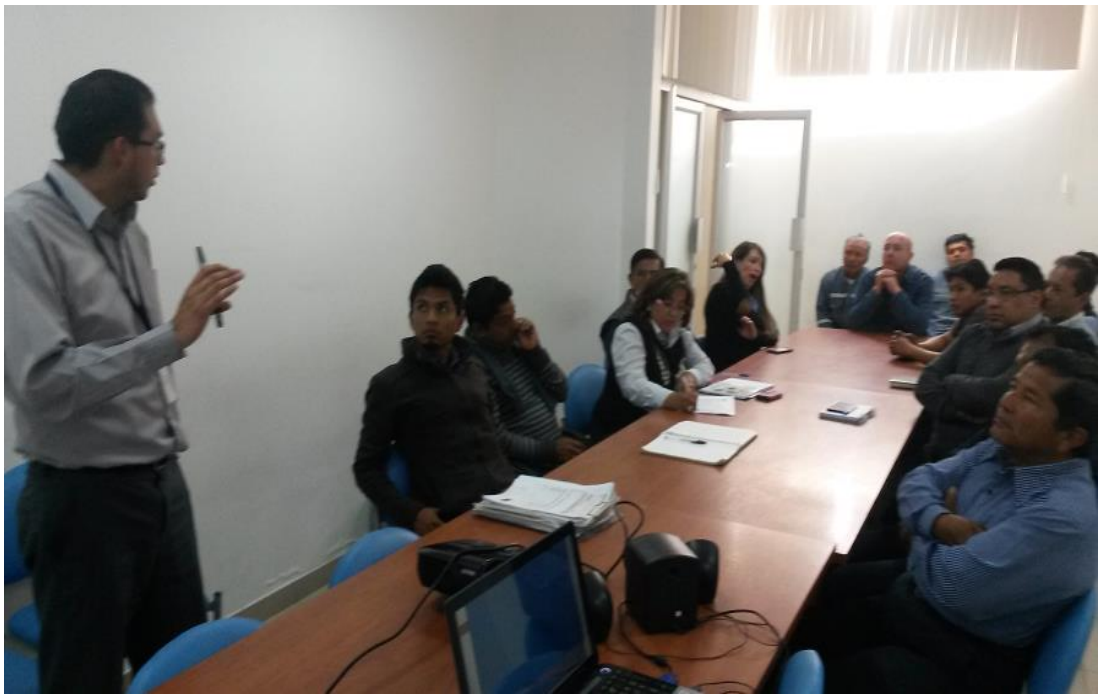
Por favor si me puede ayudar con una reunion el dia lunes

Para poder socializar mi tema de tesis el estres laboral.

Gracias

KENYN BARBA
EXT: 6910

1 de 1 20/03/2017 7:30



No fumar

No fumar

No fumar

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido.....Marco Flores.

Fecha...17-02-2017

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI.....✓..... NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI.....✓..... NO.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI.....✓..... NO.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI.....✓..... NO.....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI.....✓..... NO.....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI.....✓..... NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI.....✓..... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI.....✓..... NO,.....

9.- ¿Practica algún deporte?

SI.....✓..... NO.....

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI.....✓..... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido....Nilo Fuel.....

Fecha..20-02-2017.....

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI....X.... NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI....X..... NO.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI....X.... NO.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI....X..... NO.....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI....X..... NO.....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI....X..... NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI....X..... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI....X..... NO,.....

9.- ¿Practica algún deporte?

SI....X..... NO.....

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI....X.... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido..Sebastián Gonzalo Ruiz

Fecha..20-02-2017

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI..X..... NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI.....X..... NO.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI.....X..... NO.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI...X..... NO.....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI...X..... NO.....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI...X..... NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI.....X..... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI.....X..... NO.....

9.- ¿Practica algún deporte?

SI...X..... NO.....

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI.....X..... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido: JONATHAN AGUILERA

Fecha: 17-02-2017

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI...✓... NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI...✓... NO.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI...✓... NO.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI...✓... NO.....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI..... NO...✓...

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI...✓... NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI...✓... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI...✓... NO.....

9.- ¿Practica algún deporte?

SI...✓... NO.....

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI...✓... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido...CHimbo Kléber.......

Fecha...17-02-2017..

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI.....✓..... NO..........

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI.....✓..... NO..........

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI.....✓..... NO..........

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI.....✓..... NO..........

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI............ NO....✓....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI.....✓..... NO..........

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI.....✓..... NO.........

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI.....✓..... NO,......

9.- ¿Practica algún deporte?

SI.....✓..... NO......

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI.....✓..... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido..GABRIEL SARMIENTO.....

Fecha..QUITO, 17 FEBRERO 2017.....

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI..✓..... NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI..✓..... NO.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI..✓..... NO.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI..✓..... NO.....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI..... NO..✓.....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI..... NO..✓.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI..✓..... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI..✓..... NO,.....

9.- ¿Practica algún deporte?

SI..✓..... NO.....

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI..✓..... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos después de socializar, tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido Jaime Rueda

Fecha 17-11-2017

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI. X NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI. X NO.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI. X NO.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI. X NO.....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI..... NO. X

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI..... NO. X

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI. X NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI. X NO.....

9.- ¿Practica algún deporte?

SI. X NO.....

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI. X NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido... Iván F. Quintasig Y.

Fecha... 20 - FEB - 2017

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI... X ... NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI... X ... NO.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI... X ... NO.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI... X ... NO.....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI... X ... NO.....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI..... NO... X ...

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI... X ... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI... X ... NO,.....

9.- ¿Practica algún deporte?

SI... X ... NO.....

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI... X ... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido: Mg. José Mb.

Fecha: 17/02/2017.

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI... ✓ NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI... ✓ NO.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI... ✓ NO.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI... ✓ NO.....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI..... NO... ✓

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI... ✓ NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI... ✓ NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI..... NO... ✓

9.- ¿Practica algún deporte?

SI... ✓ NO.....

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI... ✓ NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido... Elmer Gustavo .....

Fecha... 17/02/2017 .....

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI... X ..... NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI... X ..... NO.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI... X ..... NO.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI..... NO. X .....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI..... NO. X .....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI... X ..... NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI... X ..... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI..... NO, X .....

9.- ¿Practica algún deporte?

SI... X ..... NO.....

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI... X ..... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido..... Eric Sánchez Reyes

Fecha..... 17/02/2016

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI.....X..... NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI.....X..... NO.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI.....X..... NO.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI..... NO...X....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI..... NO...X.....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI.....X..... NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI.....X..... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI..... NO.....X.....

9.- ¿Practica algún deporte?

SI.....X..... NO.....

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI.....X..... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido...Enrique Vera...

Fecha...17-02-17.....

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI.....X..... NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI.....X..... NO.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI..... NO...X.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI..... NO...X....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI..... NO...X....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI.....X..... NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI.....X..... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI..... NO...X

9.- ¿Practica algún deporte?

SI.....X..... NO.....

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI.....X.... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido DANNY TOAPANTA

Fecha 17 DE FEBRERO DEL 2017

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI..... NO...X...

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI..... NO...X....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI..... NO...X.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI..... NO...X....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI..... NO...X....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI...X..... NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI.....X.... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI..... NO,X...

9.- ¿Practica algún deporte?

SI.....X..... NO.....

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI.....X..... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido: GUSTAVO C. GERMÁN

Fecha: 17/02/2017

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI... X ..... NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI... X ..... NO.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI.... X ..... NO.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI.... X ..... NO.....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI.... X ..... NO.....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI..... X ..... NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI.... X ..... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI..... NO, X

9.- ¿Practica algún deporte?

SI.... X ..... NO.....

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI..... X ..... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido... Diego Mejía...

Fecha... 17/02/2017...

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI..... NO...X...

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI..... NO...X...

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI..... NO...X...

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI..... NO...X...

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI...X... NO.....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI...X... NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI...X... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI..... NO,...X...

9.- ¿Practica algún deporte?

SI..... NO...X...

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI...X..... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido... Hurtado Mauro

Fecha... 17-02-2017

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI...✓... NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI..... NO...✓.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI..... NO...✓.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI..... NO...✓....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI..... NO...✓....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI.....✓..... NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI.....✓..... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI..... NO,..✓...

9.- ¿Practica algún deporte?

SI..... NO.✓...

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI.....✓..... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido...Roberto...Loiza...R.....

Fecha Quito 20-II-2017

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI............ NO. X......

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI..X......... NO...........

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI...X........ NO...........

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI............ NO..X......

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI............. NO..X......

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI...X......... NO..........

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI..X......... NO.........

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI............. NO,.X...

9.- ¿Practica algún deporte?

SI............. NO..X..

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI..X......... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido... GOHN TABANGO...

Fecha... 19 - 02 - 2017

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI... ✓ .... NO..........

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI... ✓ .... NO..........

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI... ✓ .... NO..........

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI............ NO... ✓ ....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI............ NO... ✓ ....

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI... ✓ .... NO..........

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI... ✓ .... NO.........

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI............ NO,. ✓ ...

9.- ¿Practica algún deporte?

SI............ NO... ✓

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI... ✓ .... NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto indice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido... OMAR MENDOZA

Fecha... 20/02/2017

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI..... NO... ✓

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI..... NO... ✓

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI..... NO... ✓

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI..... NO... ✓

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI..... NO... ✓

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI... ✓ NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI... ✓ NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI..... NO... ✓

9.- ¿Practica algún deporte?

SI..... NO... ✓

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI... ✓ NO...

INSTITUTO TECNOLOGICO CORDILLERA

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos informativos del siguiente tema: Reducir el alto índice de estrés laboral en los colaboradores de la Empresa Eléctrica Quito.

Nombre y Apellido... Julio Martinez

Fecha... 17-02-2017

1.- ¿Sabe usted que es el estrés laboral?

SI... X ..... NO.....

2.- ¿sabe los riesgos laborales que implica estar con estrés?

SI... X ..... NO.....

3.- ¿Conoce sus efectos?

SI.... X .... NO.....

4.- ¿Realiza alguna técnica para no estar tenso y relajarse?

SI.... X ..... NO.....

5.- ¿Su empresa le ha comunicado sobre el tema?

SI..... NO.... X ..

6.- ¿Tiene suficiente espacio en su sitio de trabajo?

SI.... X ..... NO.....

7.- ¿Considera importante la actividad física en la vida diaria?

SI.... X .... NO.....

8.- ¿conoce algún tratamiento para el estrés?

SI..... NO,... X

9.- ¿Practica algún deporte?

SI..... NO... X

10.- ¿Le gustaría asistir a un taller sobre el manejo del estrés laboral?

SI..... X .... NO...

THE SIGN
COACH Y CAPACITACIÓN

MANEJO TÉCNICO DEL ESTRÉS Y MOTIVACIÓN

El curso ofrece herramientas prácticas para el manejo del estrés en su entorno laboral y con ello como mejorar el clima emocional en su área de trabajo y familiar. Los participantes obtienen herramientas prácticas que les permiten:

- Recuperar el entusiasmo.
- Aumentar su creatividad para resolver los desafíos
- Generar una mirada más amplia del proceso de educación en valores humanos
- Mejorar la calidad del sueño
- Manejar la agresividad entre compañeros con habilidad
- Construir una cultura de paz dentro de la institución
- Obtener herramientas prácticas para trabajar y colaborar sin tensionarse

Beneficios para la institución:

- Mejora del clima laboral
- Menor ausentismo de los colaboradores
- Más integración
- Mejora en la comunicación entre compañeros, directivos, clientes, proveedores y familia.
- Mejora la relaciones interpersonales

Metodología

Para llevar a cabo nuestro Taller, nos hemos basado en nuestra experiencia anterior con intervenciones en diferentes empresas en las que hemos puesto en marcha programas similares o con una metodología similar.

Tenemos muy claro la importancia de la experiencia vivida en la formación como elemento esencial para su aprendizaje, mucho más si cabe cuando la formación se lleva a cabo en entornos totalmente diferentes al del trabajo diario y cuando las actividades a realizar no están directamente relacionadas con el trabajo, como pueden ser dinámicas grupales.

Para la realización de dichas actividades, se recurrirá a dinámicas de grupo, role-play y juegos de empresa basados siempre en los objetivos del taller.

Dirección: Marcos de Varela N56-15 y Antonio Reyes. Teléfono: 022532322 / 0984974335.
E-mail: coach.solucionessmart@gmail.com

THE SIGN
COACH Y CAPACITACIÓN

Se utilizarán el juego y las dinámicas y trabajos en equipo, con ciertas reglas, para conseguir unos objetivos tangibles y una reflexión posterior acerca de las repercusiones de su actuación.

La idea no es ofrecer simplemente un juego entre compañeros de equipo que les ayude a "romper" (break) con las actividades diarias y les sirva solamente de distracción, sino conjugar dichas actividades con los objetivos del taller y utilizar las dinámicas como mecanismo para inocular los nuevos planteamientos, el cambio cultural y actitudinal ante los sucesos internos y externos, etc, en definitiva que ayude a enfrentarse ante los problemas de la vida cotidiana y el trabajo de manera más adaptativa.

Mediante preguntas guiadas por el formador, se trataría de propiciar la reflexión acerca de los síntomas detectados, las estrategias seguidas para hacer frente a los problemas, el cambio de actitud ante el afrontamiento de los problemas, los errores cometidos, los síntomas de estrés, las posibilidades de mejora, etc, que podrían implementarse si aprendiésemos a reaccionar de manera menos dramática y más organizada ante los mismos.

Finalmente, se llega a una serie de conclusiones sobre las que se trabajará posteriormente a nivel individual y en la empresa, poniendo en juego los aprendizajes y las estrategias aprendidas en el taller.

Contenido del taller

Manejo Técnico de Estrés y Motivación Laboral

- Definición y Naturaleza del estrés.
- Identificación de estresores. Diferenciación entre causas internas y externas.
- Los síntomas del estrés. ¿Cómo identificarlos?
- Mis estrategias para solucionarlo y acabar con el estrés. Eficacia de las mismas.
- Análisis pormenorizado de la situación: Debilidades y Fortalezas ante el estrés.
- Estudio de un día normal en el trabajo. Síndrome de Bournout.
- Mi vida diaria.
- Mecanismos adaptativos de afrontamiento al estrés:
- Nivel conductual: cambia tu organización.
- Nivel fisiológico: aprende a relajarte, Posturas correctas en el desarrollo de la función docente, Pautas para evitar las contracturas y malos hábitos posturales, Ejercicios para reducir el impacto de los malos hábitos posturales.
- Nivel cognitivo: Elimina Creencias Irracionales.
- Logopeda: Importancia de un correcto uso de la voz en la docencia, Ejercicios de respiración, necesarios para controlar la voz, Pautas de prevención de problemas en la voz.
- Control y Manejo Efectivo de Nuestras Emociones.
- Resiliencia en el trabajo.

Dirección: Marcos de Varela N56-15 y Antonio Reyes
E-mail: coach.solucionessmart@gmail.com
Teléfono: 022532322 / 0984974335.

THE SIGN
COACH Y CAPACITACIÓN

- Aplicaciones de estas nuevas estrategias a la vida diaria y en mi trabajo.
- Las Competencias Laborales: entre Aptitudes y Actitudes.
- Seres Humanos "X" y Seres Humanos "Y".
- Motivaciones frente a las Necesidades.
- Motivaciones y Satisfacciones.
- ¡El Compromiso de es de todos!

DURACIÓN
8 horas (4 horas enfocadas al estrés y 4 horas en la motivación)

Propuesta Económica:

	MANEJO TÉCNICO DE ESTRÉS DOCENTE Y MOTIVACIÓN (DURACIÓN DE 3 HORAS)	VALOR POR HORA
1	**Servicios de Capacitación en las instalaciones y recursos que determine la Institución**	**$ 560**
2	**Impuesto al Valor Agregado IVA**	**$ 78.40**
	TOTAL	**$ 638.40**

NOTA: El taller fuera de la ciudad de Quito tiene un costo adicional de $ 200 más IVA.

El precio incluye
Servicio de Capacitación del Profesional, Laptop.
Certificados de participación del taller con código de registro en la SETEC
Materiales necesarios para los participantes como manual, esfero, Papelógrafo, infocus etc.
Informe del taller.

El precio no incluye
Hospedaje
Transporte
Aulas de Capacitación
Alimentación: Coffe Break
CD de evidencias fotográficas.

PERFIL DEL CONSULTOR

Ricardo Melo

Master Coach certificado por TISOC España, Con estudios superiores en el área de derecho, ciencias políticas y sociales, Actualmente en Hipno terapia, y Reingeniería Mental, Ingeniería comercial y Living Coaching trainer, ha creado programas de desarrollo organizacional para empresas en áreas de servicios, comercialización y producción.

THE SIGN
COACH Y CAPACITACIÓN

Desarrollando equipos de alto rendimiento en áreas comerciales y de servicios con enfoque humano e incrementando lo mejor de las habilidades de cada miembro del equipo con el enfoque de crecimiento de la organización.

Consultor en el área comercial, desarrollo, diseño, ajuste y aplicación de modelos comerciales efectivos de crecimiento y mejora comercial por medio de metodología coach y PNL aplicada en ventas y de desarrollo humano, experiencia en formación de equipos de ventas y capacitaciones prácticas ajustadas a la realidad del proceso comercial y de solución al riesgo psicosocial de cada empresa.

Su visión es destacar en el área de capacitación y coach como un profesional de altos valores técnicos y humanos. Su misión es apoyar al crecimiento individual y corporativo para contribuir con el progreso social.

Atentamente:

Sofía Ortiz
Coordinadora Administrativa
The Sing, Coach y Capacitación

Dirección: Marcos de Varela N56-15 y Antonio Reyes. Teléfono: 022532322 / 0984974335.
E-mail: coach.solucionessmart@gmail.com Page 4