



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

**“ELABORACIÓN DE UN INSTRUCTIVO DE PAUSAS ACTIVAS PARA
PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA SERMIFER UBICADA EN EL SECTOR DE SAN ANTONIO DE
PICHINCHA DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2017”**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnóloga en
Administración de Recursos Humanos-Personal

Autora: Karen Michelle Almache Quistial

Tutora: Gelkaly Diaz

Quito, Octubre 2017



ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 25 de Septiembre de 2017

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) **ALMACHE QUISTIAL KAREN MICHELLE** de la carrera de **ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL** cuyo tema de investigación fue: **ELABORACIÓN DE UN INSTRUCTIVO DE PAUSAS ACTIVAS PARA PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA "SERMIFER" UBICADA EN EL SECTOR DE SAN ANTONIO DE PICHINCHA DEL DMQ 2017** una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.

ING. DIAZ GELKALY

Tutor del Proyecto

ING. GUAYASAMIN ALEJANDRO

Lector del Proyecto

ING. FRANKLIN CEVALLOS
Director de Escuela

ING. GALO CISNEROS
Coordinador de la Unidad de Titulación

DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, autentica y personal, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos del autor vigentes. Las ideas, conclusiones y recomendaciones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.

Karen Michelle Almache Quistial

CC: 1722853460

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Karen Michelle Almache Quistial con cedula de identidad No. 1722853460, alumna de la Escuela de Administración de Recursos Humanos- Personal, libre y voluntariamente cedo los derechos de autor de mi investigación en favor del Instituto Tecnológico Superior “Cordillera”.

Karen Michelle Almache Quistial

CC: 1722853460

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 la estudiante Almache Quistial Karen Michelle, por sus propios y personales derechos, a quien se denominara “CEDENTE”, y, por otra parte, el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CORDILLERA, representado por su Rector el Ingeniero Ernesto Flores Córdova, a quien se lo denominará el “CESIONARIO”.

Los comparecientes son mayores de edad, domiciliados en esta ciudad de Quito Distrito Metropolitano, hábil y capaz para contraer derechos y obligaciones.

Basándose en el Art. 46 de la Ley de Propiedad Intelectual, que expone “la cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho de otorgar cesiones o licencias a terceros y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de obra sin perjuicio a los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra a la forma establecida en el contrato”; en conformidad con lo establecido con los cuerpos de leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Tecnológico Superior Cordillera, en mi calidad de autor de Trabajo de Titulación que lo he desarrollado para la obtención de mi título profesional, el cual fue denominado: “ELABORACIÓN DE UN INSTRUCTIVO DE PAUSAS ACTIVAS PARA PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SERMIFER

UBICADA EN EL SECTOR DE SAN ANTONIO DE PICHINCHA DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2017” facultando al Instituto Tecnológico Superior Cordillera para ejercer los derechos cedidos, referidos en el artículo transcrito.

Karen Michelle Almache Quistial

CC: 1722853460

CEDENTE

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Almache Quistial Karen Michelle portador de la cédula de ciudadanía asignada con el No 172285346-0 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado Elaboración de un instructivo de pausas activas para prevenir el estrés laboral en los colaboradores de la empresa Sermifer ubicada en el sector de San Antonio de Pichincha del Distrito Metropolitano de Quito Periodo Académico 2017. Con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA _____

NOMBRE **Almache Quistial Karen Michelle**

CEDULA **CC 172285346-0**

Quito, a los

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por darme la fortaleza y sabiduría para poder culminar mi carrera de manera exitosa.

A mis padres por ser mi ejemplo de perseverancia y dedicación, por inculcarme valores que a lo largo de mi vida personal y profesional han sido de mucha ayuda y me han servido para poder desenvolverme de una manera adecuada en todas las cosas que he realizado y logros que he obtenido, y sobre todo dejar muy en alto el hogar que me formo.

A mis hermanas queridas quienes han sido mi apoyo fundamental, por comprenderme y alegrar mí día a día y acompañarme en lo largo de mi carrera.

A mi novio quien siempre estuvo desde el primer momento ayudándome en todo el transcurso de esta etapa estudiantil.

A la empresa SERMIFER especialmente al Ing. Diego Arguello por confiar en mi persona y el proyecto, y a cada uno de los integrantes de la empresa.

Mi tutora la Ing. Gelkaly Díaz por la paciencia y conocimientos impartidos para la culminación de mi trabajo de titulación.

Mis profesores quienes impartieron sus sabios conocimientos y formaron con sus enseñanzas y prácticas.

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a los pilares que forman mi vida.

Madre mía Alexandra Quistial persona que siempre está a mi lado apoyándome, aconsejándome, guiándome y cuidándome, brindándome todo su amor y enseñándome que pese a sobre todas las cosas siempre hay que salir adelante y cumplir las metas propuestas, a mi padre Patricio Almaché un hombre luchador y perseverante, siempre honesto, serio en casa y trabajador, ejemplo de que nunca hay que darse por vencido. También dedico este trabajo a mis hermanas Alisson y Danna, por entender lo difícil pero no imposible de esta etapa estudiantil, sé que soy un buen ejemplo para ellas y se sentirán orgullosas al ver que culmino uno de mis sueños, agradezco infinitamente a mi tía María Rosa Quistial, porque gracias a su apoyo pude continuar con mi trabajo de titulación.

A mi novio, amigo, colega y futuro esposo Jefferson Mejía, eres uno de mis pilares fundamentales en mi vida, quien durante todo este proceso estuvo a mi lado día y noche en cada tarea, en cada investigación te lo dedico porque sin ti no lo hubiera logrado, y estoy segura se cumplirá, los más grandes éxitos los celebraremos juntos.

Principalmente este trabajo dedico a mi Dios que me dio la sabiduría, paciencia y oportunidad de poder desenvolverme en mi trabajo.

INDICE GENERAL

DECLARATORIA.....	i
CESIÓN DE DERECHOS.....	ii
CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELECTUAL .	iii
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
INDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xv
RESUMEN EJECUTIVO	xviii
ABSTRACT.....	xix
INTRODUCCIÓN	xx
CAPITULO I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
1.01Contexto.....	1
1.01.01. Macro	3
1.01.01. Meso.....	3
1.01.01.Micro.....	4
1.01. Justificación	4
1.01. Definición del problema central “Matriz T”	6
1.03 Definición del problema central “Matriz T”	15
Tabla 1 Definición del problema central “Matriz T”	15
1.01.01. Conceptualización de la matriz “T”	16
CAPITULO II	18
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.....	18

2.01 Mapeo de Involucrados.....	18
2.01 Mapeo de Involucrados.....	19
2.02 Matriz de Análisis de Involucrados	20
2.02.01 Conceptualización de la matriz de análisis de involucrados.....	21
CAPITULO III.....	24
ÁRBOL DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS.....	24
3.01 Árbol de problemas.....	24
3.01 Árbol de problemas.....	25
3.01.01 Análisis del árbol de problemas.....	26
3.02 Árbol de objetivos.....	27
3.02 Árbol de objetivos.....	28
3.02.01 Análisis del árbol de objetivos.....	29
CAPITULO IV.....	30
4.01 Matriz de análisis de Alternativas.....	30
4.01.01 Conceptualización de la Matriz de análisis de Alternativa.....	31
4.02 Matriz de análisis de impacto de los Objetivos	33
4.02.01 Conceptualización de la Matriz de análisis de impacto de los Objetivos	35
4.03 Diagrama de Estrategias	34
4.03.01. Conceptualización del Diagrama de Estrategias.....	35
4.04 Matriz de Marco Lógico	37
4.04.01 Conceptualización de la Matriz de Marco Lógico.....	42
CAPÍTULO V	47
PROPUESTA.....	47
5.01 Antecedentes de la propuesta.....	47
5.02 Justificación de la propuesta	47
5.03 Objetivo General.....	47

5.03.01 Objetivos Específicos	47
5.03.02 Sermifer	47
5.04.02.02 Síndrome de la fatiga crónica	48
5.04.02.03 Síndrome del túnel carpiano	48
5.04.03 PROBLEMAS DE SALUD PSICOLÓGICOS	48
5.04.03.01 Factores Psicosociales	48
5.04.03.02 Estrés.....	48
5.04.03.03 Síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado	48
5.05 Relación de contenido.....	48
5.05.01 Beneficios de las Pausas Activas	48
5.05.01.01 Fisiológicos	48
5.05.01.02 Psicológicos	48
5.05.01.03 Sociales	48
5.05.01.04 Económicos.....	48
5.05.01.05 Laborales.....	48
5.05.02 Difusión y promoción de pausas activas.....	48
5.06 Metodología	48
5.07 Instructivo de Pausas Activas	48
5.08 Test.....	48
5.01 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	49
5.02 JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA.....	49
5.03 OBJETIVO GENERAL.....	50
5.03.01 OBJETIVOS ESPECIFICOS	50
5.03.02 SERMIFER.....	50
5.04 ORIENTACIÓN PARA EL ESTUDIO	51
5.04.01 Conceptualización de Pausas Activas.....	51
5.04.02 PROBLEMAS DE SALUD FISICOS	52

5.04.02.01 El sedentarismo a nivel laboral	52
5.04.02.02 Síndrome de la fatiga crónica	53
5.04.02.03 Síndrome del túnel carpiano	54
5.04.03 PROBLEMAS DE SALUD PSICOLÓGICOS	55
5.04.03.01 Factores Psicosociales	55
5.04.03.02 Estrés.....	56
5.04.03.03 Síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado	58
5.05 RELACIÓN DE CONTENIDOS	59
5.05.01 Beneficios de las Pausas Activas	59
5.05.01.01 Fisiológicos.....	60
5.05.01.02 Psicológicos	60
5.05.01.03 Sociales	61
5.05.01.04 Económicos.....	61
5.05.01.05 Laborales.....	61
5.05.02 Difusión y promoción de pausas activas.....	61
5.06 METODOLOGÍA	62
5.07 INSTRUCTIVO DE PAUSAS ACTIVAS.....	65
5.08 Test.....	93
CAPITULO VI.....	124
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	124
6.01 Recurso Administrativo	124
6.01.01 Recurso Humano.....	124
6.01.02 Recursos Tecnológicos	124
6.01.03 Recursos Materiales	124
6.01.04 Recurso Financiero	125
6.02 Presupuesto	126
6.03 Cronograma de actividades.....	127

CAPITULO VII	129
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	129
7.01 Conclusiones:.....	129
7.02 Recomendaciones:	130
Bibliografía	131

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición del problema central “Matriz T”	15
Tabla 2 Matriz de análisis de involucrados.....	20
Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas.....	30
Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	33
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico	37
Tabla 6 Imposibilidad de conciliar el sueño	94
Tabla 7 Jaquecas y dolores de cabeza	95
Tabla 8 Indigestiones o molestias gastrointestinales	96
Tabla 9 Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.....	97
Tabla 10 Sensación de cansancio extremo o agotamiento	98
Tabla 11 Disminución del interés sexual	99
Tabla 12 Respiración entre cortada y sensación de ahogo.....	100
Tabla 13 Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos).....	101
Tabla 14 Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.....	102
Tabla 15 Tendencias fuertes de no levantarse por la mañana	103
Tabla 16 Tendencia a sudar o palpitaciones	104
Tabla 17 Disminución del apetito	105
Tabla 18 Condiciones físicas de su trabajo	107
Tabla 19 Libertad para elegir su propio método de trabajo	108
Tabla 20 Sus compañeros de trabajo.....	109
Tabla 21 Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho	110
Tabla 22 Su superior inmediato	111
Tabla 23 Responsabilidad que usted tiene asignada	112
Tabla 24 Su salario.....	113
Tabla 25 No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	114
Tabla 26 Relación entre departamentos y trabajo en su empresa	115
Tabla 27 La cadena de mando no se respeta	116
Tabla 28 El modo en que su empresa está gestionada	117
Tabla 29 La atención que se presta a las sugerencias que usted hace.....	118

Tabla 30 Su horario de trabajo	119
Tabla 31 La variedad de tareas que realiza en su trabajo.....	120
Tabla 32 Su estabilidad en el empleo.....	121
Tabla 33 Edad	122
Tabla 34 Género	123
Tabla 35 Presupuesto	126
Tabla 36 Cronograma de Actividades.....	127

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapeo de Involucrados.....	19
Figura 2 Árbol de Problemas	25
Figura 3 Árbol de Problemas	28
Figura 4 Diagrama de Estrategias	34
Figura 5 Organigrama de la empresa	50
Figura 6 El sedentarismo a nivel laboral.....	53
Figura 7 fatiga crónica	54
Figura 8 Síndrome del túnel carpiano	55
Figura 9 Factores Psicosociales	56
Figura 10 Estrés	57
Figura 11 síndrome del trabajador quemado.....	58
Figura 12 MALA POSTURA	70
Figura 13 DISEÑO IDEAL DEL PUESTO DE TRABAJO	71
Figura 14 EJERCICIOS DE RESPIRACIÓN:	73
Figura 15 EJERCICIOS DE RESPIRACIÓN:	73
Figura 16 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	74
Figura 17 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	75
Figura 18 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	75
Figura 19 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	76
Figura 20 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	76
Figura 21 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	77
Figura 22 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	77
Figura 23 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	78
Figura 24 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	79
Figura 25 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	79
Figura 26 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	80
Figura 27 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	81
Figura 28 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	82
Figura 29 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	82
Figura 30 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	83
Figura 31 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	84

Figura 32 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	84
Figura 33 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	85
Figura 34 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR.....	85
Figura 35 ACTIVIDADES PARA LA RISO TERAPIA	87
Figura 36 ACTIVIDADES PARA LA RISO TERAPIA	87
Figura 37 ACTIVIDADES PARA LA RISO TERAPIA	88
Figura 38 ACTIVIDADES PARA LA RISO TERAPIA	88
Figura 39 ACTIVIDADES PARA LA RISO TERAPIA	89
Figura 40 Imposibilidad de conciliar el sueño	94
Figura 42 Indigestiones o molestias gastrointestinales	96
Figura 44 Sensación de cansancio extremo o agotamiento.....	98
Figura 45 Disminución del interés sexual.....	99
Figura 46 Respiración entre cortada y sensación de ahogo	100
Figura 47 Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos)	101
Figura 48 Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo	102
Figura 49 Tendencias fuertes de no levantarse por la mañana.....	103
Figura 50 Tendencia a sudar o palpitaciones	104
Figura 51 Disminución del apetito.....	105
Figura 52 Condiciones físicas de su trabajo.....	107
Figura 53 Libertad para elegir su propio método de trabajo.....	108
Figura 54 Sus compañeros de trabajo	109
Figura 55 Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho.....	110
Figura 56 Su superior inmediato	111
Figura 57 Responsabilidad que usted tiene asignada.....	112
Figura 58 Su salario	113
Figura 59 No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.....	114
Figura 60 Relación entre departamentos y trabajo en su empresa	115
Figura 61 La cadena de mando no se respeta.....	116
Figura 62 El modo en que su empresa está gestionada.....	117
Figura 63 La atención que se presta a las sugerencias que usted hace	118
Figura 64 Su horario de trabajo.....	119
Figura 65 La variedad de tareas que realiza en su trabajo	120
Figura 66 Su estabilidad en el empleo	121

Figura 67 Edad	122
Figura 68 Género.....	123

RESUMEN EJECUTIVO

Sermifer Cía. Ltda., es una empresa dedicada a la comercialización y distribución de productos ferreteros, que tiene la necesidad de mejorar continuamente para su crecimiento y mejor desarrollo.

El presente proyecto está enfocado a favorecer a Sermifer para que pueda lograr su objetivo de prevenir el estrés laboral, por medio de la elaboración de un instructivo de pausas activas el mismo que permitirá prevenir el estrés laboral y mejorar la comunicación entre colaboradores y productividad.

En este proyecto se detalla cada uno de los métodos y ejercicios para aplicar a cada uno de los integrantes que posiblemente se ven afectados por el sedentarismo laboral de las actividades diarias, así como también actividades para mejorar el trabajo en equipo y la comunicación interpersonal.

Este proyecto es una herramienta de vital importancia para cuidar la salud de todos quienes conforman Sermifer.

PALABRAS CLAVES: Instructivo, Estrés Laboral, Actividad Física, Sedentarismo, Pausas Activas, Concientización, Comunicación Interpersonal, Outdoor Training.,

ABSTRACT

Sermifer Cía. Ltda., Is a company dedicated to the marketing and distribution of hardware products, which has the need to continuously improve for its growth and better development.

The present project is focused on favoring Sermifer so that it can achieve its objective of preventing work-related stress by means of the elaboration of an instruction of active pauses that will allow to prevent the work stress and to improve the communication between collaborators and productivity.

This project details each of the methods and exercises to be applied to each of the members who are possibly affected by the work sedentariness of daily activities, as well as activities to improve teamwork and interpersonal communication.

This project is a tool of vital importance to take care of the health of all who conform Sermifer.

KEYWORDS: Instructive, Work Stress, Physical Activity, Sedentary, Active Pauses, Awareness, Interpersonal Communication, Outdoor Training.

INTRODUCCIÓN

Por medio del presente estudio se dará a conocer la problemática que se genera al momento en que un colaborador realiza una actividad monótona, sedentaria provocando, efectos negativos sobre el bienestar integral de los trabajadores; en la mayoría de los casos se mantiene una tarea prolongada de trabajo sin descanso alguno, se restringe el funcionamiento mental del trabajador, siendo este un problema que afecta a las empresas, de esta manera se tiene como consecuencia problemas de salud física y psicológicas, como constantes molestias laborales, síndrome de burnout, síndrome del túnel carpiano, entre otras, las mismas que se relacionan con el diseño del lugar de trabajo, malas posturas que se dan en áreas administrativas que comúnmente se desarrollan frente a un computador provocando de esta manera una ausencia laboral, es importante mencionar que las lesiones anteriormente mencionadas no se conocen inmediatamente ya que se detectan durante un tiempo prolongado.

En el caso de este proyecto se realizara un instructivo de pausas activas para que se prevenga el estrés laboral en los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, se debe conocer que una pausa activa o también llamada gimnasia laboral son periodos de descanso en el cual la persona realiza una actividad física basada en ejercicios sistematizados que ayudan al no deterioro de la salud de un colaborador los cuales se realizaran en el mismo lugar de trabajo con el fin de que se acceda a un mejor desenvolvimiento en su área laboral.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.01 Contexto

Las pausas activas son procesos fundamentales que consisten en breves descansos de hasta como máximo 10 minutos durante el tiempo de trabajo, con el objetivo de que todos los colaboradores recuperen energías para un mejor desempeño en su actividad laboral, todas las empresas implementaran un sistema para que se evite el problema que se genera al momento en que un colaborador realiza una actividad monótona, sedentaria provocando, efectos negativos sobre la salud integral de los trabajadores; en la mayoría de los casos al mantener una tarea prolongada de trabajo sin descanso alguno, se restringe el funcionamiento mental del trabajador, siendo este una problemática que afecta a las empresas.

De esta manera se tiene como consecuencia problemas de salud física y psicológicas, como constantes molestias laborales, síndrome de burnout, síndrome del túnel carpiano, entre otras, las mismas que se relacionan con el diseño del lugar de trabajo, malas posturas que se dan en las diferentes áreas administrativas, que comúnmente se desarrollan frente a un computador provocando de esta manera una ausencia laboral, también se considera que en las áreas operativas de la empresa se ocasiona un problema de desgaste físico y mental, por lo tanto es importante tener en cuenta que las lesiones anteriormente mencionadas no se conoce inmediatamente ya que se detectan durante un tiempo prolongado.

Servicios ferreteros Mitad del Mundo “SERMIFER” inicia sus actividades de comercialización de productos en la línea ferretera en el mes de julio, del año 1971, con la apertura de Ferrostal Cayambe, ubicada en el Parque Central de esta ciudad.

Ferrostal Cayambe consigue ser uno de los distribuidores directos de varias marcas líderes en el mercado (Adelca, Tubasec, Iskra Perles, Ideal Alambrec, Aditec entre otros.) Con potestad solo en la ciudad de Cayambe por el cual goza de un buen trato como negociador que los otros locales. Luego de trabajar por 30 años, amplía su negocio en la parroquia de San Antonio de Pichincha ubicada a 30 kilómetros de Quito, su población es de 65000 habitantes.

El Sr. Ramiro Almeida conjuntamente con la familia Arguello crea la compañía Servicios Ferreteros Mitad del Mundo Cía. Ltda, la cual comercializa toda clase de productos ferreteros, industriales, agropecuarios e insumos para la actividad agrícola, agroindustrial y la construcción en general.

El Sr. Ramiro Almeida Ayala designa como “nombre comercial” Ferrostal su cadena Ferretera Total. Legalmente inicia sus actividades el 23 de julio del 2001, está ubicada en la parroquia de San Antonio de Pichincha calles pucará y Av. Equinoccial.

1.01.01. Macro

En el repositorio digital de la Universidad Politécnica Salesiana realizado por Adriana Sofía Pacheco Sarmiento (2014), “Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral administrativos y trabajadores del área de salud No 1 Pumapungo” establece que, “En los años 80 las empresas comienzan a demostrar su interés por el bienestar de sus funcionarios, tanto las multinacionales como las estatales. En los años 90, su reconocimiento fue mayor, debido a las lesiones de esfuerzos repetitivos en el trabajo.” (Pàg16), se interpreta que en la época antes mencionada las pausas activas han sido introducidas con distintas finalidades, como prevención de enfermedades ocupacionales, la disminución de los accidentes laborales, el aumento de la productividad y el progreso del bienestar general de los colaboradores de las empresas.

1.01.01. Meso

En la ciudad de Quito el número de empresas ha incrementado de una manera rápida por ende la competitividad que existe entre ellas se basa mucho en su productividad, es por esto que los colaboradores, no cuentan con un espacio de tiempo específico para que los colaboradores descansen, ya que el enfoque primordial de las empresas es generar mayor rentabilidad para las mismas, descuidando el bienestar integro de sus colaboradores por lo que ellos estarían en peligro de verse afectados por una enfermedad ocupacional.

1.01.01. Micro

En la Parroquia de San Antonio de Pichincha, se encuentra ubicada la empresa SERMIFER, la misma que cuenta con un total de 10 colaboradores, donde cada uno desempeña distintas tareas que da como resultado al trabajador cierta medida de estrés laboral ya que son actividades rutinarias y no cuentan con un debido descanso donde ellos puedan relajarse.

1.01. Justificación

El presente trabajo de investigación se lo realizara en la ciudad de Quito, parroquia de San Antonio de Pichincha, en la empresa SERMIFER ubicada en la av. equinoccial y pucara, este proyecto tiene como finalidad la implementación de un instructivo de pausas activas el cual busca el análisis de los riesgos físicos y psicológicos que pueden sufrir los colaboradores, y a su vez se aplique en la empresa, evitando de esta manera las molestias derivadas del trabajo que afectan el desempeño laboral, su rendimiento físico y estado emocional de los trabajadores. “El aumento de la actividad física es uno de los componentes más importantes de un estilo de vida saludables. La inactividad física aumenta la frecuencia y la duración de las incapacidades laborales lo cual desfavorece al trabajador, empresa y sociedad”.

(LUIS, 2011)

Los beneficios de las pausas activas en el ámbito social, establecen la integración entre las personas, incentivando las relaciones entre compañeros y mejorando la imagen de la empresa, en un sentido económico disminuirá los gastos médicos,

aumenta la productividad de la empresa y la eficiencia de los colaboradores, aportando un mejor desempeño en su ámbito laboral, en lo que respecta a su actividad laboral actúa de manera preventiva en los integrantes de la empresa, ayudando a reducir los accidentes de trabajo.

El 1 de febrero del 2014 se firma el convenio entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS y el Ministerio de Relaciones Laborales MRL, para la aplicación del nuevo “ Sistema Nacional de Gestión de Prevenciones de Riesgos Laborales” que ayudara a las empresas públicas y privadas en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, dicha disposición se encuentra en el Registro Oficial N° 196 que cumple con el mandato constitucional que permite un ambiente de trabajo seguro y saludable, acorde con el objetivo número 9 del Plan Nacional del Buen Vivir. **(RAMIRO, 2013)**

En la constitución de la República del Ecuador publicada en el año 2008 que en el art 326 numeral 5 como principio del derecho al trabajo manifiesta que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” por esta razón el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales realiza el control de implementación e implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.01. Definición del problema central “Matriz T”

Según Angélica Jhoana Silva Pelayo (2016) en su proyecto de investigación elaboración y socialización de una guía para desarrollar talleres de actividades motivacionales, dirigidos a los trabajadores del restaurante de comida china Mágico oriental manifiesta que la Matriz T: “También llamada matriz de las fuerzas bloqueadoras nos ayuda a determinar cuáles son las posibles causas que limitan el desarrollo del proyecto, según la matriz T lo que queremos alcanzar dentro de la empresa es visualizar su situación actual y la situación mejorada el cual es el objetivo a cumplir”.(Pág. 7)

1.03 Definición del problema central “Matriz T”

Tabla 1 Definición del problema central “Matriz T”

Situación Empeorada		Situación Actual				Situación Mejorada
	Efectos negativos en el bienestar integral de los colaboradores, causando un impacto en el rendimiento de las actividades laborales.	Prevenir el estrés laboral en los colaboradores de la empresa SERMIFER				Colaboradores con un correcto desempeño laboral, en condiciones seguras y saludables.
Nº	Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras
1	Amplio conocimiento de un proceso de pausas activas en la empresa.	2	4	4	1	Escaso conocimiento del tema relevante por parte de los integrantes de la empresa.
2	Aceptación por parte del gerente de la empresa para la implementación de un instructivo de pausas activas.	3	4	4	2	Desacuerdo por parte del gerente de la empresa SERMIFER para implementar un instructivo de pausas activas
3	Colaboradores dispuestos a participar en los cambios que se presenten.	3	4	4	1	Resistencia al cambio por parte de los colaboradores.
4	Taller motivacional para que los colaboradores se sientan a gusto en su lugar de trabajo	1	4	4	1	Disminución del personal en el taller
5	Realización de una partida presupuestaria para la ejecución de exámenes médicos a los colaboradores de la empresa	1	3	4	2	Ausencia de una partida presupuestaria para la realización de exámenes médicos.

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación del Proyecto

1	BAJO	2	MEDIO BAJO	3	MEDIO	4	MEDIO ALTO	5	ALTO
---	------	---	------------	---	-------	---	------------	---	------

1.01.01. Conceptualización de la matriz "T"

El análisis de la matriz T consta de una situación actual o problema central, en el presente caso se tiene como problema central prevenir el estrés laboral en los colaboradores de la empresa sermifer, en el cual si no se actúa con brevedad se presentara una situación empeorada como son efectos negativos en el bienestar integral de los colaboradores, causando un impacto en el rendimiento de las actividades laborales, con el proyecto se consigue una situación mejorada en beneficio de los colaboradores con un correcto desempeño laboral, en condiciones seguras y saludables.

Para esto se cuenta con fuerzas impulsadoras las que no permiten que se dé una situación empeorada, que tienen como finalidad que se obtenga un amplio conocimiento de un proceso de pausas activas en la empresa, que en lo real existe desconocimiento del tema en los colaboradores y sus representantes, es por esto que se da un parámetro de 2, con el proyecto se alcanza un parámetro de 4, esto quiere decir que el conocimiento aumente mediante la aplicación del instructivo de las pausas activas, se toma en cuenta que existen fuerzas bloqueadoras que son aquellas que no permiten que se dé una situación mejorada como es el escaso conocimiento del tema relevante por parte de los integrantes de la empresa, que en lo real se le da un parámetro de 4 ya que para algunos trabajadores el desconocimiento es alto, con el proyecto se disminuye este desconocimiento llegando a un parámetro de 1.

En las fuerzas impulsadoras se tiene la aceptación por parte del gerente de la empresa para la implementación de un instructivo de pausas activas, con un parámetro de 3 en lo real y en el potencial de cambio un parámetro de 4, otra fuerza impulsadora son los colaboradores dispuestos a participar en los cambios que se presenten, con un parámetro de 3 en lo real y 4 en el potencial de cambio, otra fuerza impulsadora que se tiene es un taller motivacional para que los colaboradores se sientan a gusto en su lugar de trabajo y se empoderen del mismo, con un parámetro de 1 en lo real y 4 en el potencial de cambio y como ultima fuerza impulsadora es la realización de una partida presupuestaria para la ejecución de exámenes médicos a los colaboradores de la empresa, la misma que tiene un parámetro que van del 1 en lo real y 3 en el potencial de cambio.

En las fuerzas bloqueadoras se tiene el desacuerdo por parte del gerente para que implemente un instructivo de pausas activas, con un parámetro de 4 que va en lo real y en el potencial de cambio un parámetro de 2, otra fuerza bloqueadora es la resistencia al cambio por parte de los colaboradores, que tiene un parámetro de 4 en lo real y 1 en el potencial de cambio. Otra fuerza bloqueadora es la disminución del personal en el taller que tiene como parámetro de 4 en lo real y 1 en el potencial de cambio y como ultima fuerza bloqueadora se tiene la ausencia e una partida presupuestaria para la realización de exámenes médicos con un parámetro de 4 en lo real y 2 en el potencial de cambio.

CAPITULO II

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

2.01 Mapeo de Involucrados

Según Angélica Jhoana Silva Pelayo (2016) en su proyecto de investigación elaboración y socialización de una guía para desarrollar talleres de actividades motivacionales, dirigidos a los trabajadores del restaurante de comida china Mágico oriental manifiesta que el análisis de involucrados “Es donde se da a conocer a las personas, entidades o empresas que están inmersos o afectados por el problema descrito y sus potenciales soluciones”. Dada la interpretación, los colaboradores como propietario de la empresa son aquellos involucrados directos como también existen involucrados indirectos a los que les afecta el problema, los mismos que buscan dar una solución acorde a sus necesidades vulneradas.

2.01 Mapeo de Involucrados

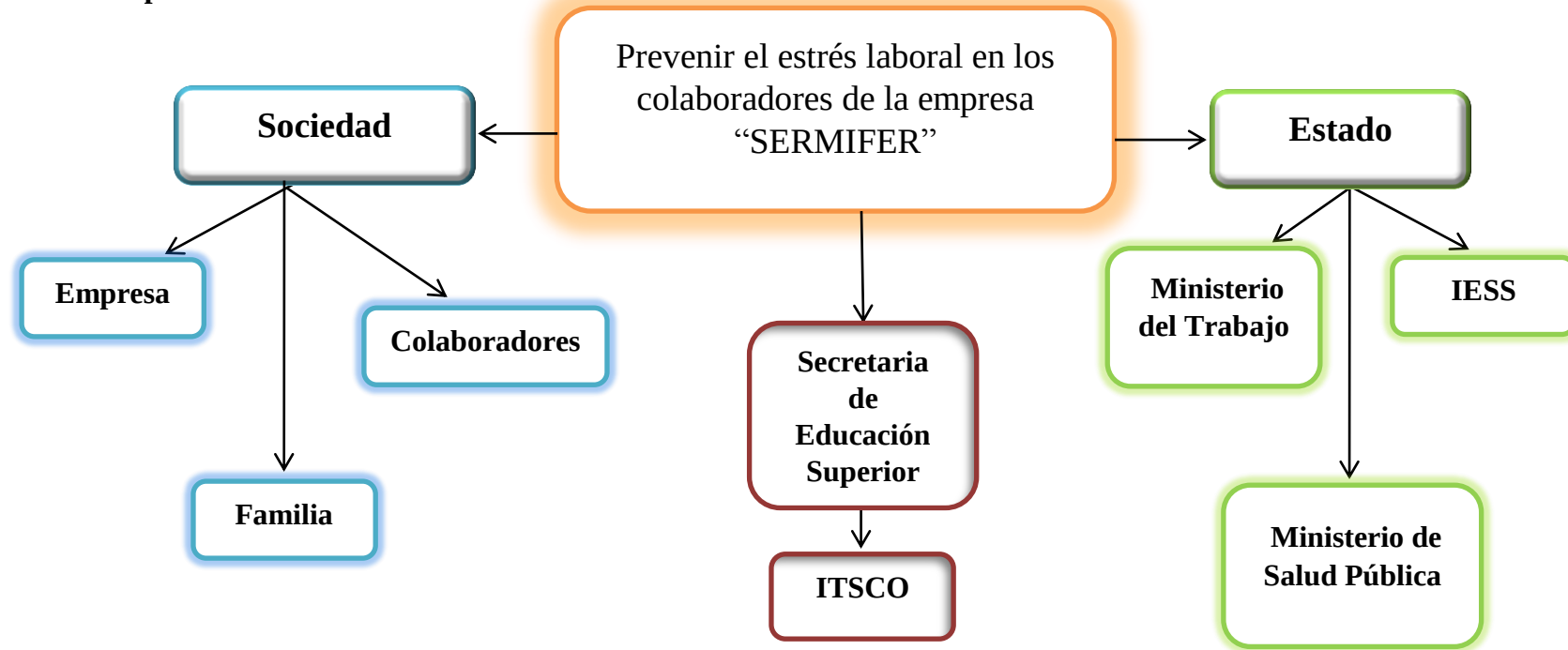


Figura 1 Mapeo de Involucrados
Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación del Proyecto

2.02 Matriz de Análisis de Involucrados

Tabla 2 Matriz de análisis de involucrados

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERESES SOBRE EL PROBLEMA ACTUAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	CAPACIDADES MANDATOS RECURSOS	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
IESS	Seguridad psicosocial de los colaboradores en la empresa	Variedad de tareas que realiza el colaborador en su trabajo	Plan nacional del buen vivir, Objetivo N° 9 Norma suprema de nuestro País art 33	Prevenir el estrés en el ámbito laboral y las enfermedades ocupacionales	Resistencia al cambio por parte de la empresa
MINISTERIO DEL TRABAJO	Ofrecer igualdad de oportunidades entre los colaboradores	Incumplimiento de artículos establecidos en el código laboral	Art. 42 CL. Obligaciones del empleador	Mejorar el ambiente en el que se desempeña el colaborador	Aumento de personal con enfermedades ocupacional
COLABORADORES	Comunicación con los colaboradores sobre sus necesidades	Escaza motivación por parte de sus superiores	Plan nacional del buen vivir Objetivo N°6, Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.	Aplicación de las pausas activas, donde también se busca la integración entre el personal	Desvinculación del colaborador
ITSCO	Demostrar que los alumnos están capacitados y pueden graduarse	Recursos económicos limitados	Art. 116 LOES Principio de Integralidad	Mantener el nombre de la institución en un buen nivel de calidad	Carencia de interés por parte de las autoridades institucionales sobre el tema.

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación del Proyecto

2.02.01 Conceptualización de la matriz de análisis de involucrados

La matriz de análisis de involucrados consta con actores involucrados como son el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ministerio de relaciones laborales, los colaboradores y el Instituto Tecnológico Superior Cordillera

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social brindará seguridad psicosocial, consiste en el estudio de la conducta humana en la sociedad hacia los colaboradores de la empresa SERMIFER, como la insatisfacción o desmotivación laboral, entre otros tomando en cuenta que uno de los problemas percibidos por el instituto ecuatoriano es la variedad de tareas que realiza el colaborador en su trabajo, para eso se tiene capacidades, mandatos y recursos como es el Plan nacional del Buen Vivir objetivo N° 9 donde nos manifiesta la garantía de un trabajo digno en todas sus formas, como también considerando el art 33 de la norma suprema de nuestro país en la que establece que el trabajo es un derecho y un deber social que garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas entre otros, el interés que tiene sobre el proyecto es la prevención del estrés en el ámbito laboral y las enfermedades ocupacionales, y por último se obtiene los conflictos potenciales que se asume es la resistencia al cambio por parte de la empresa.

Como segundo autor involucrado se tiene al Ministerio del Trabajo con un interés sobre el problema actual de la igualdad de oportunidades entre los colaboradores, uno de los problemas percibidos es el incumplimiento de artículos

establecidos en el código laboral, se cuenta también con capacidades, mandatos y recursos en este caso el código del trabajo en el art 42 manifiesta las obligaciones del empleador, en lo que respecta el interés sobre el proyecto es la mejora del ambiente en el que se desempeña el colaborador para un adecuado desarrollo de las actividades, en los conflictos potenciales el personal puede que aumente las enfermedades ocupacionales.

Como tercer autor involucrado se tiene a los colaboradores, con un interés sobre el problema actual la comunicación con los colaboradores sobre sus necesidades, tomando en cuenta como problema percibido la escasa motivación por parte de sus superiores, se obtiene así mandatos, capacidades y recursos que son el Plan nacional del Buen Vivir objetivo N°3 donde manifiesta la capacidad de brindar apoyo moral hacia el trabajador, como interés sobre el proyecto es la aplicación de las pausas activas donde también se busca la integración entre el personal, en cuanto los conflictos potenciales se provoca la desvinculación del colaborador.

Como cuarto y último autor involucrado es el Instituto Tecnológico Superior Cordillera con un interés sobre el problema actual, se demuestra que los alumnos están capacitados para desarrollar sus conocimientos, percibiendo problemas como los escasos recursos económicos, lo cual delimita a que se continúe por completo su proyecto, en el Art.78 del reglamento del régimen académico que consiste en la fortaleza de científicas, tecnológicas y humanísticas, por lo cual el instituto mantiene un interés sobre el proyecto donde se forme profesionales con criterio propio y potencial en el cual se conserve el nombre del instituto en un buen nivel de calidad

académico, como conflictos potenciales se manifiesta la carencia de interés por parte de las autoridades institucionales sobre el tema.

CAPITULO III

ÁRBOL DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Árbol de problemas

Según Angélica Jhoana Silva Pelayo (2016) en su proyecto de investigación elaboración y socialización de una guía para desarrollar talleres de actividades motivacionales, dirigidos a los trabajadores del restaurante de comida china Mágico oriental manifiesta que el árbol de problemas es: “El árbol de problemas es una técnica de análisis que puede ser utilizada en la planificación con un marco lógico, en el diagnóstico participativo o como punto de partida para la asesoría participativa.”

3.01 Árbol de problemas

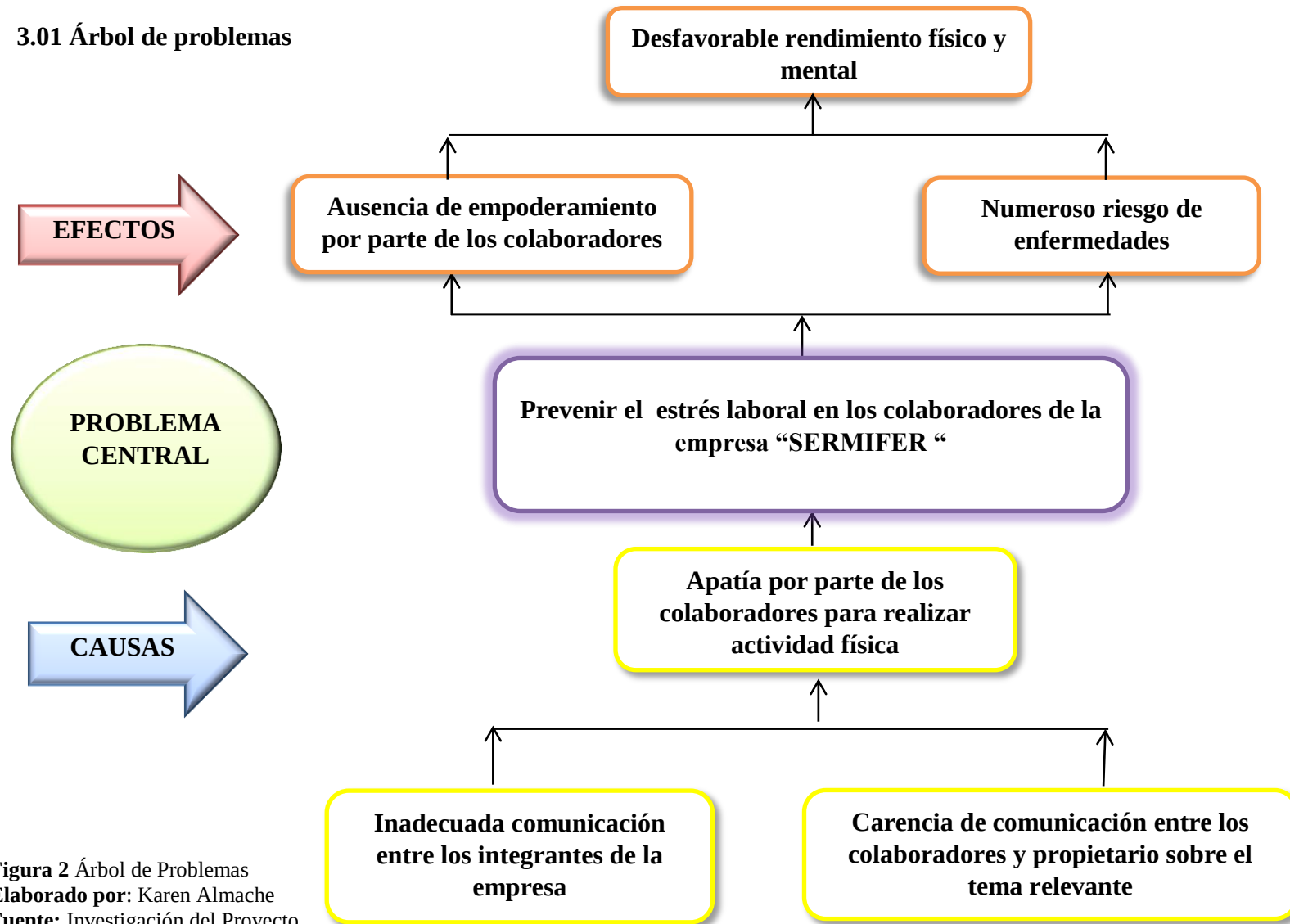


Figura 2 Árbol de Problemas
Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación del Proyecto

3.01.01 Análisis del árbol de problemas

El árbol de problemas consta de causas y efectos el cual identifica los problemas principales, así como también define objetivos, en el presente proyecto se tiene como causas del árbol de problemas la inadecuada comunicación entre los integrantes de la empresa, apatía por parte de los colaboradores para que se realice actividad física, y como ultima causa se tiene la carencia de comunicación entre los colaboradores y propietario sobre el tema relevante, obteniendo de esta manera como problema central prevenir el estrés laboral en los colaboradores de la empresa SERMIFER, el mismo donde se consigue efectos del árbol de problemas como es la ausencia de empoderamiento por parte de los colaboradores, el desfavorable rendimiento físico y mental y como último efecto se tiene el numeroso riesgo de enfermedades profesionales.

3.02 Árbol de objetivos

Según Angélica Jhoana Silva Pelayo (2016) en su proyecto de investigación elaboración y socialización de una guía para desarrollar talleres de actividades motivacionales, dirigidos a los trabajadores del restaurante de comida china Mágico oriental manifiesta que el árbol de objetivos “Es la interpretación positiva del árbol de problemas, permite identificar las áreas concretas de intervención en las que se plantea el problema propuesto. Es importante revisar y analizar cada problema negativo para convertirlo en un objetivo positivo que proporcione soluciones al mismo, de esta manera los efectos se convierte en fines y las causas en medios.

(FERNANDEZ, 2010)

3.02 Árbol de objetivos

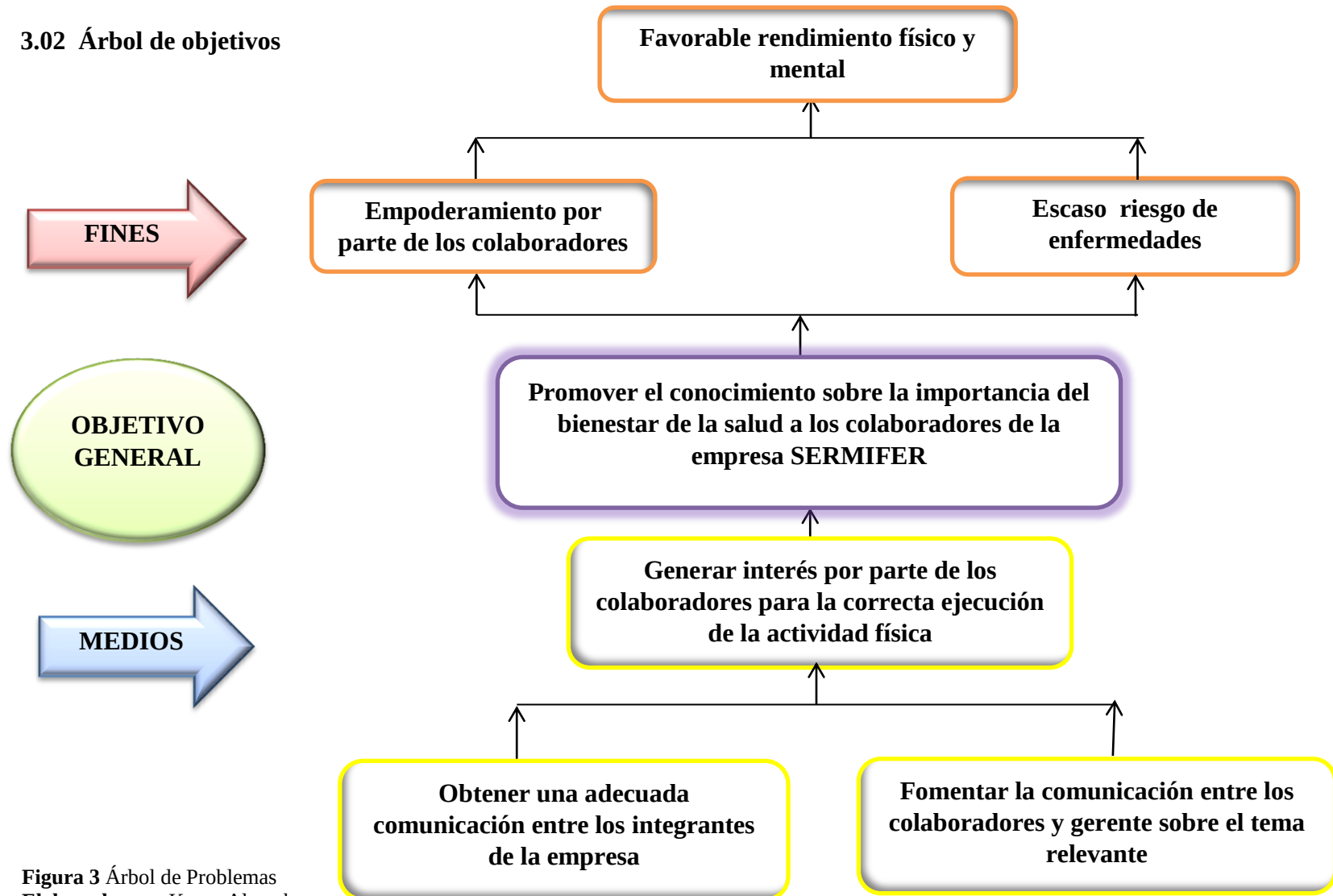


Figura 3 Árbol de Problemas
Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación del Proyecto

3.02.01 Análisis del árbol de objetivos

El árbol de objetivos consta de medios y fines el cual permite que se identifique los problemas principales, así como también se define objetivos, en este proyecto se tiene como medios del árbol de objetivos obtener una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa, generar interés por parte de los colaboradores para realizar actividad física, y como último medio se tiene fomentar comunicación entre los colaboradores y gerente sobre el tema relevante, obteniendo de esta manera como objetivo general, promover el conocimiento sobre la importancia del bienestar de la salud a los colaboradores de la empresa SERMIFER, el mismo que consigue fines del árbol de objetivos como es el empoderamiento por parte de los colaboradores, el favorable rendimiento físico y mental y como último fin se tiene el escaso riesgo de enfermedades profesionales.

CAPITULO IV

4.01 Matriz de análisis de Alternativas

Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPOSITO	FACTIBILIDAD TÈCNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLÌTICA	TOTAL	CATEGORIA O PARÀMETRO
Obtener una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa	5	4	5	5	4	24	ALTO
Fomentar la comunicación entre los colaboradores y propietario sobre el tema relevante	4	4	4	4	4	20	MEDIO ALTO
Generar interés por parte de los colaboradores para la correcta ejecución de la actividad física	5	5	4	5	5	23	ALTO
Promover el conocimiento sobre la importancia del bienestar de la salud a los colaboradores de la empresa SERMIFER	5	4	4	5	5	23	ALTO

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación del Proyecto

1	BAJO	2	MEDIO BAJO	3	MEDIO	4	MEDIO ALTO	5	ALTO
---	------	---	------------	---	-------	---	------------	---	------

15-19	MEDIO	20-22	MEDIO ALTO	23-25	ALTO
-------	-------	-------	------------	-------	------

4.01.01 Conceptualización de la Matriz de análisis de Alternativa

En la matriz de análisis de alternativas se tiene como primer componente obtener una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa, el cual tiene un impacto sobre el propósito de 5 obteniendo de esta manera una categoría o parámetro medio alto, a la factibilidad técnica se le asignó un parámetro de 4 lo que significa una categoría media, en la factibilidad financiera y factibilidad social se tiene un parámetro de 5 lo que significa una categoría media alta y a la factibilidad política se asignó un parámetro de 4 con una categoría media, se tiene como total un rango de 24 equivalente a una categoría alta.

El segundo componente es fomentar la comunicación entre los colaboradores y propietario sobre el tema relevante el cual tiene un rango de 4 en el impacto sobre el propósito, la factibilidad técnica, factibilidad financiera, factibilidad social, y factibilidad política obteniendo un total de 20 equivalente a una categoría media alta.

Como tercer componente se tiene generar interés por parte de los colaboradores para realizar actividad física con un rango de 5 en el impacto sobre el propósito y la factibilidad técnica, con un parámetro alto, en cuanto a la factibilidad financiera se tiene un rango de 4 con una categoría o parámetro media, mientras que en la factibilidad social y política se tiene un rango de 5 con un parámetro alto obteniendo así un total de 23 que equivale a una categoría alta.

Como propósito se tiene promover el conocimiento sobre la importancia del bienestar de la salud a los colaboradores de la empresa SERMIFER en el impacto sobre el propósito se tiene un rango de 5 con una categoría alta, en la factibilidad técnica y financiera se tiene un rango de 4 con categoría media y en la factibilidad social y política se tiene un rango de 5 con una categoría alta dando un total de 23 equivalente a una categoría alta.

4.02 Matriz de análisis de impacto de los Objetivos

Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

OBJETIVOS	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO DE GÈNERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORIA O PARÀMETRO
Obtener una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa	Los principales beneficiarios son todos los colaboradores de la empresa “SERMIFER” (5)	Buenas relaciones laborales entre todos los colaboradores de la empresa sin discriminación alguna (4)	Comunicación asertiva entre los colaboradores (4)	Fomentar un buen clima laboral para evitar conflictos entre los colaboradores de la empresa (4)	Se implemente reuniones sociales para una mejor comunicación e integración entre los colaboradores (4)	21	MEDIO ALTO
Fomentar la comunicación entre los colaboradores y gerente sobre el tema relevante	Mejorar las relaciones laborales entre los integrantes de la empresa (4)	Comunicación interpersonal (4)	Crear conciencia respecto al beneficio de las pausas activas dentro de la organización (4)	Concientizar al colaborador a mantener una mente abierta para obtener nuevos conocimientos (4)	Los colaboradores tengan conocimiento de la importancia que tiene la realización de las pausas activas (4)	20	MEDIO ALTO

Generar interés por parte de los colaboradores para la correcta ejecución de la actividad física	Trabajadores más activos en su área laboral (4)	Evitar la discriminación de género (4)	Mejorar el clima laboral de la empresa (4)	Evitar la resistencia al cambio (4)	El colaborador promueva la realización de las actividades a sus compañeros (4)	20	MEDIO ALTO
Promover el conocimiento sobre la importancia del bienestar de la salud a los colaboradores de la empresa SERMIFER	Impulsar el cuidado de su salud mejorando su rendimiento físico y mental (5)	Concientizar a los colaboradores sobre el respeto de género (4)	Potencializar sus competencias (4)	Evitar enfermedades y patologías laborales (4)	La información que contenga el instructivo sea claro y entendible (4)	21	MEDIO ALTO

Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación del Proyecto

4.02.01 Conceptualización de la Matriz de análisis de impacto de los Objetivos

En la matriz de análisis de impacto de los objetivos se tiene como primer componente el obtener una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa en la factibilidad de lograrse los principales beneficiarios son todos los integrantes de la empresa SERMIFER, en el impacto de genero se tiene buenas relaciones laborales entre todos los colaboradores de la empresa sin discriminación alguna, como impacto ambiental se establece la comunicación asertiva entre los colaboradores, en relevancia se tiene fomentar un buen clima laboral para evitar conflictos entre los colaboradores de la empresa, se tiene como sostenibilidad implementar reuniones sociales para una mejor comunicación e integración entre los colaboradores dándonos un total de 21 obteniendo una categoría o parámetro medio alto.

El segundo componente es fomentar la comunicación entre los colaboradores y gerente sobre el tema relevante en la factibilidad de lograrse se tiene mejorar las relaciones laborales entre los integrantes de la empresa, en el impacto de genero se tiene la comunicación interpersonal, como impacto ambiental se establece crear conciencia respecto al beneficio de las pausas activas dentro de la organización, como relevancia se tiene concientizar al colaborador a mantener una mente abierta en los colaboradores para obtener nuevos conocimientos, se tiene como sostenibilidad que los colaboradores tengan conocimiento de la importancia que tiene la realización de las pausas activas, dándonos un total de 20 obteniendo una categoría o parámetro medio alto.

El tercer componente se tiene generar interés por parte de los colaboradores para realizar actividad física, en la factibilidad de lograrse se tiene trabajadores más activos en su área laboral, en el impacto de genero se tiene evitar la discriminación de género, como impacto ambiental se establece mejorar el clima laboral de la empresa, como relevancia se tiene evitar la resistencia al cambio, como sostenibilidad se tiene que el colaborador promueva la realización de las actividades a sus compañeros, dándonos un total de 20 obteniendo una categoría o parámetro medio alto.

Como propósito se tiene promover el conocimiento sobre la importancia del bienestar de la salud a los colaboradores de la empresa SERMIFER, como factibilidad de lograrse se tiene impulsar el cuidado de su salud mejorando su rendimiento físico y mental, en el impacto de genero se tiene concientizar a los colaboradores sobre el respeto de género, como impacto ambiental se tiene potencializar sus competencias, como relevancia se tiene evitar enfermedades y patologías laborales, se tiene como sostenibilidad que la información que contenga el instructivo sea claro y entendible, dándonos un total de 21 obteniendo una categoría o parámetro medio alto.

4.03 Diagrama de Estrategias

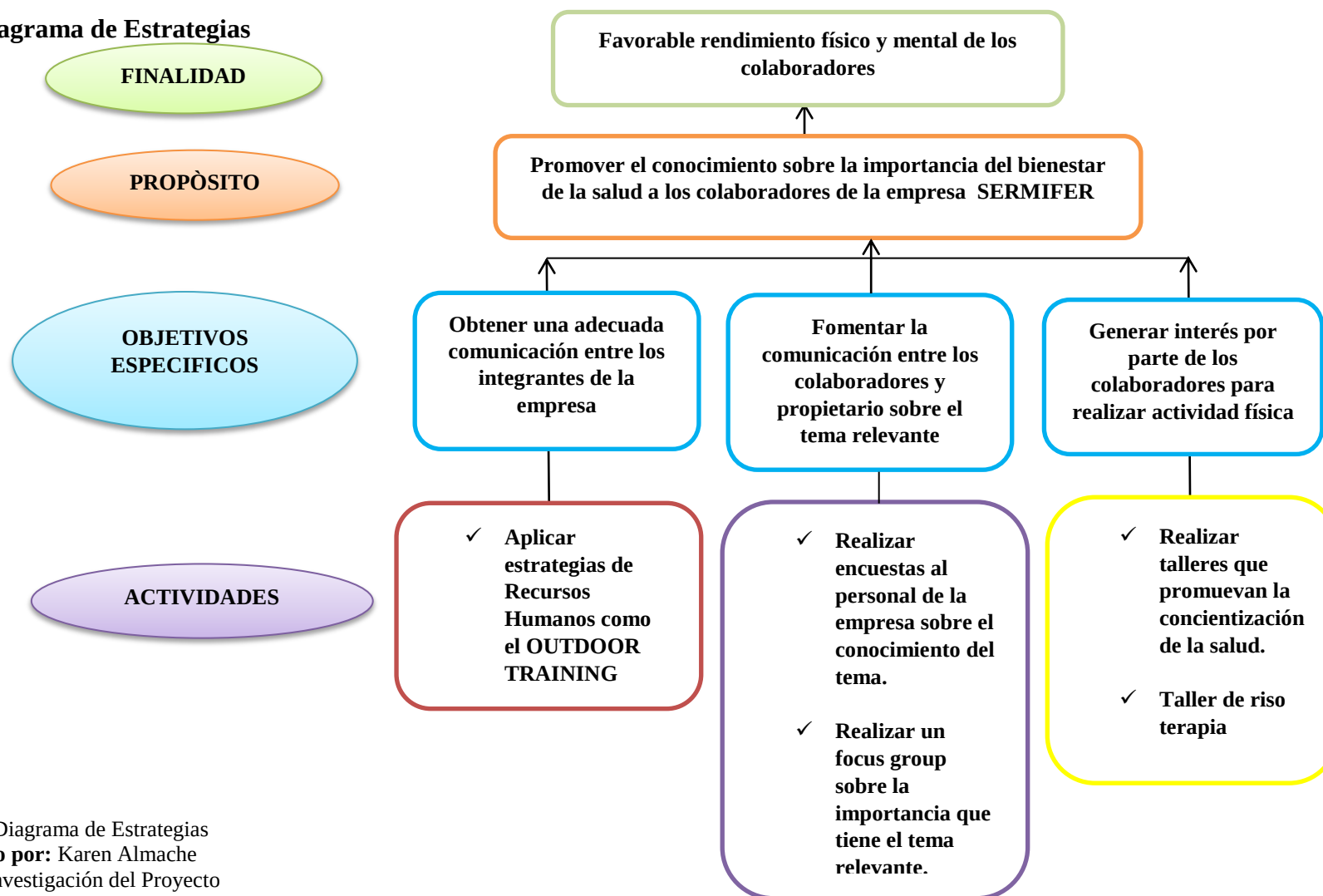


Figura 4 Diagrama de Estrategias
Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación del Proyecto

4.03.01. Conceptualización del Diagrama de Estrategias

El diagrama de estrategias consta de cuatro componentes que son, la finalidad, el propósito, objetivos específicos y actividades a realizarse. En el presente proyecto se tiene como finalidad a largo plazo, el favorable rendimiento físico y mental de los colaboradores, con lo que se logra una mejor eficiencia y eficacia dentro de la empresa, para lo cual se expuso como propósito promover el conocimiento sobre la importancia del bienestar de la salud a los colaboradores de la empresa SERMIFER.

Se cuenta también con objetivos específicos, en primer lugar se tiene obtener una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa, ya que esto causaría un gran cambio en los mismos, sintiéndose empoderados de la empresa mediante la motivación por parte del gerente de la empresa, como primera actividad para que se alcance el primer objetivo es aplicar estrategias de recursos humanos como el outdoor trainig.

Como segundo objetivo específico se tiene fomentar la comunicación entre los colaboradores y gerente sobre el tema relevante, desplegando como actividades, la realización de encuestas al personal de la empresa sobre el conocimiento del tema y como segunda actividad es la realización de un focus group sobre la importancia que tiene el tema relevante.

Como tercer y último objetivo específico se tiene generar interés por parte de los colaboradores para realizar actividad física, lo que permitirá la realización de talleres que promuevan la concientización de la salud.

4.04 Matriz de Marco Lógico
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Favorable rendimiento físico y mental de los colaboradores	Prevía la realización y aplicación de un test sobre el nivel de estrés laboral a los integrantes de la empresa SERMIFER se pudo evidenciar que el 4% de los colaboradores sufren un índice considerable de estrés laboral razón por la cual este puede influenciar en su rendimiento físico y mental, con la elaboración de este instructivo se mantiene de una manera favorable en un 95% la salud física y mental de los trabajadores.	➤ Registros estadísticos en base los test sobre el nivel de estrés laboral y las causas del estrés aplicadas previamente a los colaboradores de la empresa.	➤ Se mantiene un favorable rendimiento físico y mental de los colaboradores, y a su vez contribuye a un mayor crecimiento de la empresa dentro del mercado.

PROPOSITO Promover el conocimiento sobre la importancia del bienestar de la salud a los colaboradores de la empresa SERMIFER	Con la elaboración del instructivo de pausas activas se pretende prevenir el estrés laboral y sus consecuencias en un 60%, impulsando el conocimiento sobre la importancia de su salud, debido a que la realización de este instrumento guía de una manera clara y concisa la futura aplicación de las pausas activas	➤ Aplicación de encuestas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”	➤ Los colaboradores hacen conciencia de lo beneficioso que es para su salud la realización de las pausas activas.
COMPONENTES 1. Obtener una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa	Al aplicar el instructivo de pausas activas en la empresa, se contara con el 100% de mejoras en los colaboradores obteniendo un ambiente laboral adecuado.	➤ Aplicación de encuestas	➤ Comunicación asertiva entre los colaboradores y gerente de la empresa
2. Fomentar la comunicación entre los colaboradores y gerente sobre el tema relevante	Los colaboradores de la empresa desconocen la importancia de las pausas activas, al aplicar el instructivo se lograra el 100% de conocimiento en los integrantes de la misma.	➤ Con la difusión del instructivo se está aplicando lo que nos indica el plan nacional del buen vivir en el objetivo N° 9 donde manifiesta “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas”.	➤ Se genera mayor conocimiento sobre la importancia del bienestar de la salud a los colaboradores de la empresa SERMIFER

3. Generar interés por parte de los colaboradores para realizar actividad física	Los colaboradores de la empresa deben comprometerse a mejorar su estilo y calidad de vida.	➤ Informes mensuales de control y seguimiento de la realización de pausas activas	➤ Disminuye índices de enfermedades profesionales en los colaboradores de la empresa.
ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1.1 Aplicar estrategias de recursos humanos como el outdoor training ejemplo: ➤ La Rayuela (agilidad y coordinación) ➤ Telefono descompuesto (comunicación) ➤ La silla (integración)	➤ 1 Tiza (\$ 0.75) ➤ 1 Piedra ➤ Sillas (\$ 5.25)	➤ Registro de participación ➤ Factura ➤ Recibos ➤ Encuestas	➤ Participación de los colaboradores. ➤ Asignación de recursos.
2.1 Realizar encuestas al personal de la empresa sobre el conocimiento del tema	➤ 20 Copias de las encuestas (\$ 2.00) ➤ 15 Esferos (\$ 6.00) ➤ Sala de reuniones (activo	➤ Recibos ➤ Solicitud de agenda	➤ Apoyo y participación activa de los colaboradores. ➤ Contar con el presupuesto y apoyo suficiente.

2.2. Realizar un focus group sobre la importancia que tiene el tema relevante	de “SERMIFER”) ➤ Sillas (\$ 5.25) ➤ Mesa (\$ 2.50) ➤ Pizarra (activo de “SERMIFER”) ➤ Proyector (\$10.00) ➤ Laptop (activo de “SERMIFER”) ➤ 15 Papelotes(\$ 4.50) ➤ Marcadores (\$ 10.00) ➤ 1 Borrador de pizarra (\$1.00)	➤ Recibos ➤ Solicitud de equipos ➤ Presentaciones realizadas para la difusión del tema y participación en el focus group	➤ Apoyo del gerente de la empresa
---	--	--	---

3.1 Realizar talleres que promuevan la concietizaci3n de la salud	➤ 10 Papelotes(\$ 4.50) ➤ Marcadores (\$ 10.00) ➤ Sala de reuniones (activo de “SERMIFER”) ➤ Sillas (\$ 5.25) ➤ Mesa (\$ 2.50) ➤ Pizarra (activo de “SERMIFER”) ➤ Proyector (\$10.00) ➤ Laptop (activo de “SERMIFER”)	➤ Registro de participaci3n ➤ Factura ➤ Recibo ➤ Solicitud de equipos ➤ Presentaciones elaboradas para la realizaci3n del taller	➤ Participaci3n de los colaboradores ➤ Asignaci3n de recursos
3.2 Realizar taller de riso terapia	➤ Globos (\$3.00) ➤ Marcadores (\$10.00) ➤ Parlantes (activo de “SERMIFER”)	➤ Recibo ➤ Registro de participaci3n	➤ Participaci3n de los colaboradores ➤ Asignaci3n de recursos

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigaci3n del Proyecto

4.04.01 Conceptualización de la Matriz de Marco Lógico

La matriz de marco lógico es una herramienta de análisis estructurado, que facilita el proceso de identificación, diseño y ejecución, está conformado por una finalidad, un propósito y componentes los cuales a su vez cuentan con indicadores, medios de verificación, supuestos y actividades.

Para la matriz de marco lógico se tiene como finalidad el favorable rendimiento físico y mental de los colaboradores, los indicadores muestran que previa la realización y aplicación de un test sobre el nivel de estrés laboral a los integrantes de la empresa SERMIFER se pudo evidenciar que el 4% de los colaboradores sufren un índice considerable de estrés laboral razón por la cual este puede influenciar en su rendimiento físico y mental, con la elaboración de este instructivo se mantiene de una manera favorable en un 95% la salud física y mental de los trabajadores, los medios de verificación van a ser los registros estadísticos en base los test sobre el nivel de estrés laboral y las causas del estrés aplicadas previamente a los colaboradores de la empresa, con esto se mantiene un favorable rendimiento físico y mental de los colaboradores, y a su vez contribuye a un mayor crecimiento de la empresa dentro del mercado.

En la matriz de marco lógico también se cuenta con un propósito el cual es Promover el conocimiento sobre la importancia del bienestar de la salud a los colaboradores de la empresa SERMIFER, se tiene en cuenta el siguiente indicador donde muestra que con la elaboración del instructivo de pausas activas se pretende prevenir el estrés laboral y sus consecuencias en un 60%, impulsando el

conocimiento sobre la importancia de su salud, debido a que la realización de este instrumento guía de una manera clara y concisa la futura aplicación de las pausas activas.

Se tiene como medio de verificación la aplicación de encuestas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER” y un supuesto en donde los colaboradores hacen conciencia de lo beneficioso que es para su salud la realización de las pausas activas.

Como primer componente se tiene obtener una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa, se tiene como indicador que al aplicar el instructivo de pausas activas en la empresa, se contara con el 100% de mejoras en los colaboradores obteniendo un ambiente laboral adecuado, el medio de verificación es la aplicación de encuestas y como supuesto se tiene la comunicación asertiva entre los colaboradores y gerente de la empresa.

El segundo componente de la matriz de marco lógico es fomentar la comunicación entre los colaboradores y gerente sobre el tema relevante, donde el indicador es que los colaboradores de la empresa desconocen la importancia de las pausas activas, al aplicar el instructivo se lograra el 100% de conocimiento en los integrantes de la empresa, el medio de verificación es la difusión del instructivo se está aplicando lo que nos indica el plan nacional del buen vivir en el objetivo N° 9 donde manifiesta “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas”, y como

supuesto se tiene generar mayor conocimiento sobre la importancia del bienestar de la salud a los colaboradores de la empresa SERMIFER.

Como tercer y último componente es generar interés por parte de los colaboradores para realizar actividad física, donde su indicador manifiesta que los colaboradores de la empresa deben comprometerse a la mejora en su estilo y calidad de vida, se tiene como medio de verificación los informes mensuales de control y seguimiento de la realización de pausas activas y como supuesto disminuye índices de enfermedades profesionales en los colaboradores de la empresa.

Entre las actividades que se realicen para el debido cumplimiento de los componentes son:

- Aplicar estrategias de recursos humanos como el outdoor training siendo esta una herramienta de socialización entre las personas tales como: la rayuela, teléfono descompuesto y el juego de la silla, entre otros.
- Realizar encuestas al personal de la empresa sobre el conocimiento del tema
- Realizar un focus group sobre la importancia que tiene el tema relevante
- Realizar talleres que promuevan la concientización de la salud
- Realizar taller de risoterapia

Resumen del Presupuesto

- 20 Copias de las encuestas
- 15 Esferos

- Sala de reuniones (activo de “SERMIFER”)
- Sillas
- Mesa
- Tiza
- Pizarra (activo de “SERMIFER”)
- Proyector
- Laptop (activo de “SERMIFER”)
- 15 Papelotes
- Marcadores
- 1 Borrador de pizarra
- 15 Globos
- Parlantes (activo de “SERMIFER”)

Medios de verificación

- Encuestas
- Recibos
- Solicitud de agenda
- Solicitud de equipos
- Presentaciones realizadas para la difusión del tema y participación en el focus group
- Registro de participación
- Factura

Supuestos

- Asignación de recursos.
- Apoyo y participación activa de los colaboradores
- Contar con el presupuesto y apoyo suficiente.
- Participación de los colaboradores
- Apoyo del gerente de la empresa

CAPÍTULO V

PROPUESTA

Estructura

5.01 Antecedentes de la propuesta

5.02 Justificación de la propuesta

5.03 Objetivo General

5.03.01 Objetivos Específicos

5.03.02 Sermifer

5.03.02.01 Misión

5.03.02.02 Visión

5.03.02.03 Objetivos

5.03.02.04 Organigrama de la empresa

5.04 Orientación para el estudio

5.04.01 Conceptualización de Pausas Activas

5.04.02 Problemas de salud físicos

5.04.02.01 El sedentarismo a nivel laboral

5.04.02.02 Síndrome de la fatiga crónica

5.04.02.03 Síndrome del túnel carpiano

5.04.03 PROBLEMAS DE SALUD PSICOLÓGICOS

5.04.03.01 Factores Psicosociales

5.04.03.02 Estrés

5.04.03.03 Síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado

5.05 Relación de contenido

5.05.01 Beneficios de las Pausas Activas

5.05.01.01 Fisiológicos

5.05.01.02 Psicológicos

5.05.01.03 Sociales

5.05.01.04 Económicos

5.05.01.05 Laborales

5.05.02 Difusión y promoción de pausas activas

5.06 Metodología

5.07 Instructivo de Pausas Activas

5.08 Test

5.01 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En la actualidad el Ecuador se ha convertido en un país lleno de competitividad por la excesiva carga laboral que existe en las empresas, las mismas que han aumentado considerablemente su productividad, exigiendo a sus colaboradores un mayor desempeño en sus labores, debido a este gran esfuerzo se han aumentado los niveles de estrés laboral, y las diferentes enfermedades ocupacionales, es por esto que se da un control adecuado para evitar el deterioro en la salud tanto física y mental de las personas que brindan sus conocimientos, experiencia y habilidades en su cargo y puesto de trabajo.

Se debe tener muy en cuenta que la importancia de la realización de las actividades físicas en la jornada laboral permite que se desarrolle una fortaleza del cuerpo física y también mental para el día a día, esta alternativa sencilla pero a su vez eficaz de aplicación de técnicas que ayudan a relajarse durante su tiempo de trabajo, generan un ámbito laboral más comunicativo, jovial y armónico entre compañeros, estimulando a su vez una mejora notable en el rendimiento de los colaboradores en la empresa.

5.02 JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA

El presente proyecto consiste en la elaboración de un instructivo de pausas activas para beneficio de los colaboradores de la empresa “SERMIFER” Servicios Ferreteros Mitad del Mundo, con el fin que se evite el estrés laboral en los mismos. Su objetivo es ofrecer a los colaboradores, una opción de ejercitación dentro de las instalaciones

y en su jornada laboral, utilizando una variedad de técnicas en periodos cortos, impulsando a su vez el fortalecimiento de lazos de amistad en el grupo de trabajo. El propósito del proyecto analiza el beneficio, que obtienen los colaboradores de la empresa, al ser partícipes activamente de un plan de pausas activas.

5.03 OBJETIVO GENERAL

Promover el conocimiento sobre la importancia del bienestar de la salud a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”.

5.03.01 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1) Generar interés por parte de los colaboradores para la correcta ejecución de la actividad física
- 2) Obtener una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa
- 3) Fomentar la comunicación entre los colaboradores y gerente sobre el tema relevante

5.03.02 SERMIFER

El Sr. Ramiro Almeida conjuntamente con la familia Arguello crea la compañía Servicios Ferreteros Mitad del Mundo Cía. Ltda. “SERMIFER” inicia legalmente sus actividades en el mes de julio del año 2001, su finalidad es comercializar toda clase de productos ferreteros, industriales, agropecuarios e insumos para la actividad agrícola, agroindustrial y la construcción en general.

5.03.02.01 MISIÓN

Servicios Ferreteros Mitad del Mundo Sermifer Cia Ltda. tiene como misión fundamental la de satisfacer las necesidades y deseos de los clientes, ofreciendo una amplia variedad de productos de calidad nacionales e importados, con precios competitivos y un excelente servicio que supere las expectativas de su mercado segmentado en el sector de San Antonio de Pichincha.

5.03.02.02 VISIÓN

Consolidarnos como un grupo líder del mercado ferretero en la comercialización y distribución de productos y servicios para los sectores de la construcción, agropecuario e industrial, con proyección nacional.

5.03.02.03 OBJETIVOS

- Garantizar un servicio excelente a los clientes ofreciendo el mejor precio del mercado.
- Brindar respuesta oportuna y veraz a las necesidades de los clientes.
- Ayudar al desarrollo de la sociedad mediante la apertura de oportunidades y beneficios para nuestros colaboradores.

5.03.02.04 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

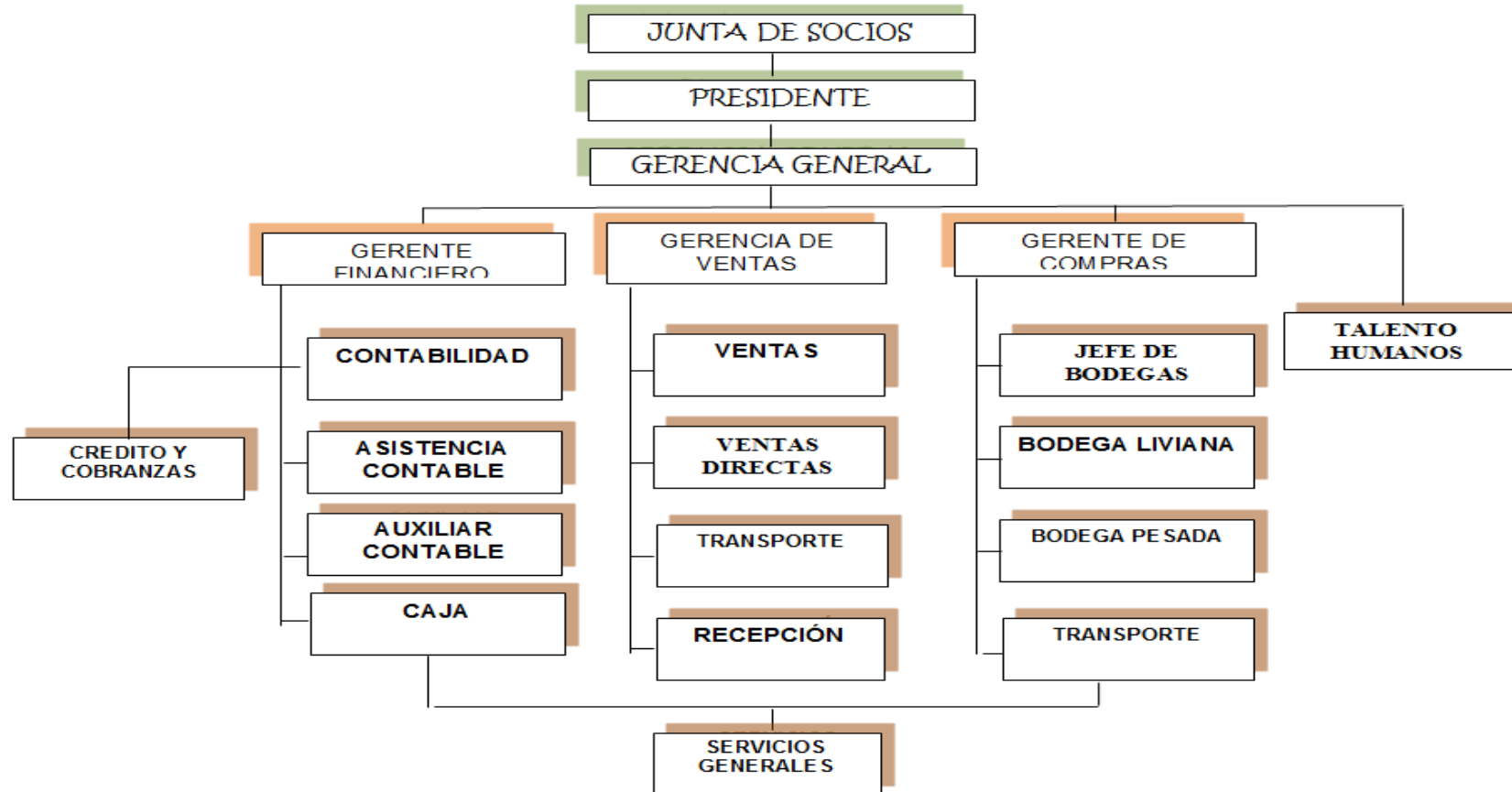


Figura 5 Organigrama de la empresa
Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación del Proyecto

5.04 ORIENTACIÓN PARA EL ESTUDIO

5.04.01 Conceptualización de Pausas Activas

La naturaleza de las pausas activas en el trabajo, se basa en que, descansar no siempre es la mejor forma, la idea es implementar un descanso activo, nos referimos a que exista actividad corporal y mental, con el objeto de una mejoría en el estado de salud de las personas; en el trabajo de investigación realizado en la Universidad de las Américas, Trabajo de Titulación realizado por Hanlley Nairoby Vélez Arboleda (2011) estipula que:

“La gimnasia laboral se originó en Polonia, en 1925, conocida como gimnasia de pausas, era destinada a operarios de fábricas. Años más tarde surgió en Holanda y Rusia, y en inicios de los 60, en Bulgaria, Alemania, Suecia y Bélgica. En Japón en la década de los 60 hubo una consolidación y la obligatoriedad de la gimnasia laboral compensatoria (GLC), empezaron a implementarse en sus empresas unas técnicas de renovación y prevención psicofísica en plena jornada laboral”.(Pàg.7).

Se considera a la gimnasia laboral o comúnmente conocida como pausas activas una técnica que busca una calidad de vida mejor de los colaboradores, cambiar por unos minutos los movimientos repetitivos y se concientice el cuidado de la salud en cada uno de ellos, estas actividades o movimientos se aplica en la jornada laboral por la persona capacitada para un correcto seguimiento del programa proporcionándoles el tiempo requerido de 5 a 10 minutos para la realización de pausas activas.

En la actual Constitución de la República del Ecuador en su artículo N°326 del Capítulo sexto; en la tercera sección, en cuanto a trabajo y producción menciona en el acápite 5 “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”

Las enfermedades que más reportan las empresas tienen que ver con problemas como:

5.04.02 PROBLEMAS DE SALUD FISICOS

5.04.02.01 El sedentarismo a nivel laboral

El sedentarismo está ya considerado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como el cuarto factor de riesgo cardiovascular más prevalente, en cuanto es el causante del fallecimiento de más de 3 millones de personas en el mundo. El beneficio de la actividad física regular se ha establecido perfectamente, al comprobar que reduce el riesgo de muerte precoz y de enfermedad cardiovascular.

El sedentarismo laboral es una amenaza constante para nuestra salud física, mental y emocional, en la medida en que la gente no tiene grandes demandas de esfuerzo físico en su trabajo y no realiza actividades físicas periódicas, ingresa al sedentarismo. **(G, 2015)**

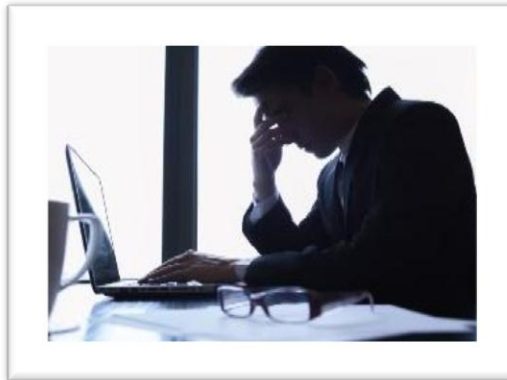


Figura 6 El sedentarismo a nivel laboral

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

5.04.02.02 Síndrome de la fatiga crónica

El síndrome de fatiga crónica (SFC) es un trastorno debilitante y complejo que se caracteriza por un cansancio intenso que no mejora con el descanso en la cama y que puede empeorar con el esfuerzo físico o mental. Las personas con SFC a menudo realizan actividades a un nivel sustancialmente menor de lo que eran capaces antes de la aparición de la enfermedad. La causa o causas del SFC no se han identificado y no se dispone de pruebas de diagnóstico específicas.

El síndrome de fatiga crónica puede ser diagnosticado erróneamente o pasarse por alto porque sus síntomas son parecidos a muchos otros trastornos. La fatiga, por ejemplo, puede ser un síntoma de cientos de enfermedades. Sin embargo, analizar la naturaleza de los síntomas puede ayudar al médico a diferenciar el SFC de otras enfermedades. (<https://www.cdc.gov/cfs/es/general/sintomas.html>, 2013)



Figura 7 fatiga crónica

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

5.04.02.03 Síndrome del túnel carpiano

El Síndrome del túnel carpiano corresponde a una compresión del nervio mediano situado en la palma de la mano.

El síndrome del túnel carpiano empieza lentamente e insidiosamente con hormigueos situados en la mano así como una pérdida de la fuerza muscular de la muñeca y de la mano afectada.

El síndrome del túnel carpiano se produce cuando el nervio mediano, que va desde el antebrazo hacia la mano, se comprime o se aprieta en la muñeca. El nervio mediano controla las sensaciones del lado palmar del pulgar y los dedos (aunque no el meñique), al igual que impulsos a algunos músculos pequeños en la mano que permiten que se muevan los dedos y el pulgar. El túnel carpiano un corredor rígido y estrecho de ligamento y huesos en la base de la mano aloja al nervio mediano y los

tendones. A veces, el engrosamiento de tendones irritados u otra inflamación estrecha el túnel y causa que se comprima el nervio mediano.

El resultado puede ser dolor, debilidad, o entumecimiento en la mano y la muñeca, que se irradia por el brazo. Aunque las sensaciones dolorosas podrían indicar otras afecciones, el síndrome del túnel carpiano es la más común y ampliamente conocida de las neuropatías por atrapamiento en las cuales los nervios periféricos del organismo están comprimidos o traumatizados.

(https://espanol.ninds.nih.gov/trastornos/tunel_carpiano.htm, 2017)

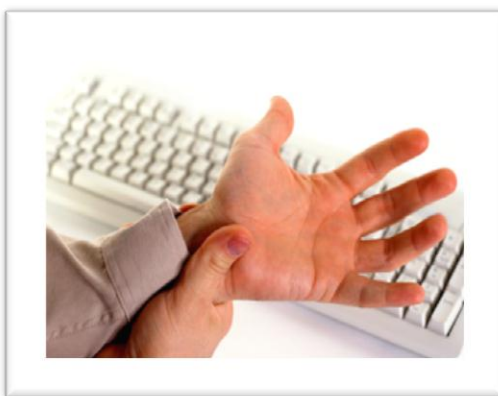


Figura 8 Síndrome del túnel carpiano
Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación de proyecto

5.04.03 PROBLEMAS DE SALUD PSICOLÓGICOS

5.04.03.01 Factores Psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo, son las interacciones que mantiene el colaborador con su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, las capacidades del colaborador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y

experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (UCES, s.f.)

Las condiciones en las que se encuentra el colaborador, el ambiente de trabajo, las interrelaciones de los colaboradores y sus supervisores, mantienen una gran importancia en la ejecución de las tareas que realizan.

Existen algunos factores externos al lugar de trabajo, que se relacionan con las preocupaciones psicosociales que presentan las personas en el trabajo, tales como circunstancias familiares o problemas personales, de los elementos culturales y creencias, la alimentación, las facilidades de transporte y la vivienda, entre otras. (UCES, s.f.)

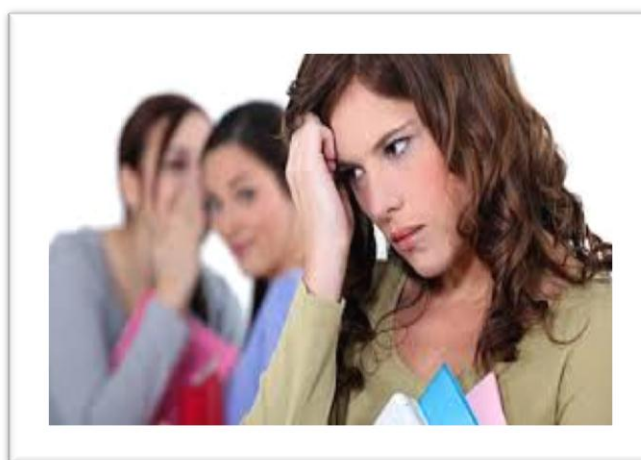


Figura 9 Factores Psicosociales
Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación de proyecto

5.04.03.02 Estrés

El estrés es un trastorno biopsicosocial que afecta actualmente a la población mundial, la cual se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que

exige y demanda cada día individuos aptos y capacitados para enfrentar y resolver cada una de los problemas de índole laboral, social y emocional que se le presenten. Las causas y efectos del estrés en el área laboral son variados, sin embargo lo importante es motivar y preparar a los miembros de las organizaciones laborales para afrontar con tenacidad y valentía los retos planteados a nivel laboral, sin descuidar su salud ocupacional para obtener excelentes resultados en el logro de metas que se propongan.

Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral.

Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado. (Antonieta, 2006)



Figura 10 Estrés

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

5.04.03.03 Síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado

El Síndrome de Burnout (también llamado simplemente "Burnout " o "síndrome del trabajador quemado") es un tipo de estrés laboral conocido como crónico.

El Síndrome de Burnout (del inglés "burn-out": consumirse o agotarse) se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, una falta de motivación absoluta por las tareas realizadas, y en especial, por importantes cambios de comportamiento en quienes lo padecen. Éste cambio de actitud, relacionado generalmente con "malos modales" hacia los demás o con un trato desagradable, es una de las características clave para identificar un caso de Burnout.

Este síndrome suele darse con mayor frecuencia en aquellos puestos de trabajo relacionados con atención a terceros, como docentes, personal sanitario o personas que trabajan en atención al cliente y puede llegar a ser motivo de baja laboral, ya que llega un momento en que el empleado se encuentra física y mentalmente incapacitado para desarrollar su trabajo. (<http://www.estreslaboral.info/index.html>, 2017)



Figura 11 Síndrome del trabajador quemado
Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación de proyecto

5.05 RELACIÓN DE CONTENIDOS

5.05.01 Beneficios de las Pausas Activas

La elaboración de un instructivo de pausas activas es una actividad física brinda a los colaboradores de la empresa SERMIFER la posibilidad de una mejora en sus posturas que son adquiridas por fatiga, contracturas musculares o los diversos tipos de enfermedades ocupacionales, que son provocadas por la labor cotidiana, su beneficio principal es una ayuda a la estructura corporal, conservar la salud y que se evite las lesiones vinculados con la postura laboral y la fatiga muscular, busca además, actuar de manera preventiva y compensatoria de la actividad laboral desempeñada por cada uno de los integrantes de la empresa.

La efectividad y eficiencia que tiene la actividad física realizada por los trabajadores en el lugar de trabajo, apoya en el mejoramiento de la producción debido a que los colaboradores que participan en este tipo de programa se sienten aliviados de las molestias musculares y con el ánimo necesario para afrontar la rutina del trabajo.

Las Pausas Activas se realizan después de comenzada la jornada de trabajo y consiste en la ejecución de ejercicios específicos en el mismo lugar de trabajo, el empleo de los ejercicios de relajamiento se interrumpen en la acumulación de la fatiga, el exceso de tensión con movimientos ejecutados durante pausas de 5 a 10 minutos, y cada uno de los ejercicios al realizarse tiene un tiempo de duración de 10 segundos, por ello debe ejercitarse los músculos no involucrados en la tarea laboral o

que están en contracción durante la mayor parte de la jornada laboral, permitiéndole que reaccione a los estímulos externos con mayor rapidez y mejora las condiciones físicas y mentales proporcionadas por el ejercicio.

En el repositorio digital de la Universidad Politécnica Salesiana realizado por Adriana Sofía Pacheco Sarmiento (2014), “Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral administrativos y trabajadores del área de salud No 1 Pumapungo” establece que se obtienen beneficios por las pausas activas y pueden clasificarse en:

5.05.01.01 Fisiológicos

Provocan un aumento de la circulación sanguínea a nivel de la estructura muscular, mejorando la oxigenación de los músculos y tendones, previniendo las lesiones por esfuerzos repetitivos, mantienen un organismo saludable con disminución de enfermedades psicosomáticas (fatiga, estrés, sedentarismo), disminuye el esfuerzo en la ejecución de las tareas mejora la condición del estado de salud general.

5.05.01.02 Psicológicos

Estimula la autoestima y combate la depresión y la ansiedad, el cambio de rutina aumenta la capacidad de concentración en el trabajo, incentiva a los empleados a la práctica de la actividad física y por consiguiente muestra la preocupación de las empresas por sus funcionarios y mejora las relaciones de vida laboral de los empleados.

5.05.01.03 Sociales

Promueve la integración social y favorece el sentido de grupo, fomenta la relación entre compañeros mejorando la imagen de la empresa despertando el surgimiento de nuevos líderes y es un fuerte factor motivacional estimulando la iniciativa, y favorece el contacto personal.

5.05.01.04 Económicos

Disminuye los gastos médicos, mejora la producción de la empresa y la efectividad y eficiencia de los trabajadores contribuyendo a la organización del trabajo.

5.05.01.05 Laborales

Actúa de manera preventiva y compensatoria de la actividad desempeñada por cada uno de los integrantes de la empresa, reduce los accidentes de trabajo, que pudieran vincularse con la postura laboral y la fatiga muscular.

5.05.02 Difusión y promoción de pausas activas

Atendiendo a la salud de los colaboradores en las empresas, es importante tener presente la calidad de vida social y laboral que no solo depende de las entidades gubernamentales sino de todos sus integrantes, la aplicación de las pausas activas mediante la actividad física como elementos preventivos para la salud del trabajador,

permitirá coadyuvar la unión con otros hábitos, para que la vida laboral sea sana, fuerte y saludable.

La difusión y promoción de las pausas activas estará enfocado en la protección de la salud del trabajador, mediante un instructivo y tríptico informativo, el mismo que se basará en la aplicación de varios ejercicios propuestos.

5.06 METODOLOGÍA

Para la realización del presente proyecto se utilizó el modelo I+D+I (investigación, desarrollo, innovación) el mismo que nos permite que nos orienta a la aplicación de una serie de herramientas teórico-práctico para la solución de problemas, mediante la metodología de marco teórico, en el cual se desarrollan matrices, tablas y figuras, para alcanzar un resultado teóricamente verídico.

La técnica que se escogió para la realización del presente proyecto es la encuesta, ya que esta es una técnica de investigación de campo para la obtención de datos mediante la aplicación de un cuestionario el cual consta de una serie de preguntas cerradas, sobre el tema en cuestión, donde se conoce las opiniones, actitudes y comportamientos de los colaboradores.

El método escogido para la elaboración del trabajo de titulación es el método deductivo ya que este comienza a partir desde los conocimientos generales del problema de la organización, para que de esta manera se especifique las actividades en el instructivo de pausas activas.

La población es el grupo completo de personas donde se aplica la encuesta, en este caso, se emplea a todos los integrantes de la empresa “SERMIFER”, se cuenta con la población de 10 personas, donde recopila información para la aplicación del instructivo de Pausas Activas.

PAUSAS ACTIVAS



5.07 INSTRUCTIVO DE PAUSAS ACTIVAS

Estructura

1. Misión.....	67
2. Visión.....	67
3. Objetivo General.....	67
4. Objetivos Específicos.....	67
5.Pausas Activas.....	68
5.1 Importancia.....	68
5.2Beneficios.....	68
5.3 Tiempo y Lugar en el que se debe realizar las pausas activas.....	69
6. Posturas del trabajo.....	69
6.1 Mala Postura.....	70
6.2 Efectos de la mala postura.....	70
6.3 Buena Postura.....	71
7. Diseño ideal del puesto de trabajo.....	71
8. Tips importantes antes de hacer una pausa activa.....	72
9. Ejercicios propuestos en las pausas activas.....	72
9.1.Ejercicios de respiración.....	72
9.2. Ejercicios de movilidad articular.....	73
9.2.1. Ejercicios para ojos.....	73

9.2.2. Ejercicios para cuello.....	74
9.3 Ejercicios para hombros y brazos.....	75
9.4. Ejercicios para manos y dedos.....	78
9.5.Ejercicios para tronco y cadera.....	80
9.6.Ejercicios para piernas, rodillas y pies.....	82
9.7. Ejercicios de coordinación.....	84
9.8. Ejercicios de flexibilidad.....	86
10 Riso terapia.....	87
10.1Beneficios.....	87
10.2 Actividades para la riso terapia.....	87
10.2.1. Mi nombre.....	87
10.2.2. Caminando.....	88
10.2.3 Misma vocal.....	89
10.2.4. Se murió chicho.....	90
10.2.5. Globos con cara.....	90
11. Conclusiones.....	90
12. Glosario.....	91
13.Planificación de ejercicios de aplicación de pausas activas.....	93

1. MISIÓN

Generar un lugar apropiado en la empresa para los colaboradores con la finalidad de fortalecer la seguridad integral, individual y colectiva enfocada en la aplicación de ejercicios considerados como pausas activas.

2. VISIÓN

El instructivo de pausas activas pretende concientizar la prevención de enfermedades ocupacionales y mejorar el rendimiento físico y mental de los colaboradores de la empresa.

3. OBJETIVO GENERAL:

1. Reducir el sedentarismo laboral, realizando ejercicios que ayuden a la disminución de cansancio físico y mental para incrementar el nivel de productividad de los colaboradores.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Evitar enfermedades ocupacionales ocasionadas por posturas incorrectas o prolongadas y movimientos repetitivos.

2. Promover una mejor interacción grupal entre los colaboradores.
3. Prevenir los niveles de estrés en el personal.

5. PAUSAS ACTIVAS

Son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración máxima de hasta 10 minutos , su fin es la recuperación de los periodos de tensión de carácter físico y psicológico generados por el trabajo, disminuye la fatiga laboral , el sedentarismo , los niveles de estrés , aumenta la concentración y contribuye en la prevención de enfermedades profesionales.

5.1 IMPORTANCIA

- Alienta a los colaboradores, mejorando su estado de ánimo, frente a cualquier actividad.
- Mejora las relaciones interpersonales entre los colaboradores en el lugar de trabajo.
- Previene enfermedades laborales.
- Aumenta la productividad en las actividades que desempeñan.
- Permite conservar una vida laboral exitosa y saludable.

5.2 BENEFICIOS

- Disminuye el estrés, ocasionado por malas posturas.
- Establece nuevos cambios de rutinas.
- Aumenta la circulación sanguínea.
- Corrige la postura.
- Aumenta la autoestima y la capacidad de concentración de los colaboradores.
- Previene riesgos de enfermedades profesionales.
- Aumenta la productividad en su lugar de trabajo.
- Mejora la comunicación e integración entre los colaboradores.

5.3 TIEMPO Y LUGAR EN EL QUE SE DEBE REALIZAR LAS PAUSAS ACTIVAS

La aplicación de las pausas activas se realizara en las instalaciones de la empresa, con el objetivo de favorecer al cuidado de su salud tanto física como mental, de los colaboradores, estas se ejecutaran en el horario matutino de 11:00 am a 11:10am y en el horario vespertino será de 16:00pm a 16:10pm, distribuidos en dos grupos, para la realización de las pausas activas el personal no requiere cambiarse de ropa ya que se trata de ejercicios de poco tiempo de realización, lo cual no provoca desgaste físico que conlleva al cansancio, ni la sudoración.

6. POSTURAS DE TRABAJO

6.1. MALA POSTURA

- ✓ Pantalla de computador muy cerca, muy alta o muy baja.
- ✓ Silla muy separada del escritorio.
- ✓ Espalda doblada.
- ✓ Posición de las piernas cruzadas y hacia atrás.



Figura 12 MALA POSTURA

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

6.2. EFFECTOS DE LA MALA POSTURA

- ✓ Dolor en el cuello
- ✓ Dolor en la espalda

- ✓ Dolor en el brazo o antebrazo
- ✓ Dolor en las manos
- ✓ Sensación de cansancio

6.3. BUENA POSTURA

Una buena postura permite permanecer más tiempo cómodo en el escritorio. Lo primero que se debe hacer es organizar y adecuar el espacio de trabajo para un ambiente ideal, y posteriormente aprender a tomar las posiciones ergonómicas correctas para sentarse frente al computador.

7. DISEÑO IDEAL DEL PUESTO DE TRABAJO

A continuación se observa el esquema de un puesto de trabajo ideal con el diseño y postura para la prevención de enfermedades.



Figura 13 DISEÑO IDEAL DEL PUESTO DE TRABAJO

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

8. TIPS IMPORTANTES ANTES DE EMPEZAR HACER UNA PAUSA ACTIVA

- ✓ Relajarse
- ✓ No hacer los ejercicios bruscamente
- ✓ No debe existir dolor

9. EJERCICIOS PROPUESTOS EN LAS PAUSAS ACTIVAS

9.1. EJERCICIOS DE RESPIRACIÓN:

Este ejercicio ayuda a limpiar, revitalizar y purificar el cuerpo, organizando el metabolismo, el ritmo cardiaco y la circulación de la sangre.

Los ejercicios a realizar son sencillos y de fácil ejecución, se lo puede realizar extendidos, sentados o de pie, la duración tiene el mismo tiempo en cualquier posición en secuencia de 10 segundos en inhalación y exhalación y se repite el ejercicio dos veces.

- 1) Colocar una mano unos centímetros por encima del ombligo, a la altura del diafragma.
- 2) Expulsamos todo el aire que nos quede en los pulmones mediante una espiración forzada. Podemos ayudarnos presionando la zona abdominal.
- 3) A continuación, realizaremos una inspiración nasal. Al inspirar, visualizar como el musculo del diafragma desciende, las últimas costillas se expanden y los pulmones se llenan de aire aumentando su tamaño. Notaremos físicamente como el abdomen sale hacia adelante.

- 4) Al espirara, visualizaremos el proceso inverso, como el diafragma asciende hasta su posición inicial, los pulmones se descargan al exhalar el aire y las costillas vuelven a su posición inicial. El abdomen se mueve hacia dentro.



Figura 14 EJERCICIOS DE RESPIRACIÓN

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto



Figura 15 EJERCICIOS DE RESPIRACIÓN

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

9.2. EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR:

9.2.1 OJOS:

Para mantener la vista en un buen estado, es importante también ejercitar los músculos que dan movimiento a los ojos, así genera relajamiento, para evitar que se genere tensión en la esfera del ojo y con ello afectar la calidad de nuestra vista.

- 1) Sentarse en una posición cómoda, mantenga la cabeza inmóvil todo el tiempo, (solo va a mover la esfera del ojo), comienza a mover los ojos hacia arriba y abajo, repita entre 8 a 10 veces.
- 2) Luego parpadee o cierra los ojos un momento, de movimiento a sus ojos hacia su lado derecho e izquierdo, alternando de 8 a 10 veces, luego parpadee de nuevo o cierre los ojos un momento.

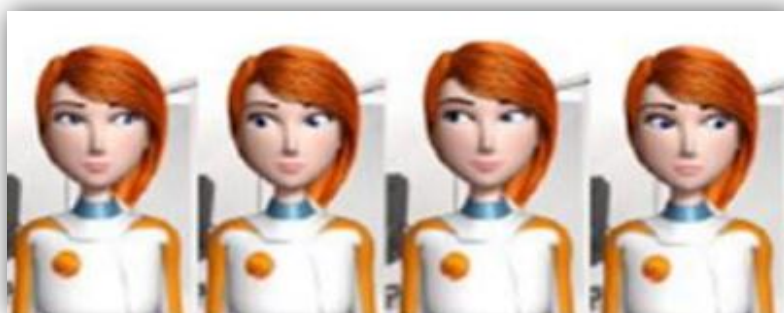


Figura 16 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

9.2.2 CUELLO:

Este ejercicio ayuda a estirar los músculos del cuello, zona donde se acumulan las tensiones físicas y mentales con mayor frecuencia.

- 1) Con la ayuda de la mano lleve la cabeza hacia un lado como si tocara la oreja hasta sentir una leve tensión, sostenga durante 5 segundos y realícelo hacia el otro lado, repita el ejercicio 3 veces.



Figura 17 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

- 2) Entre lace las manos y llévelas atrás de la cabeza de tal manera que lleve el mentón hacia el pecho. Sostenga esta posición durante 5 segundos y descanse, repita el ejercicio 3 veces.



Figura 18 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

9.3.HOMBROS Y BRAZOS:

- 1) Eleve los hombros lo que más pueda hacia las orejas, sostenga esta posición durante 5 segundos, descanse y repítalo 3 veces más.



Figura 19 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

- 2) Lleve los brazo hacia atrás, por las espalda baja y entre lace los dedos e intente subir las manos sin soltar los dedos, sostenga esta posición durante 5 segundos.



Figura 20 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

- 3) Con la espalda recta cruce los brazos por detrás de la cabeza e intente llevarlos hacia arriba, sostenga esta posición durante 5 segundos, descanse y repita el ejercicio 3 veces.



Figura 21 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

- 4) Lleve el brazo hacia el lado contrario y con la otra mano empujelo hacia el hombro, sostenga por 5 segundos y descanse, repita el ejercicio con el otro brazo.



Figura 22 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

- 5) Coloque su mano izquierda detrás del cuello, después pase la mano derecha por encima de la cabeza tomando el codo del brazo y trate de llevar su brazo izquierdo lo más bajo que pueda de la espalda, sostenga por 5 segundos y descanse, repita el ejercicio con el otro brazo.



Figura 23 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR
Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación de proyecto

9.4.MANOS Y DEDOS:

Esta parte del cuerpo es la que más utilizamos durante el día en nuestras tareas cotidianas, es importante los ejercicios de estiramiento y calentamiento de los mismos en la jornada laboral, los movimientos suaves nos permitirá relajar las tensiones que se presentan por su constante actividad.

- 1) Estire el brazo hacia el frente y abra la mano como si estuviera haciendo la señal de pare y con la ayuda de la otra mano lleve hacia atrás todo los dedos durante 5 segundos, descanse y repita el ejercicio 3 veces.



Figura 24 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

- 2) Lleve hacia delante la mano y voltee hacia abajo todos los dedos, con la ayuda de la otra mano ejerza un poco de presión hacia atrás durante 5 segundos, descanse y repita el ejercicio 3 veces.



Figura 25 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

9.5. TRONCO Y CADERA:

Aquí es donde se descargan todas nuestras fuerzas que nos permite mantener posturas y alcanzar movimientos, el permanecer sentado durante tiempos prolongados puede producir fatiga en los músculos de la cadera y disminuir el retorno venoso de las piernas ocasionando la sensación de adormecimiento, cansancio, calambre y dolor.

- 1) Sentado coloque las manos en la espalda, dirija los codos hacia atrás y extienda ligeramente el tronco, sostenga esta posición durante 5 segundos, descanse y repita el ejercicio 3 veces.



Figura 26 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

- 2) Permanezca en una posición estable y segura apoye sus pies uno separado del otro, mantener la espalda recta, para agacharse flexiones las rodillas manteniendo la espalda en la misma postura inicial.



Figura 27 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

9.6. PIERNAS, RODILLAS Y PIES:

Los ejercicios para piernas, rodillos y pies tienen como fin la propia estabilidad, equilibrio y la fuerza de los músculos que rodean las articulaciones para mejorar su función de soporte y movimiento.

Mientras se realizan estos ejercicios es importante respirar lenta y rítmicamente, exhalar cuando empieza el movimiento, inhalar cuando se vuelve al punto de partida.

- 1) Lleve la rodilla al pecho, manténgala por 5 segundos sostenida con la mano derecha y cambie de pierna, repita 3 veces en cada lado.



Figura 28 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

- 2) Extienda sus brazos hacia el frente, y flexione las piernas simulando que se sienta en el aire, mantenga esta posición durante 5 segundos, repita el ejercicio 3 veces.



Figura 29 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

- 3) De pie coloque una pierna hacia adelante y otra atrás, la de adelante completamente recta apoyando únicamente el talón durante 5 segundos y cambie de pierna, repita 3 veces el ejercicio.



Figura 30 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR
Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación de proyecto

9.7.EJERCICIOS DE COORDINACIÓN:

La coordinación generalmente se refiere al movimiento de dos o más partes del cuerpo al mismo tiempo, la coordinación ojo-mano, coordinación bilateral, coordinación espacial, movimientos suaves y controlados del cuerpo favorecen las habilidades de equilibrio necesarias para las actividades diarias, su objetivo es fijar patrones positivos de conductas motrices laborales.

- 1) De pie con las piernas separadas lleve una hacia delante levantándola un poco, empiece hacer movimientos en círculos desde el tobillo incluyendo la pierna durante 5 segundos, repita 3 veces el ejercicio con cada lado.



Figura 31 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

- 2) Con la espalda recta flexione las rodillas, llevar los brazos hacia el frente, siga con la espalda recta, sostenga 15 segundos y descance, repita 3 veces el ejercicio.



Figura 32 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

9.8.EJERCICIOS DE FLEXIBILIDAD:

- 1) Conservando la pierna recta, extiéndala al máximo posible. Mantenga esta posición por 5 segundos y cambie de pierna, repita 3 veces a cada lado.



Figura 33 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

- 2) Sentado con las piernas separadas más allá del ancho de los hombros y con los pies bien apoyados en el suelo, lleve las manos hacia el piso y sostenga posición durante 10 segundos.



Figura 34 EJERCICIOS DE MOVILIDAD ARTICULAR

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

10. RISO TERAPIA:

La riso terapia es la terapia destinada a mejorar el estado físico y psicológico a través de la risa, cuando una persona ríe, además de mejorar su estado de ánimo y mejorar su estado psicológico o de estrés, la riso terapia también nos ayuda a controlar conflictos o aliviar las tensiones que se generan en el día a día.

10.1. BENEFICIOS:

- ✓ Motiva a la gente
- ✓ Mejora la comunicación
- ✓ Alivia las tensiones
- ✓ Mejora los conflictos
- ✓ Aumenta la sensación de pertenencia al grupo
- ✓ Reduce los miedos

10.2. ACTIVIDADES PARA LA RISO TERAPIA:

10.2.1 Mi Nombre: decir el nombre sin mostrar los dientes, en rueda cada uno dice su nombre tapando los dientes con los labios.



Figura 35 ACTIVIDADES PARA LA RISO TERAPIA

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

10.2.2. Caminando: caminar alrededor del salón o lugar de la actividad y saludar a las personas de forma alegre, triste, con dolor físico, somnoliento, bailando



Figura 36 ACTIVIDADES PARA LA RISO TERAPIA

Elaborado por: Karen Almache

Fuente: Investigación de proyecto

10.2.3. Misma vocal: en rueda sentados, ir atribuyendo a cada participante una vocal empezando por la u, repitiendo las veces que haga falta hasta que todos tengan su vocal.



Figura 37 ACTIVIDADES PARA LA RISO TERAPIA
Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación de proyecto

10.2.4. Se murió chicho: colocados todos en un círculo, un participante inicia la rueda diciendo al que tiene a su derecha "se murió chicho", pero llorando y haciendo gestos exagerados. El de la derecha le debe responder lo que se le ocurra, pero siempre llorando y con gestos de dolor.



Figura 38 ACTIVIDADES PARA LA RISO TERAPIA
Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación de proyecto

10.2.5. Globos con cara: cada uno de los participantes toma un globo y un marcador y le dibuja una expresión, feliz triste amargado, entre otros. Y al contar y tirar los globos al aire, cada participante debe tomar un globo y poner la cara que tiene el globo hasta el próximo conteo.



Figura 39 ACTIVIDADES PARA LA RISO TERAPIA
Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación de proyecto

11. GLOSARIO:

ENFERMEDAD LABORAL: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

FLEXIONAR: Doblar una persona el cuerpo o una parte de él.

MONOTONÍA LABORAL: Falta de variedad, que produce aburrimiento o cansancio en el lugar de trabajo.

PAUSAS ACTIVAS: Actividades física que se realiza en un tiempo previamente definido durante la jornada laboral; retomar energías, prevenir riesgos y articular la mente con el cuerpo.

PELIGRO: Fuente o situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos.

POSICIÓN: Manera de estar colocado alguien o algo en el espacio, que se determina en relación con la orientación respecto a algo o con sus partes anteriores, posteriores y laterales.

SEDENTARISMO: En la actualidad, el término está asociado al sedentarismo físico (la falta de actividad física).

RIESGO LABORAL: peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a su vez, sean factores que puedan provocarnos heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc.

ESTRÉS: El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

12. Planificación de ejercicios de aplicación de pausas activas

Cronograma de Pausas Activas				
Día	Horario Matutino	Horario Tarde	Tipo de ejercicio	Duración
Lunes	11:00	16:00	Ejercicios de respiración Ejercicios para los ojos Ejercicios para los hombros y brazos Ejercicios de riso terapia	5-10 minutos
Martes	11:00	16:00	Ejercicios de respiración Ejercicios cuello y cabeza Ejercicios manos y dedos Ejercicios de riso terapia	5-10 minutos
Miércoles	11:00	16:00	Ejercicios de respiración Ejercicios para piernas, rodillas y pies Ejercicios de flexibilidad Ejercicios de riso terapia	5-10 minutos
Jueves	11:00	16:00	Ejercicios de respiración Ejercicios de tronco y cadera Ejercicios de coordinación Ejercicios de riso terapia	5-10 minutos
Viernes	11:00	16:00	Ejercicios de respiración Ejercicios manos y dedos Ejercicios para los hombros y brazos Ejercicios de riso terapia	5-10 minutos

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

“El cuidado de la
salud es considerado
como una inversión
mas no como un
costo”

5.08 Test

TEST DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

Este test está dirigido al personal administrativo y trabajadores de la empresa Servicios Ferreteros Mitad del Mundo “SERMIFER”, en la que se demuestra un primer acercamiento de investigación educativa sobre aspectos importantes del estrés laboral.

Se requiere dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad posible a las diversas preguntas, lo cual permitirá un acercamiento a una realidad concreta.

DATOS GENERALES

a.- Edad **20 a 35** ☐ **35 a 50** ☐ **más de 50** ☐

b.- Género **Femenino** ☐ **Masculino** ☐

INSTRUCCIONES:

A continuación se muestran 12 ítems, para cada uno de ellos, señale con un círculo en qué grado los ha experimentado durante los últimos 3 meses, siendo 1 "casi nunca" y 3 "con mucha frecuencia". A continuación se muestra una descripción más detallada de cada una de las posibles respuestas:

1-Casi nunca.

2- Pocas veces.

3-Con mucha frecuencia.

1) Imposibilidad de conciliar el sueño	1	2	3
2) Jaquecas y dolores de cabeza	1	2	3
3) Indigestiones o molestias gastrointestinales	1	2	3
4) Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual	1	2	3
5) Sensación de cansancio extremo o agotamiento	1	2	3
6) Disminución del interés sexual	1	2	3
7) Respiración entre cortada o sensación de ahogo	1	2	3
8) Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos)	1	2	3
9) Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo	1	2	3
10) Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	1	2	3
11) Tendencias a sudar o palpitaciones	1	2	3
12) Disminución del apetito	1	2	3

Gracias por su colaboración!!!

Tabulación del Test del nivel de estrés laboral

Pregunta #1

Imposibilidad de conciliar el sueño

Tabla 6 Imposibilidad de conciliar el sueño

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Casi Nunca	2	20%
Pocas veces	5	50%
Con mucha frecuencia	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

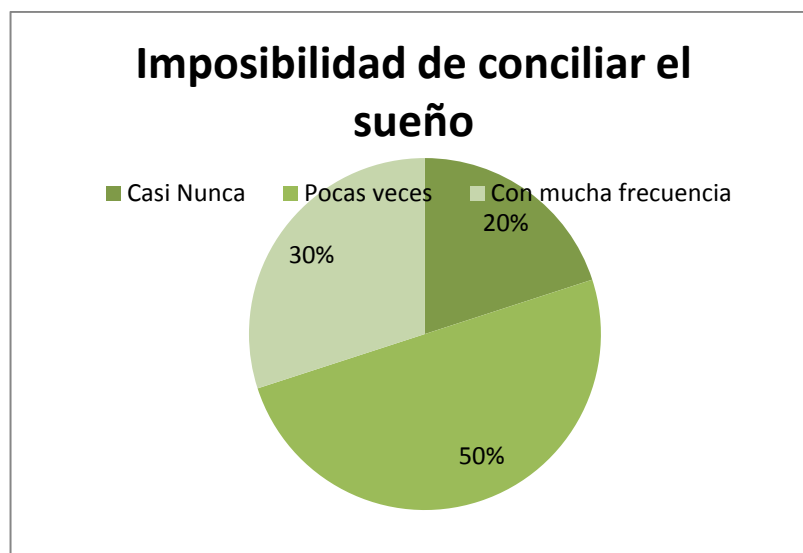


Figura 40 Imposibilidad de conciliar el sueño

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 20% de los encuestados afirman que casi nunca tienen una imposibilidad de conciliar el sueño; el 50% establece un resultado donde revela que pocas veces tienen una imposibilidad de conciliar el sueño, mientras que el 30% tienen una mayor imposibilidad de no poder conciliar el sueño. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores pocas veces tienen una dificultad de no poder conciliar el sueño.

Pregunta #2

Jaquecas y dolores de cabeza

Tabla 7 Jaquecas y dolores de cabeza

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Casi Nunca	1	10%
Pocas veces	4	40%
Con mucha frecuencia	5	50%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

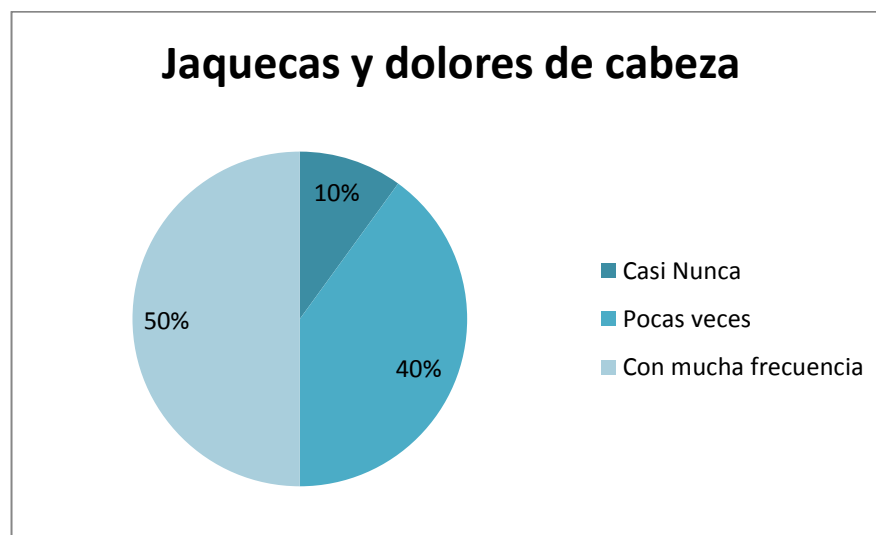


Figura Jaquecas y dolores de cabeza

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 10% de los encuestados afirman que casi nunca tienen jaquecas y dolores de cabeza; el 30% establece un resultado donde revela que pocas veces tienden a sufrir de jaquecas y dolores de cabeza, mientras que el 50% tienen con mayor frecuencia este síntoma. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores encuestados sufre de jaquecas y dolores de cabeza frecuentemente.

Pregunta #3

Indigestiones o molestias gastrointestinales

Tabla 8 Indigestiones o molestias gastrointestinales

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Casi Nunca	3	30%
Pocas veces	5	50%
Con mucha frecuencia	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

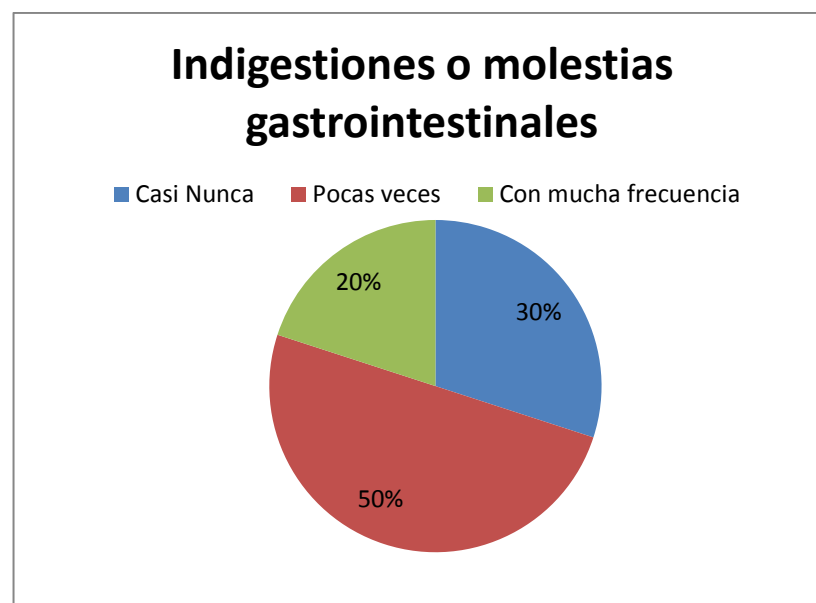


Figura 41 Indigestiones o molestias gastrointestinales

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 30% de los encuestados afirman que casi nunca sufren de indigestiones o molestias gastrointestinales; el 50% establece un resultado donde revela que pocas veces tienen problemas de indigestiones o molestias gastrointestinales, mientras que el 20% tienen con mayor frecuencia indigestiones o molestias gastrointestinales. Dándonos como conclusión que pocas veces la mayoría de los colaboradores encuestados sufre de indigestiones o molestias gastrointestinales.

Pregunta #4

Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual

Tabla 9 Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Casi Nunca	4	40%
Pocas veces	2	20%
Con mucha frecuencia	4	40%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

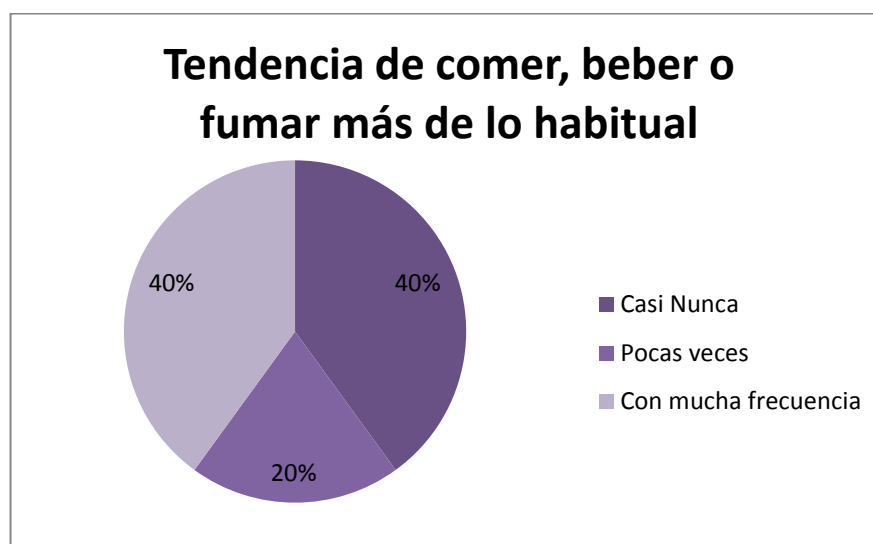


Figura43 Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 40% de los encuestados afirman que casi nunca tienden a comer, beber o fumar más de lo habitual; el 20% establece un resultado donde revela que pocas veces tienden a comer, beber o fumar más de lo habitual, mientras que el 40% tienen con mayor frecuencia a comer, beber o fumar más de lo habitual.

Pregunta #5

Sensación de cansancio extremo o agotamiento

Tabla 10 Sensación de cansancio extremo o agotamiento

Casi Nunca	0	0%
Pocas veces	5	50%
Con mucha frecuencia	5	50%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

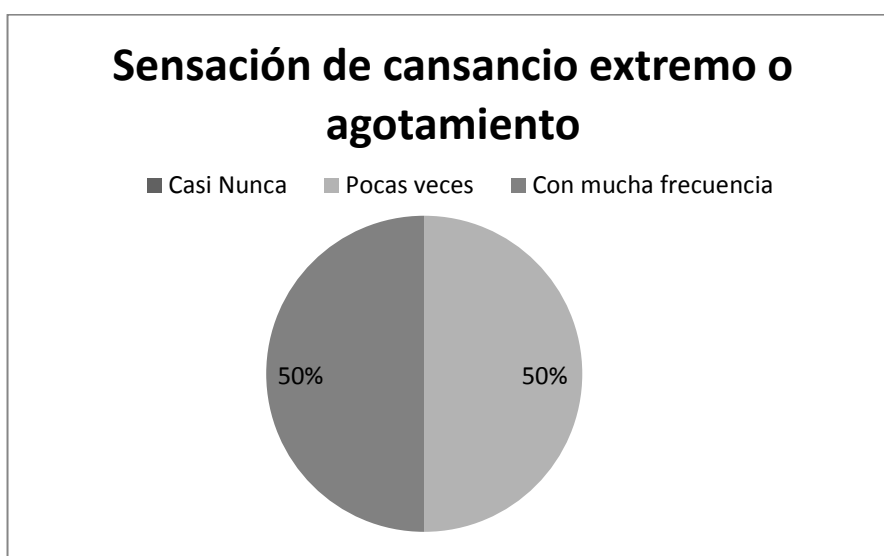


Figura 42 Sensación de cansancio extremo o agotamiento

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 50% de los encuestados afirman que pocas veces tienen la sensación de cansancio extremo o agotamiento; el otro 50% establece un resultado donde revela que sufren una sensación de cansancio extremo o agotamiento con mucha frecuencia, mientras que el 0% de los encuestados casi nunca tienen la sensación de cansancio extremo o agotamiento. Dándonos como conclusión que la mitad de los colaboradores encuestados tienen sensación de cansancio extremo o agotamiento pocas veces y la otra mitad con mayor frecuencia.

Pregunta #6

Disminución del interés sexual

Tabla 11 Disminución del interés sexual

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Casi Nunca	9	90%
Pocas veces	1	10%
Con mucha frecuencia	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

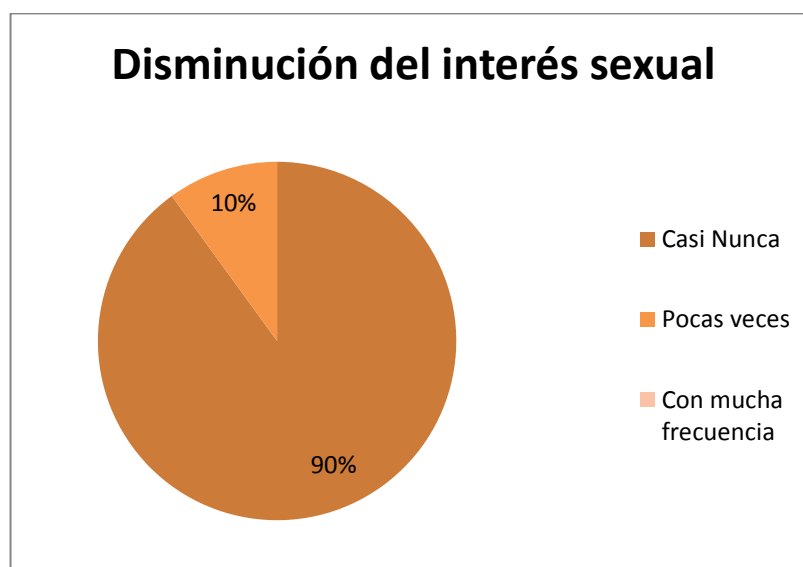


Figura 43 Disminución del interés sexual

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 90% de los encuestados afirman que casi nunca sufren la disminución del interés sexual, y el 10% pocas veces tienden a sentir una disminución del interés sexual. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores encuestados no tienen ningún problema en este ítem del test realizado.

Pregunta #7

Respiración entre cortada y sensación de ahogo

Tabla 12 Respiración entre cortada y sensación de ahogo

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Casi Nunca	8	80%
Pocas veces	1	10%
Con mucha frecuencia	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache



Figura 44 Respiración entre cortada y sensación de ahogo

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 80% de los encuestados afirman que casi nunca tienden a tener problemas con la respiración entre cortada y sensación de ahogo; el 10% establece un resultado donde revela que pocas veces tienden a sufrir este problema; mientras que el otro 10% tienen con mayor frecuencia problemas de respiración entre cortada y sensación de ahogo. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores encuestados tienden a sufrir respiración entre cortada y sensación de ahogo.

Pregunta #8

Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos)

Tabla 13 Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos)

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Casi Nunca	4	40%
Pocas veces	5	50%
Con mucha frecuencia	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

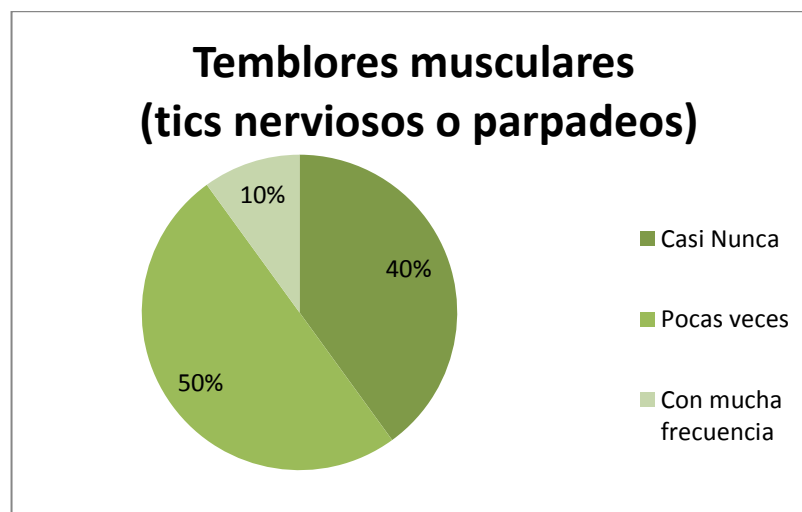


Figura 45 Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos)

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 40% de los encuestados afirman que casi nunca tienden a sufrir temblores musculares; el 50% establece un resultado donde revela que pocas veces tienen temblores musculares; mientras que el otro 10% tienen con mayor frecuencia este problema. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores encuestados tienden a sufrir pocas veces este síntoma de temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos)

Pregunta #9

Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo

Tabla 14 Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Casi Nunca	4	40%
Pocas veces	6	60%
Con mucha frecuencia	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

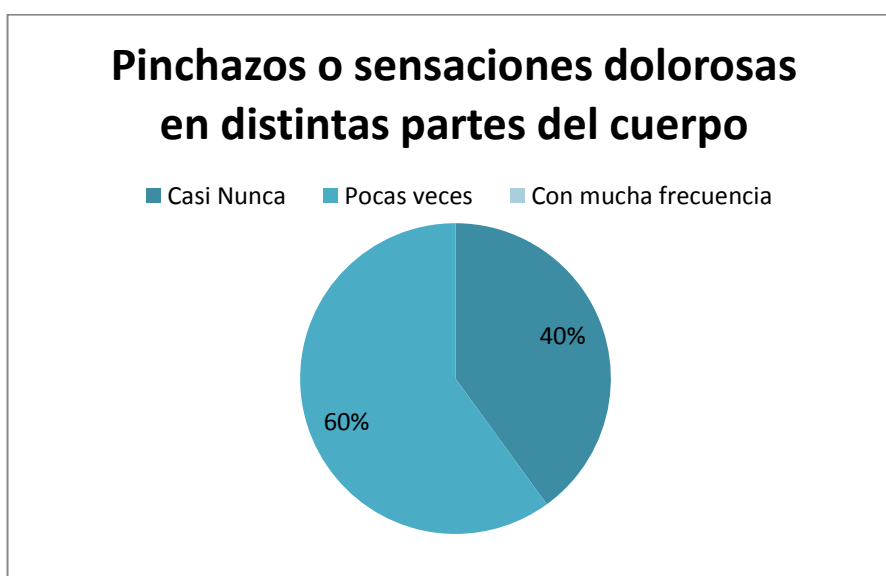


Figura 46 Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 40% de los encuestados afirman que casi nunca tienden a sufrir pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo; mientras que el 60% establece un resultado donde revela que pocas veces tienen este problema. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores encuestados tienden a sufrir pocas veces este síntoma como es pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.

Pregunta #10

Tendencias fuertes de no levantarse por la mañana

Tabla 15 Tendencias fuertes de no levantarse por la mañana

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Casi Nunca	3	30%
Pocas veces	3	30%
Con mucha frecuencia	4	40%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

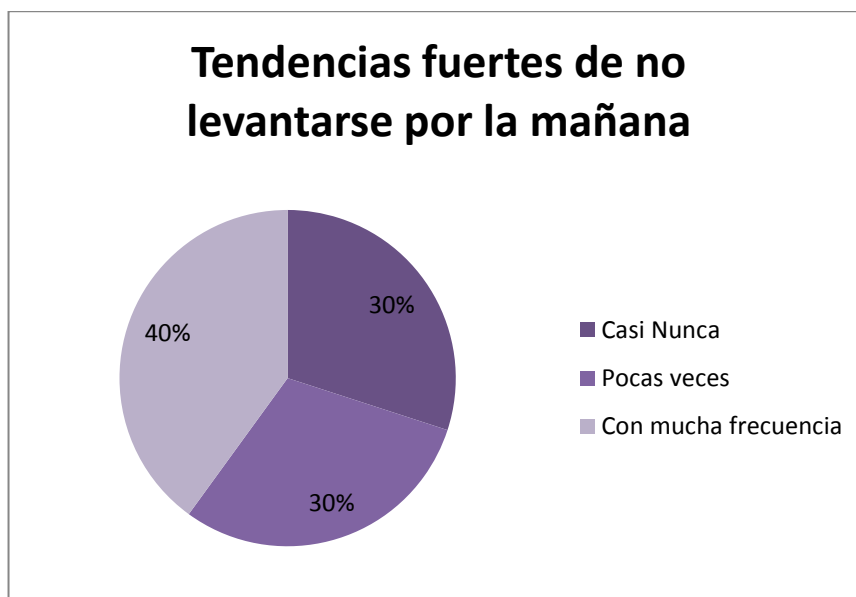


Figura 47 Tendencias fuertes de no levantarse por la mañana

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 30% de los encuestados afirman que casi nunca tienden a sufrir esta anomalía de no levantarse por la mañana; mientras que el 30% establece un resultado donde revela que pocas veces tienen este problema, y el otro 40% posee tendencias fuertes de no levantarse por la mañana. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores encuestados tienden a sufrir con mucha frecuencia este síntoma.

Pregunta #11

Tendencia a sudar o palpitaciones

Tabla 16 Tendencia a sudar o palpitaciones

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Casi Nunca	2	20%
Pocas veces	5	50%
Con mucha frecuencia	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

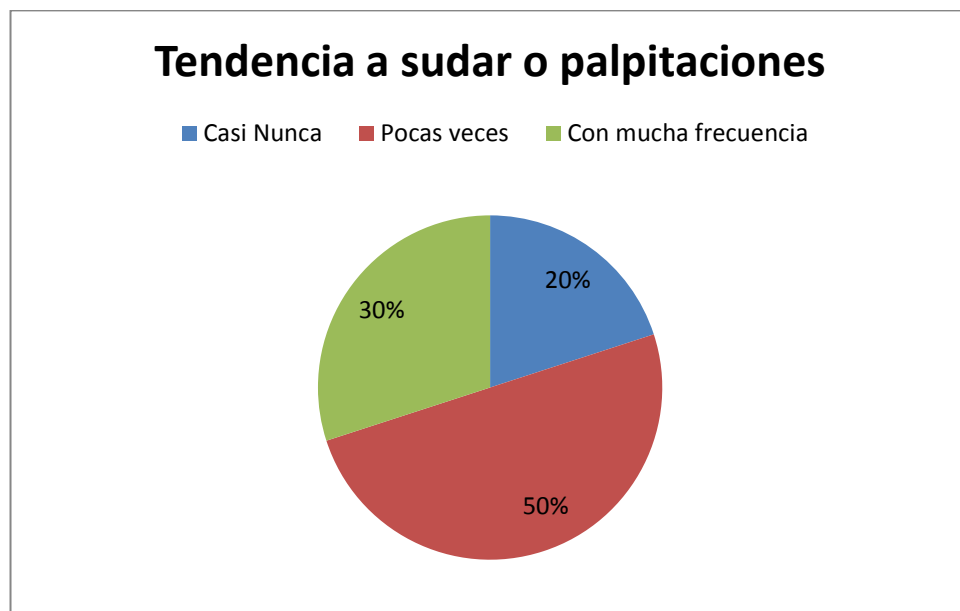


Figura 48 Tendencia a sudar o palpitaciones

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 20% de los encuestados afirman que casi nunca tienden a sufrir esta anomalía de sudor o palpitaciones; mientras que el 50% establece un resultado donde revela que pocas veces tienen este problema, y el otro 30% posee tendencia a sudar o tener palpitaciones. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores encuestados tienden a sufrir pocas veces este síntoma.

Pregunta #12

Disminución del apetito

Tabla 17 Disminución del apetito

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Casi Nunca	6	60%
Pocas veces	3	30%
Con mucha frecuencia	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

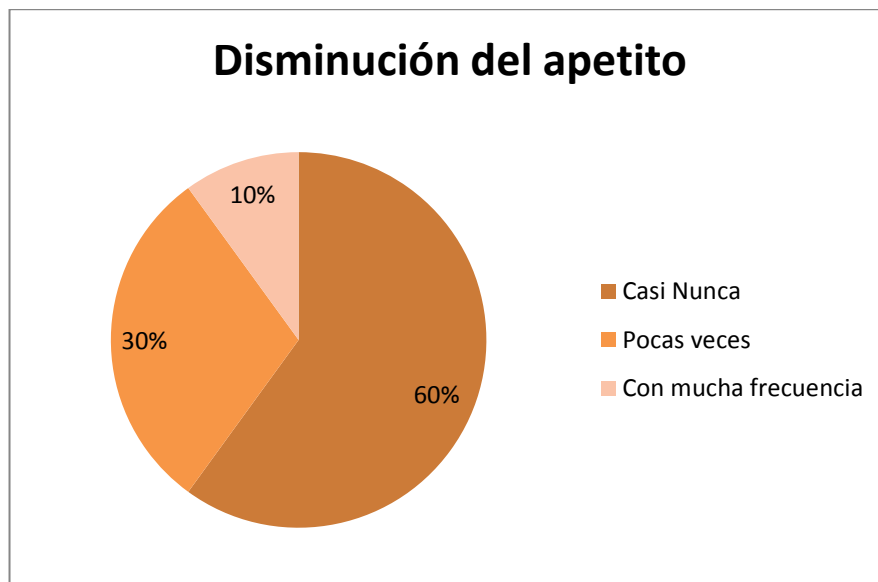


Figura 49 Disminución del apetito

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 60% de los encuestados afirman que casi nunca tienden a sufrir de disminución del apetito; mientras que el 30% establece un resultado donde revela que pocas veces tienen este problema, y el otro 10% tiende a perder el apetito. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores encuestados tienden a sufrir casi nunca la disminución del apetito.

TEST DE LAS CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL

DATOS GENERALES

a.- Edad	20 a 35		35 a 50		más de 50
----------	---------	--	---------	--	-----------

b.- Género **Femenino** ☐ **Masculino** ☐

Instrucciones:

A continuación se muestran varios aspectos relacionados con su puesto de trabajo. Señale con un círculo cómo se siente con respecto a cada uno de ellos en una escala del 1 al 4, siendo 1 "insatisfecho" y 4 "muy satisfecho". Para ayudarle a elegir mejor la opción más acorde a sus sensaciones le mostramos en detalle el significado de cada número de la escala:

1-Insatisfecho.

2- Ni satisfecho ni insatisfecho.

3- Satisfecho.

4- Muy satisfecho.

Encierre en un círculo según crea correspondiente la respuesta seleccionada:

1) Condiciones físicas de su trabajo	1	2	3	4
2) Libertad para elegir su propio método de trabajo	1	2	3	4
3) Sus compañeros de trabajo	1	2	3	4
4) Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho	1	2	3	4
5) Su superior inmediato	1	2	3	4
6) Responsabilidad que usted tiene asignada	1	2	3	4
7) Su salario	1	2	3	4
8) No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	1	2	3	4
9) Relación entre departamentos y trabajo en su empresa	1	2	3	4
10) La cadena de mando no se respeta	1	2	3	4
11) El modo en que su empresa está gestionada	1	2	3	4
12) La atención que se presta a las sugerencias que usted hace	1	2	3	4
13) Su horario de trabajo	1	2	3	4
14) La variedad de tareas que realiza en su trabajo	1	2	3	4
15) Su estabilidad en el empleo	1	2	3	4

Gracias por su colaboración!!!

Tabulación del Test de las causas del estrés laboral

Pregunta #1

Condiciones físicas de su trabajo

Tabla 18 Condiciones físicas de su trabajo

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	0	0%
Regular	5	50%
Satisfecho	3	30%
Muy satisfecho	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

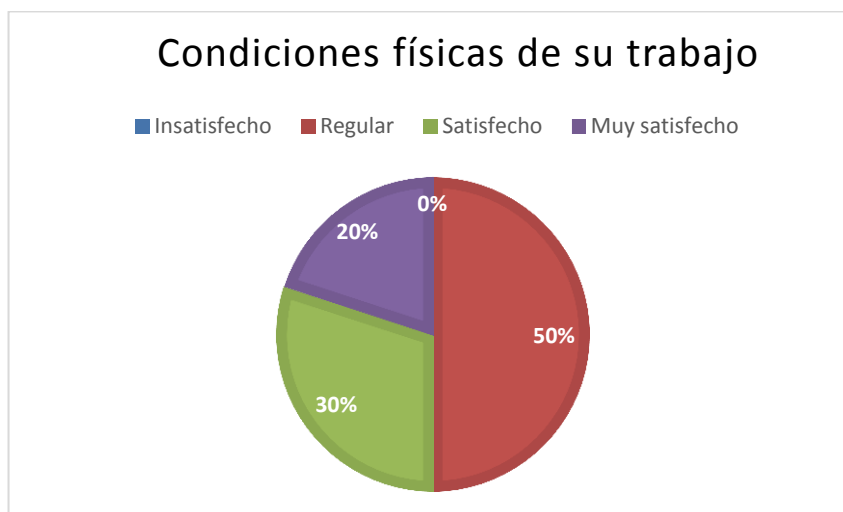


Figura 50 Condiciones físicas de su trabajo

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 50% de los encuestados afirman que las condiciones físicas de su lugar de trabajo son regulares; el otro 30% establece un resultado donde revela que las condiciones físicas de su trabajo son satisfactorias, mientras que el 20% indican que es muy satisfactorio. Dándonos como conclusión que la mitad de los colaboradores opinan que no se sienten muy disgustos con las condiciones físicas de su trabajo.

Pregunta #2

Libertad para elegir su propio método de trabajo

Tabla 19 Libertad para elegir su propio método de trabajo

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	3	30%
Regular	2	20%
Satisfecho	5	50%
Muy satisfecho	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

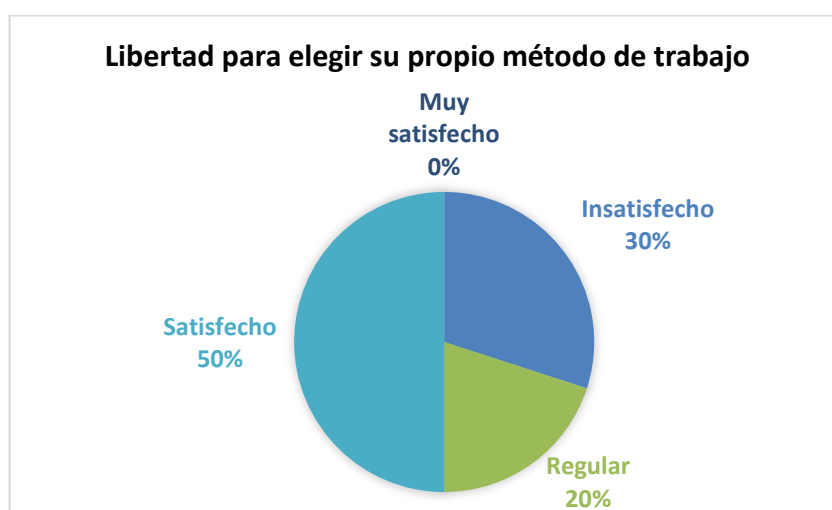


Figura 51 Libertad para elegir su propio método de trabajo

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 30% de los encuestados afirman que se sienten insatisfechos ya que no tienen libertad para elegir su propio método de trabajo; mientras que el 20% se siente regular, mientras que el 50% indican que se sienten satisfechos al tener libertad para elegir su método de trabajo. Dándonos como conclusión que la mitad de los colaboradores opinan que se sienten satisfechos porque tienen libertad para elegir su propio método de trabajo, permitiéndoles de esta manera realizar sus actividades de una forma independiente en la que cada colaborador se sienta cómodo para alcanzar sus metas en su trabajo.

Pregunta #3

Sus compañeros de trabajo

Tabla 20 Sus compañeros de trabajo

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	0	0%
Regular	1	10%
Satisfecho	6	60%
Muy satisfecho	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

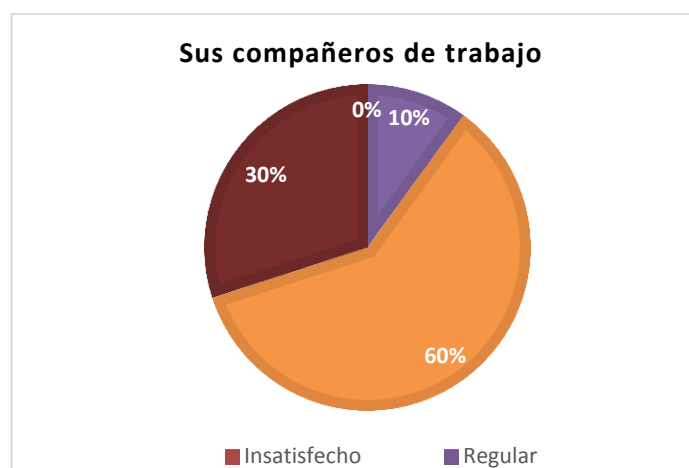


Figura 52 Sus compañeros de trabajo

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 10% de los encuestados afirman que no se sienten a gusto con sus compañeros de trabajo por lo que se tiene un indicador de regular; el 60% establece un resultado donde revela que se sienten satisfechos con sus compañeros de trabajo, mientras que el 30% indican que se sienten muy satisfechos. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores opinan que se sienten satisfechos con sus compañeros de trabajo ya que este es un indicador muy bueno para la empresa porque el compañerismo es un valor sumamente importante para un ambiente organizacional excelente.

Pregunta #4

Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho

Tabla 21 Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	4	40%
Regular	3	30%
Satisfecho	3	30%
Muy satisfecho	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

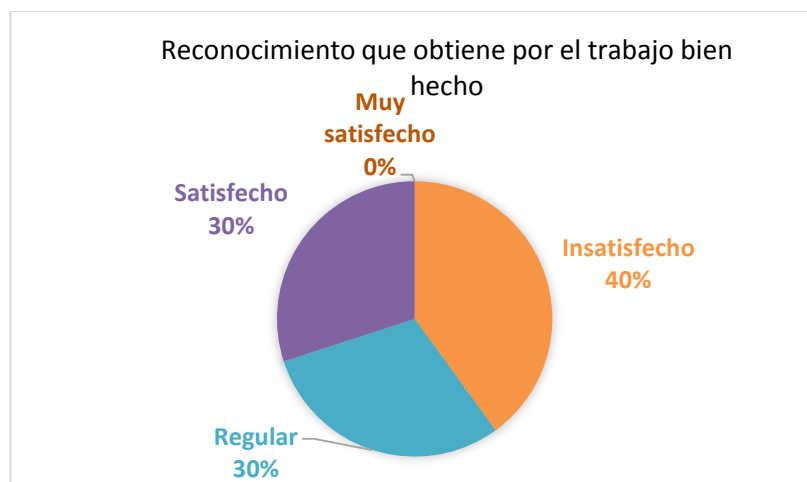


Figura 53 Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 40% de los encuestados afirman que se sienten insatisfechos por el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho; el otro 30% establece que se siente satisfechos por el reconocimiento que obtienen por el trabajo que realizan, mientras que el 20% indican que es regular el reconocimiento que obtienen. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores opinan que se sienten insatisfechos por el reconocimiento que obtienen por el trabajo bien hecho, provocando esto una desmotivación hacia el colaborador ya que por tal motivo no existe mayor empoderamiento hacia la empresa por parte de los colaboradores.

Pregunta #5

Su superior inmediato

Tabla 22 Su superior inmediato

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	1	10%
Regular	1	10%
Satisfecho	4	40%
Muy satisfecho	4	40%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

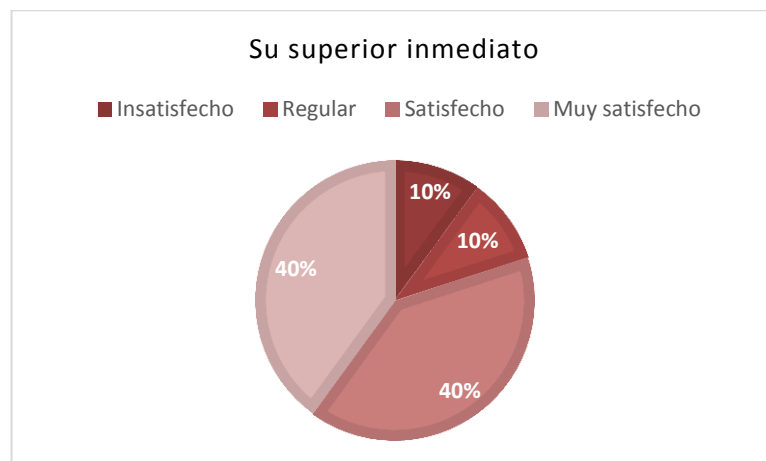


Figura 54 Su superior inmediato

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 10% de los encuestados afirman que se sienten insatisfechos con su superior inmediato, el otro 10% se siente regular, el 40% de los colaboradores se sienten satisfechos; mientras que el otro 40% se sienten muy satisfechos con su superior inmediato. Dándonos como conclusión que los colaboradores se sienten satisfechos y muy satisfechos con su superior inmediato, este resultado es muy bueno porque para el correcto desarrollo de una empresa es de vital importancia que la persona líder y eje fundamental de la empresa debe ser atento y comprensible con los colaboradores.

Pregunta #6

Responsabilidad que usted tiene asignada

Tabla 23 Responsabilidad que usted tiene asignada

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	2	20%
Regular	0	0%
Satisfecho	7	70%
Muy satisfecho	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

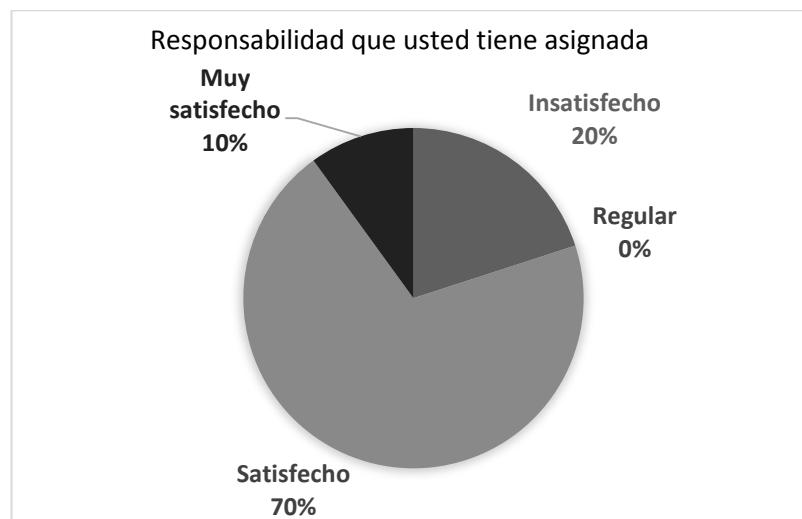


Figura 55 Responsabilidad que usted tiene asignada

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 20% de los encuestados afirman que se sienten insatisfechos con las responsabilidades que tienen asignadas; el otro 70% establece un resultado donde revela que se sienten satisfechos con las responsabilidades asignadas, mientras que el 10% indican que se sienten muy satisfechos. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores se sienten satisfechos con las responsabilidades asignadas este indicador es muy bueno ya que los colaboradores cumplen con las tareas establecidas.

Pregunta #7

Su salario

Tabla 24 Su salario

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	6	60%
Regular	1	10%
Satisfecho	3	30%
Muy satisfecho	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

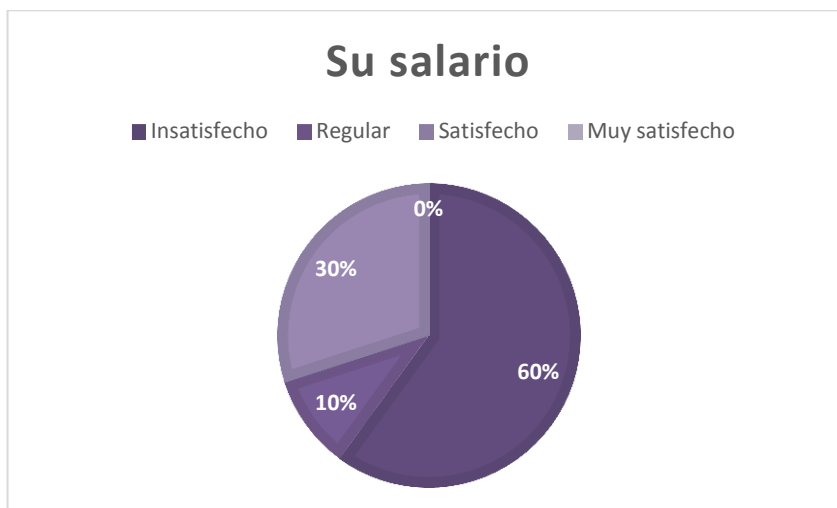


Figura 56 Su salario

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 60% de los encuestados afirman que se sienten insatisfechos con su salario; el otro 10% establece un resultado donde revela que se sienten regular con su salario, mientras que el 30% indican que se sienten satisfechos. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores opinan que se sienten insatisfechos con su salario.

Pregunta #8

No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo

Tabla 25 No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	6	60%
Regular	2	20%
Satisfecho	2	20%
Muy satisfecho	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

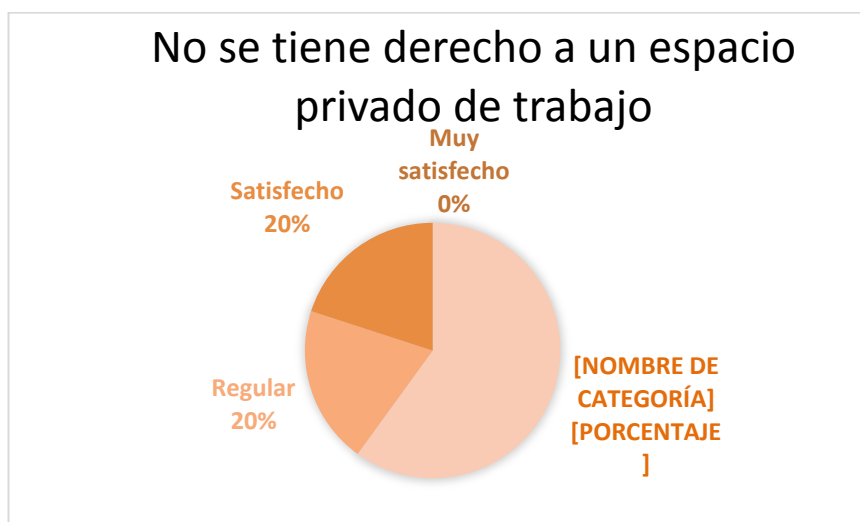


Figura 57 No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 60% de los encuestados afirman que se sienten insatisfechos por no tener derecho a un espacio privado de trabajo; el otro 20% establece un resultado donde revela que se sienten regular, mientras que el otro 20% indican que se sienten satisfechos. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores opinan que se sienten insatisfechos al no contar con un espacio privado en su lugar trabajo.

Pregunta #9

Relación entre departamentos y trabajo en su empresa

Tabla 26 Relación entre departamentos y trabajo en su empresa

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	2	20%
Regular	4	40%
Satisfecho	4	40%
Muy satisfecho	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

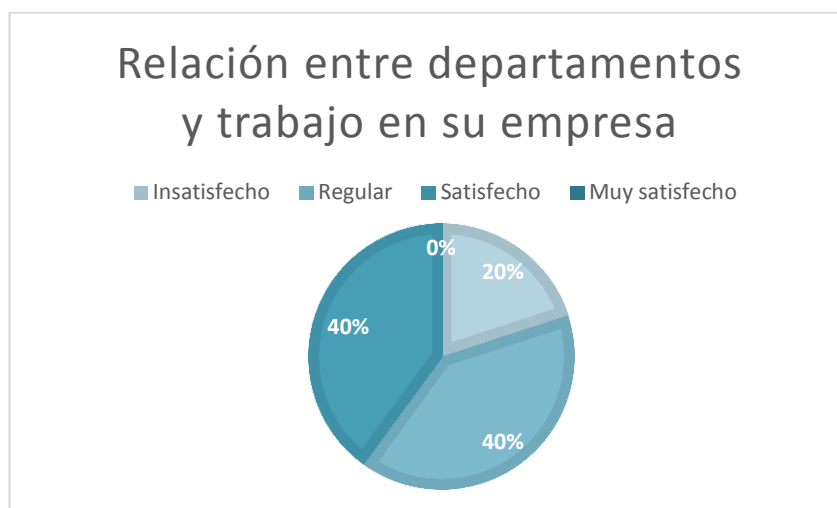


Figura 58 Relación entre departamentos y trabajo en su empresa

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 20% de los encuestados afirman que se sienten insatisfechos por la relación entre departamentos y trabajo que existe en la empresa; el otro 40% establece un resultado donde revela que se sienten regular, mientras que el 40% indican que se sienten satisfechos. Dándonos como conclusión que los colaboradores opinan que la relación que existe entre departamentos y trabajo en su empresa no es la adecuada.

Pregunta #10

La cadena de mando no se respeta

Tabla 27 La cadena de mando no se respeta

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	3	30%
Regular	6	60%
Satisfecho	1	10%
Muy satisfecho	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

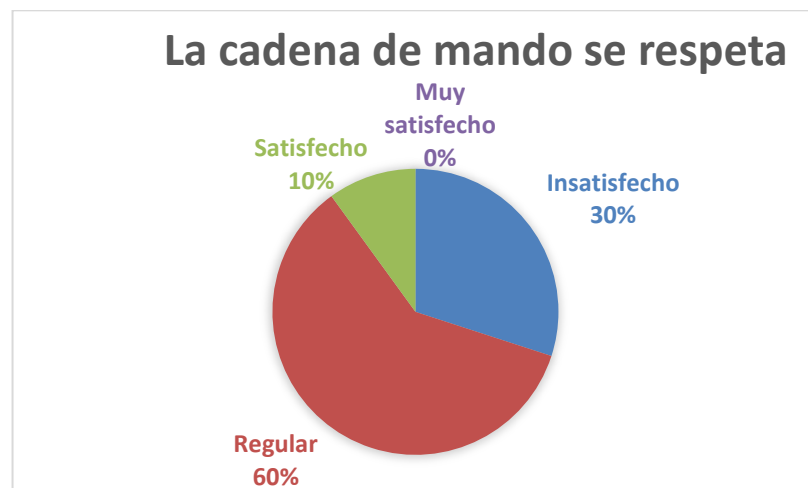


Figura 59 La cadena de mando no se respeta

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 30% de los encuestados afirman que se sienten insatisfechos porque la cadena de mando no se respeta; el otro 60% establece un resultado donde revela que se sienten regular, mientras que el 10% indican que se sienten satisfechos. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores opinan que se sienten regular al observar que en la empresa la cadena de mando no se respeta.

Pregunta #11

El modo en que su empresa está gestionada

Tabla 28 El modo en que su empresa está gestionada

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	1	10%
Regular	3	30%
Satisfecho	6	60%
Muy satisfecho	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

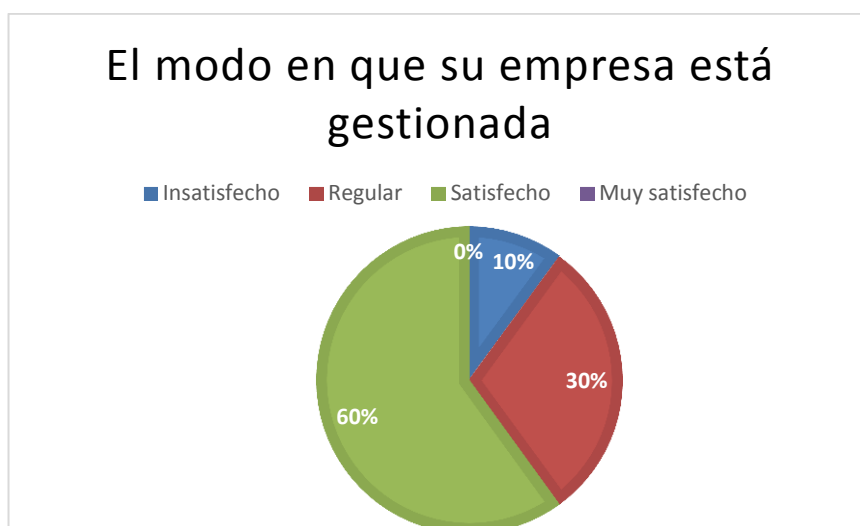


Figura 60 El modo en que su empresa está gestionada

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 10% de los encuestados afirman que se sienten insatisfechos por el modo en que su empresa está gestionada; el otro 30% establece un resultado donde revela que se sienten regular, mientras que el 60% indican que se sienten satisfechos. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores opinan que se sienten satisfecho en el modo en que su empresa está gestionada.

Pregunta #12

La atención que se presta a las sugerencias que usted hace

Tabla 29 La atención que se presta a las sugerencias que usted hace

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	7	70%
Regular	0	0%
Satisfecho	3	30%
Muy satisfecho	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache



Figura 61 La atención que se presta a las sugerencias que usted hace

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 70% de los encuestados afirman que se siente insatisfechos por la atención que se presta a las sugerencias que se hacen, mientras que el 30% establece un resultado donde revela que se sienten satisfechos. Dándonos como conclusión que la mayoría de los colaboradores opinan que se sienten insatisfechos ya que no se presta atención a las sugerencias que realizan, las opiniones o sugerencias que cada colaborador hace es importante y hay que tomarlas muy en cuenta.

Pregunta #13

Su horario de trabajo

Tabla 30 Su horario de trabajo

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	4	40%
Regular	0	0%
Satisfecho	4	40%
Muy satisfecho	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

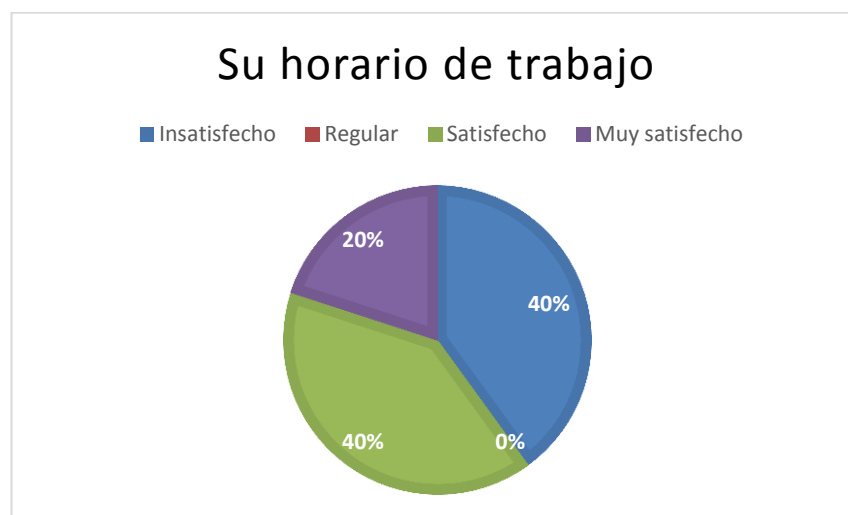


Figura 62 Su horario de trabajo

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 40% de los encuestados afirman que se sienten insatisfechos con su horario de trabajo; el otro 40% establece un resultado donde revela que se sienten satisfechos con su horario de trabajo, mientras que el 20% indican que se sienten muy satisfechos.

Pregunta #14

La variedad de tareas que realiza en su trabajo

Tabla 31 La variedad de tareas que realiza en su trabajo

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	4	40%
Regular	1	10%
Satisfecho	2	20%
Muy satisfecho	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

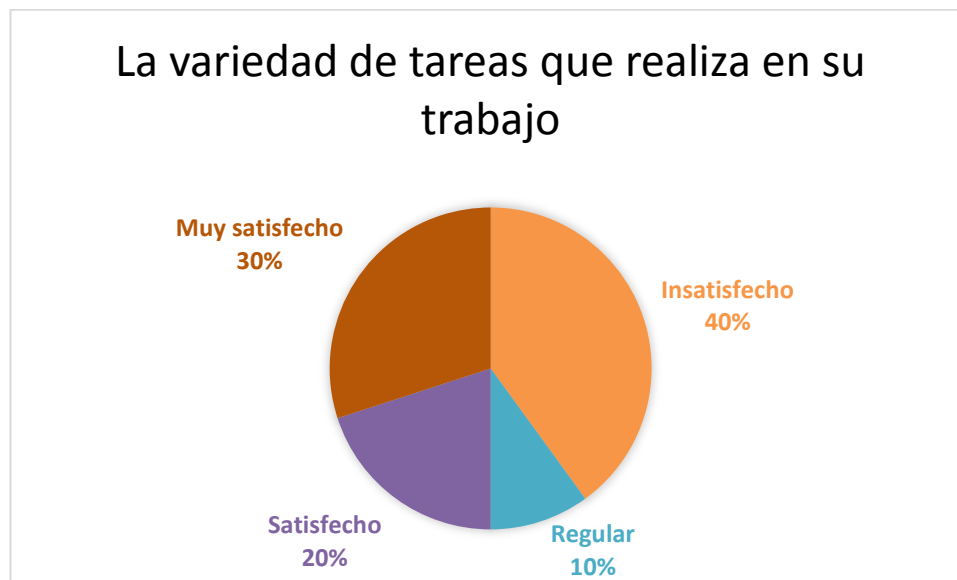


Figura 63 La variedad de tareas que realiza en su trabajo

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 40% de los encuestados afirman que se sienten insatisfecho con la variedad de tareas que realizan en su trabajo; el otro 10% establece un resultado donde revela que se sienten regular, mientras que el 20% indican que se sienten satisfechos y el otro 30% se sienten muy satisfechos.

Pregunta #15

Su estabilidad en el empleo

Tabla 32 Su estabilidad en el empleo

Opciones de respuesta	Personas	Porcentaje
Insatisfecho	2	20%
Regular	3	30%
Satisfecho	4	40%
Muy satisfecho	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

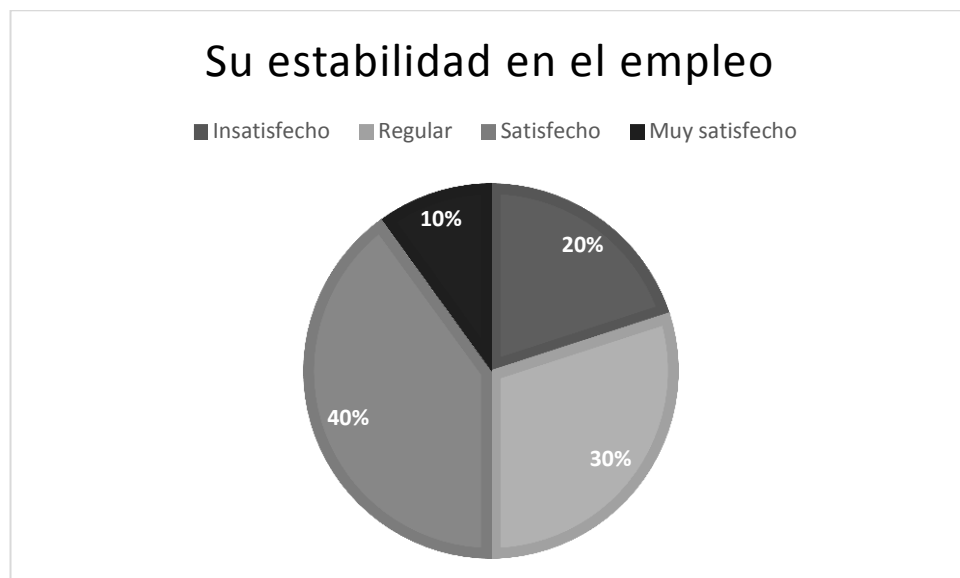


Figura 64 Su estabilidad en el empleo

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 20% de los encuestados afirman que se sienten insatisfechos por la estabilidad en su empleo; el otro 30% establece un resultado donde revela que se sienten regular, mientras que el 40% indican que se sienten satisfechos, y el 10% indica que se sienten muy satisfechos por su estabilidad en el empleo.

Pregunta #16

Edad

Tabla 33 Edad

Edad de los encuestados	Personas	Porcentaje
20 a 35	5	50%
35 a 50	3	30%
Más de 50	2	20%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

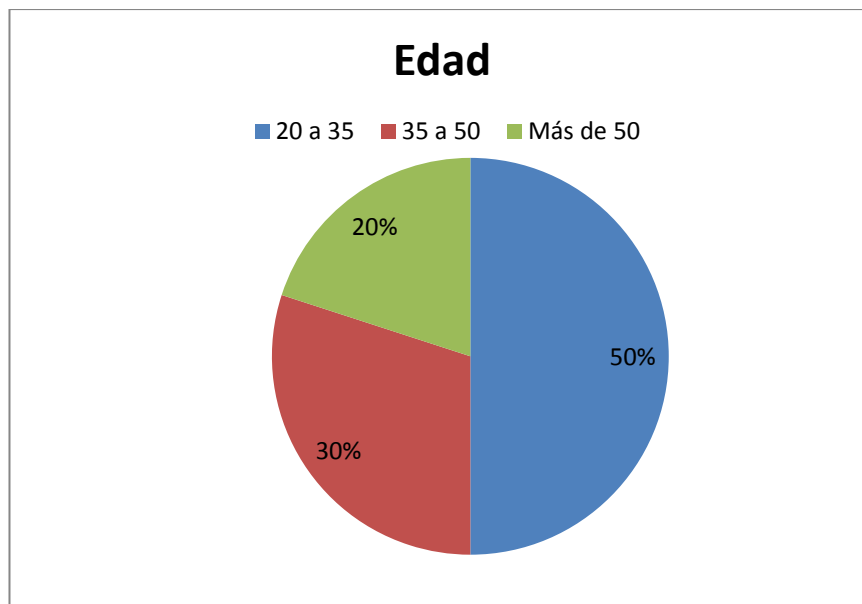


Figura 65 Edad

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 50% de los encuestados tienen entre 20 a 35 años de edad; el otro 30% de los colaboradores de la empresa tienen entre 35 a 50 años de edad; mientras que el 20% tiene más de 50 años de edad.

Pregunta #17

Género

Tabla 34 Género

Género de los encuestados	Personas	Porcentaje
Femenino	4	40%
Masculino	6	60%

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

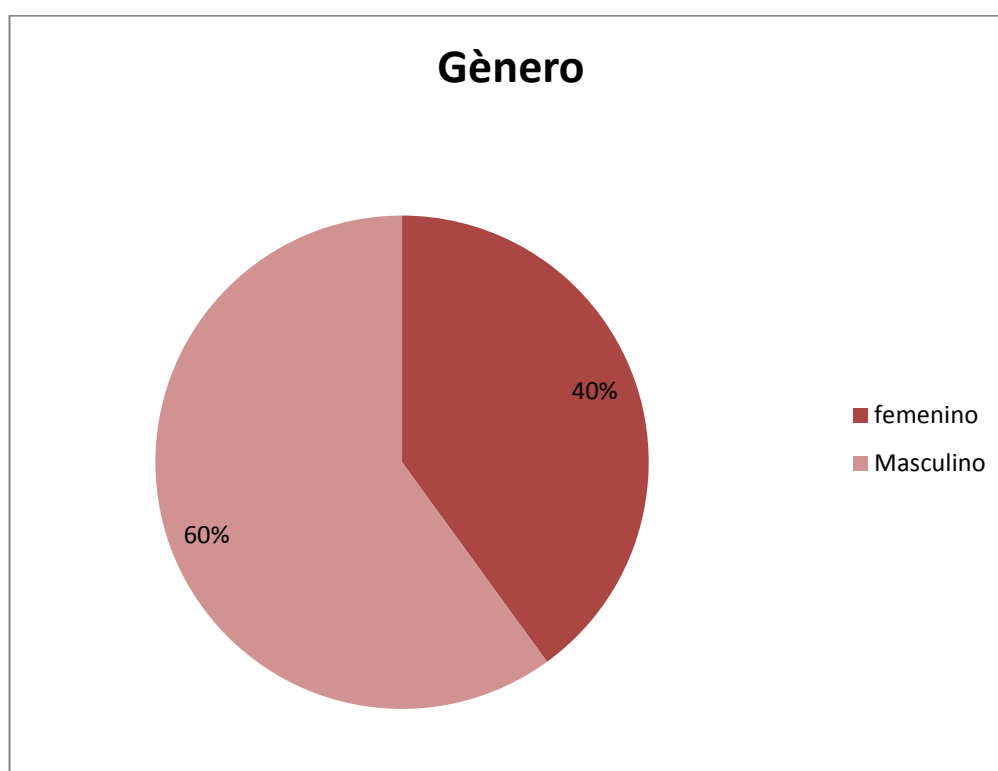


Figura 66 Género

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karen Almache

Análisis:

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “SERMIFER”, indica que el 40% de los encuestados son de género femenino; mientras que el otro 60% de los colaboradores de la empresa son de género masculino.

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recurso Administrativo

6.01.01 Recurso Humano

- Autor del proyecto.
- Tutor del proyecto.
- Lector del proyecto.
- Colaboradores de la empresa Sermifer.
- Gerencia de la empresa Sermifer.
- Facilitador

6.01.02 Recursos Tecnológicos

- Laptop
- Proyector
- Parlantes

6.01.03 Recursos Materiales

- Globos
- Marcadores
- Papelotes
- Esferos gráficos
- Copias

- Tiza

6.01.04 Recurso Financiero

- La empresa Sermifer cuenta con el espacio físico (sala de reuniones) para la ejecución de las diferentes capacitaciones.

6.02 Presupuesto

Tabla 35 Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Sala de reuniones “Sermifer”	1	Activo de la empresa	\$ 0.00
Laptop	1	Activo de la empresa	\$ 0.00
Parlantes	1	Activo de la empresa	\$ 0.00
Pizarra	1	Activo de la empresa	\$ 0.00
Proyector	4 horas	\$10.00	\$ 40.00
Sillas	15	\$0.35	\$5.25
Mesa	1	\$2.50	\$2.50
Papelotes	15	\$0.30	\$4.50
Marcadores	10	\$1.00	\$10.00
Borrador de pizarra	1	\$1.50	\$1.50
Tiza	1	\$0.70	\$0.70
Copias	20	\$0.10	\$2.00
Esfero Grafico	15	\$0.40	\$6.00
Globos	15	\$0.20	\$3.00
Transporte	4 meses	\$1.00	\$40.00
Facilitador	2	\$3.13 por hora	\$12.52
		Subtotal:	\$127.97
		12% IVA:	\$15.36
		Total + IVA:	\$143.33.
		3% Imprevistos:	\$4.30
		Total global:	\$147.63

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Karina Almache

6.03 Cronograma de actividades

Tabla 36 Cronograma de Actividades

[illegible]

Capítulo 4 : Análisis de Alternativas																								
Matriz de análisis de alternativas																								
Matriz de análisis de impacto de los objetivos																								
Diagrama de estrategias																								
Matriz de marco lógico																								
Capítulo 5 : Propuesta																								
Antecedentes de la propuesta																								
Descripción																								
Formulación del proceso de aplicación de la propuesta																								
Capítulo 6 : Aspectos Administrativos																								
Recursos																								
Presupuesto																								
Cronograma																								
Capítulo 7 : Conclusiones y Recomendaciones																								
Conclusiones																								
Recomendaciones																								

Elaborado por: Karen Almache
Fuente: Investigación del Proyecto

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones:

- 1) Este instructivo de pausas activas beneficiara a la empresa el cual permitirá reducir el sedentarismo laboral, aumentar la productividad y mejorar la comunicación y relaciones interpersonales entre los colaboradores.
- 2) La aplicación del presente instructivo de pausas activas facilitara a los colaboradores a promover actividades eficientes de interacción.
- 3) La aplicación del instructivo de pausas activas tiene como objetivo prevenir el estrés laboral y concientizar sobre la salud integral tanto física y mental para mejorar la productividad en sus tareas designadas.

7.02 Recomendaciones:

- 1) La aplicación adecuada del instructivo de pausas activas evitara el incremento del estrés laboral.
- 2) Realizar una correcta ejecución de los ejercicios propuestos de las pausas activas, cumpliendo el horario establecido en el instructivo dentro de la jornada laboral.
- 3) Se recomienda que al aplicar correctamente el instructivo de pausas activas se dará un mejor resultado en la salud tanto física y mental en los colaboradores de la empresa.

Bibliografía

Antonieta, C. M. (18 de 04 de 2006). *Patologías por estrés crónico*. Obtenido de http://www.psicologiacentifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-gonro01_1.htm

FERNANDEZ, M. (11 de 01 de 2010).
<http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>.
Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>

G, P. (26 de 02 de 2015). *siete días médicos revista de atención primaria* .
Obtenido de http://www.sietediasmedicos.com/literatura-medica/cardiologia/item/5088-sedentarismo-laboral-y-riesgo-cardiovascular#.WKy5JW_hDIU

<http://www.estreslaboral.info/index.html>. (2017). Obtenido de <http://www.estreslaboral.info/index.html>

https://espanol.ninds.nih.gov/trastornos/tunel_carpiano.htm. (2017). Obtenido de https://espanol.ninds.nih.gov/trastornos/tunel_carpiano.htm

<https://www.cdc.gov/cfs/es/general/sintomas.html>. (14 de 02 de 2013). Obtenido de <https://www.cdc.gov/cfs/es/general/sintomas.html>

LUIS, R. J. (25 de 07 de 2011).
<http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>.
Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>

RAMIRO, L. (08 de 05 de 2013). <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-9.-garantizar-el-trabajo-digno-en-todas-sus-formas>. Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-9.-garantizar-el-trabajo-digno-en-todas-sus-formas>

UCES. (s.f.). *Factores Psicosociales en el trabajo*. Recuperado el 08 de 09 de 2016, de http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES_Texto.pdf

- Silva, J. (2016). Instituto Tecnológico Superior Cordillera; titulado, “Proyecto de investigación elaboración y socialización de una guía para desarrollar talleres de actividades motivacionales, dirigidos a los trabajadores del restaurante de comida china Mágico oriental”

- Pacheco, S. (2014). Universidad Politécnica Salesiana; titulada, “Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral administrativos y trabajadores del área de salud No 1 Pumapungo”
- Constitución de la República del Ecuador (2008) Registro Oficial No.449 del 20 de Octubre del 2008; Art.326 numeral 5.
- Plan Nacional del Buen vivir (2013-2017) Objetivo No 9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas; Objetivo No 6 Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.
- Código de Trabajo (2005) Registro Oficial No.167 del 16 de Diciembre del 2005.
- Constitución de la República del Ecuador (2008) Registro Oficial No.449 del 20 de Octubre del 2008; Art. 33
- Ley Orgánica de Educación Superior (2010) Registro Oficial Suplemento No. 298 del 12 de Octubre del 2010
- Compañía Servicios Ferreteros Mitad del Mundo Cía. Ltda. “SERMIFER” (2001); Sr. Ramiro Almeida; Historia
- Vélez, H. (2011). Universidad de las Américas; Trabajo de Titulación
- Organización Mundial de Salud
- Rodríguez, M. (2016). Actividades grupales de riso terapia
<https://www.youtube.com/watch?v=U5533X-m-i8>
- Estrés laboral. Info; <http://www.estreslaboral.info/test-de-estres-laboral.html>

ANEXOS

Quito, 26 de septiembre del 2017

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presenta.

De mi consideración:

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del Instructivo de Pausas Activas desarrollado por la Srta. Almache Quistial Karen Michelle estudiante del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, en razón de haber cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, ya que la aplicación del instructivo beneficiara para prevenir el estrés laboral en los colaboradores de la empresa Sermifer ubicada en el sector de San Antonio de Pichincha.

El trabajo realizado mediante un instructivo de pausas activas para la empresa SERMIFER, se encuentra terminado y a satisfacción en la institución.

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

Atentamente,



Ing. Diego Arguello

GERENTE GENERAL SERMIFER

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TRABAJO DE TITULACION PAUSAS ACTIVAS KAREN
ALMACHE.pdf (D30421109)
Submitted: 2017-09-07 15:38:00
Submitted By: gelkaly.diaz@cordillera.edu.ec
Significance: 9 %

Sources included in the report:

TESIS MARCELA FONSECA.pdf (D30370337)
Karen Sandoval.pdf (D30391837)
PROYECTO FINAL JESSICA CORONADO V.docx (D23248659)
TESIS PAOLA YANZA.pdf (D30270461)
ANDREA INGA.pdf (D30300131)
VEGA MEZA GABRIELA ALEJANDRA.docx (D23385268)
WILLIAM PEÑAHERRERA.pdf (D30300290)

Instances where selected sources appear: