



CARRERA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS-
PERSONAL

Elaboración y socialización de una guía de pausas activas para disminuir la
fatiga y la rutina laboral de los colaboradores de la empresa
Administración Zonal Calderón Distrito Metropolitano de Quito
(2018-2019)

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos- Personal

Autor: Carla Revelo

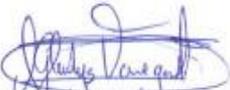
Tutor: Doctora Gladys Venegas

Quito, 2019

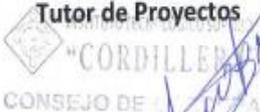
ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 28 de mayo del 2019

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **REVELO SANCHEZ CARLA ISABEL**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA FATIGA Y LA RUTINA LABORAL DE LOS COLABORARES DE LA EMPRESA ADMINISTRACIÓN ZONAL CALDERÓN DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2018-2019**, 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. VANEGAS DIGNA
Tutor de Proyectos



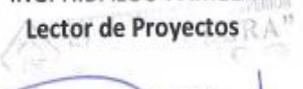
"CORDILLERA"
CONSEJO DE



Adm. **PSIC. FABIÁN JARA**
Delegado Unidad de Titulación



ING. HIDALGO PAMELA
Lector de Proyectos



"CORDILLERA"
CONSEJO DE



04 JUN 2019



ING. FRIKTZIA MENDOZA
Directora de Carrera

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

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



Carla Isabel Revelo Sánchez

C.C: 175447319-5

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Carla Isabel Revelo Sánchez portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 175447319-5 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 ELABORACION Y SOCIALIZACION DE UNA GUIA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA FATIGA Y LA RUTINA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ADMINISTRACION ZONAL CALDERON 2018-2019., con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

Firma:



Nombre: Carla Isabel Revelo Sánchez

Cedula: 175447319-5

Quito, 30 de abril del 2019

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser el pilar fundamental de mi vida por permitirme realizar mis estudios, encontrándome en el camino con personas que han sido mi soporte durante mi carrera, a todos mis profesores que han sido grandes profesionales.

Mi más grande agradecimiento es para mi madre que día con día ha sabido ayudarme a salir adelante con su esfuerzo y dedicación en su trabajo, me ha enseñado varias cosas a lo largo de mi vida, sé que con mi madre cuento para todo y por ella me he esforzado, en toda mi carrera.

Le agradezco a mi hermana que ha sido una parte muy importante en mi vida ya que con sus conocimientos tanto como profesional como personal ha sabido guiarme por el camino, solo como una hermana puede aconsejar y le agradezco por no dejarme caer en ningún momento. Y sobre todo agradezco a mi sobrino que con un beso y una sonrisa me levantaba el ánimo.

En mi vida hay varias personas que me han ayudado a salir adelante, una de ellas es mi novio la persona que ha estado en todo momento conmigo, le agradezco por darme apoyo durante el tiempo que realice mi proyecto y por darme ánimos cuando más lo he necesitado.

DEDICATORIA

A Dios porque a pesar de los problemas que hemos enfrentado en la vida, nos ha dado la fortaleza a mi familia, por culminar esta etapa en mi vida.

A mi familia por ser mi pilar fundamental durante mi carrera, ya que siendo mi apoyo constante pude conseguir varias metas a lo largo de los semestres, por enseñarme a que caer y a levantarme en mis problemas.

A mi tutora del proyecto que aparte de ser una gran profesional, con muchos conocimientos supo ayudarme a exigirme a mí misma como persona y profesional y ayudarme a culminar una de las etapas más importantes.

INDICE GENERAL

Declaración de autoría.....	I
Licencia de uso no comercial.....	II
Agradecimiento.....	III
Dedicatoria.....	IV
Indice general.....	V
Índice de tablas.....	XI
Indice de figuras.....	XII
Resumen ejecutivo.....	XVI
Abstract.....	XVII
Introducción.....	XVIII
CAPITULO I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
1.01 Antecedentes.....	1
1.01.01 Macro.....	1
1.01.02 Meso.....	3
1.01.03 Micro.....	5
1.02 Justificación.....	7
1.03 Definición del problema central (Matriz “T”).....	8
1.04 Análisis de la matriz “T”	9

CAPITULO II.....	11
INVOLUCRADOS.....	11
2.01 Mapeo de involucrados.....	11
2.02 Matriz de análisis de involucrados.....	12
2.02.01 análisis de la matriz de involucrados.....	15
CAPITULO III.....	18
ARBOL DE PROBLEMAS.....	18
3.01 Árbol de problemas.....	18
3.01.01 Análisis del árbol de problemas.....	19
3.02 Árbol de objetivos.....	20
3.02.01 Análisis del árbol de objetivos.....	21
CAPITULO IV.....	22
ANALISIS DE ALTERNATIVAS.....	22
4.01 Matriz de análisis de alternativas.....	22
4.01.01 Análisis de la matriz de análisis de alternativas.....	23
4.02 Matriz de análisis de impacto de los objetivos.....	25
4.02.01 Análisis de la matriz de análisis de impacto de los objetivos.....	26
4.03 Diagrama de estrategias.....	28
4.03.01 Análisis de diagrama de estrategias.....	29
4.04 Matriz de marco lógico.....	31

4.04.01 Análisis de la matriz de marco lógico.....	33
CAPITULO V.....	36
PROPUESTA.....	36
5.01 Antecedentes.....	36
5.02 Justificación.....	38
5.03 Objetivo general.....	38
5.04 Marco teórico (relación de contenidos)	39
5.05 Descripción del marco lógico.....	40
5.06 Metodología.....	45
5.07 Encuestas para levantamiento de información.....	46
5.07.01 Resultados de la aplicación de la encuesta.....	49
5.08 Portada de la propuesta.....	62
5.08.01 Índice.....	63
5.08.02 Prologo.....	65
5.08.03 Alcance.....	66
5.08.04 Temática.....	67
5.08.05 Ejercicios de calentamiento.....	73
5.08.06 Ejercicios.....	74
5.08.07 Ejercicios de cabeza y cuello.....	75
5.08.08 Ejercicios.....	76

5.08.09 Ejercicios de hombros y brazos.....	78
5.08.10 Ejercicios.....	79
5.08.11 Ejercicios de abdomen.....	80
5.08.12 Ejercicios.....	81
5.08.13 Ejercicios de espalda.....	82
5.08.14 Ejercicios.....	83
5.08.15 Ejercicios de cadera y piernas.....	84
5.08.16 Ejercicios.....	85
5.08.17 Ejercicios para personas que padecen dolor de espalda.....	86
5.08.18 Ejercicios.....	87
5.08.19 Ejercicios para personas que tienen movilidad limitada.....	88
5.08.20 Ejercicios.....	89
5.08.21 Ejercicios para relajar el cuello.....	90
5.08.22 Ejercicios.....	91
5.08.23 Ejercicios para relajar el rostro.....	92
5.08.23 Ejercicios.....	93
5.08.24 Ejercicios para aumentar la creatividad.....	94
5.08.25 Ejercicios.....	95
5.08.26 Pasos para tener una vida saludable.....	96
5.08.27 Pasos para tener pausas activas en su celular.....	97

5.09 Proceso de sociabilización de propuesta.....	98
5.09.01 Bienvenida.....	99
5.09.02 Reglas de oro.....	100
5.09.03 Video.....	101
5.09.04 Presentación del taller de pausas activas.....	102
5.09.05 Respuestas e inquietudes y retroalimentación.....	103
5.09.06 Cierre del taller.....	104
5.09.07 Refrigerio.....	105
CAPITULO VI.....	110
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	110
6.01 Recursos.....	110
6.01.01 Recursos Humanos.....	110
6.01.02 Recursos Audiovisuales.....	110
6.01.03 Recursos Materiales.....	110
6.02 Presupuesto.....	111
CAPITULO VII.....	112
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	112
7.01 Conclusiones.....	112
7.02 Recomendaciones.....	113
Bibliografía.....	114

Anexos.....116

INDICE DE TABLAS

Tabla N.1 Matriz “T”.....	8
Tabla N.2 Matriz de análisis de involucrados.....	12
Tabla N.3 Matriz de análisis de alternativas.....	22
Tabla N.4 Matriz de análisis de impacto de los objetivos.....	25
Tabla N.5 Matriz de marco lógico.....	31
Tabla N.6 Pregunta 1.....	49
Tabla N.7 Pregunta 2.....	50
Tabla N.8 Pregunta 3.....	51
Tabla N.9 Pregunta 4.....	52
Tabla N.10 Pregunta 5.....	53
Tabla N.11 Pregunta 6.....	54
Tabla N.12 Pregunta 7.....	55
Tabla N.13 Pregunta 8.....	56
Tabla N.14 Pregunta 9.....	57
Tabla N.15 Pregunta 10.....	58
Tabla N.16 Pregunta 11.....	59
Tabla N.17 Pregunta 12.....	60
Tabla N.18 Presupuesto.....	110

INDICE DE FIGURAS

Figura N.1 Mapeo de involucrados.....	11
Figura N.2 Árbol de problemas.....	18
Figura N.3 Árbol de objetivos.....	20
Figura N.4 Análisis de la matriz de impactos de los objetivos.....	26
Figura N.5 Porcentaje del impacto de los objetivos.....	27
Figura N.6 Diagrama de estrategias.....	28
Figura N.7 Pregunta 1.....	49
Figura N.8 Pregunta 2.....	50
Figura N.9 Pregunta 3.....	51
Figura N.10 Pregunta 4.....	52
Figura N.11 Pregunta 5.....	53
Figura N.12 Pregunta 6.....	54
Figura N.13 Pregunta 7.....	55
Figura N.14 Pregunta 8.....	56
Figura N.15 Pregunta 9.....	57
Figura N.16 Pregunta 10.....	58
Figura N.17 Pregunta 11.....	59
Figura N.18 Pregunta 12.....	60

Figura N.19 Portada de la propuesta.....	62
Figura N.20 Ejercicios.....	63
Figura N.21 Ejercicios.....	64
Figura N.22 Ejercicios.....	65
Figura N.23 Ejercicios.....	66
Figura N.24 Ejercicios.....	67
Figura N.25 Ejercicios.....	68
Figura N.26 Ejercicios.....	69
Figura N.27 Ejercicios.....	70
Figura N.28 Ejercicios.....	71
Figura N.29 Ejercicios.....	72
Figura N.30 Ejercicios.....	73
Figura N.31 Ejercicios.....	74
Figura N.32 Ejercicios.....	75
Figura N.33 Ejercicios.....	76
Figura N.34 Ejercicios.....	77
Figura N.35 Ejercicios.....	78
Figura N.36 Ejercicios.....	79
Figura N.37 Ejercicios.....	80
Figura N.38 Ejercicios.....	81

Figura N.39 Ejercicios.....	82
Figura N.40 Ejercicios.....	83
Figura N.41 Ejercicios.....	84
Figura N.42 Ejercicios.....	85
Figura N.43 Ejercicios.....	86
Figura N.44 Ejercicios.....	87
Figura N.45 Ejercicios.....	88
Figura N.46 Ejercicios.....	89
Figura N.47 Ejercicios.....	90
Figura N.48 Ejercicios.....	91
Figura N.49 Ejercicios.....	92
Figura N.50 Ejercicios.....	93
Figura N.51 Ejercicios.....	94
Figura N.52 Ejercicios.....	95
Figura N.53 Ejercicios.....	96
Figura N.54 Ejercicios.....	97
Figura N.55 Ejercicios.....	98
Figura N.56 Ejercicios.....	99
Figura N.57 Ejercicios.....	100
Figura N.58 Ejercicios.....	101

Figura N.59 Ejercicios.....	102
Figura N.60 Ejercicios.....	103
Figura N.61 Ejercicios.....	104
Figura N.62 Ejercicios.....	105
Figura N.63 Ejercicios.....	106
Figura N.64 Video.....	108

Resumen ejecutivo

El objetivo de este proyecto es proporcionar una guía para los descansos activos, dirigida a mejorar la salud de los empleados, evitar el estrés relacionado con el trabajo y la aparición de enfermedades profesionales, siempre con una visión preventiva. Además, se utilizará la tecnología, es decir, tendrán acceso al código QR que descarga la aplicación en sus teléfonos móviles, lo que beneficiará a todos los funcionarios de la Administración Zonal Calderón, siendo una manera diferente de fomentar una cultura saludable dentro de la organización.

Al valorar la inclusión, el trabajo actual se ha considerado para personas con discapacidades, dejando de lado las barreras mentales que a menudo son las restricciones reales para que este grupo vulnerable se sienta parte de la organización. La guía de descansos activos se centra en ejercicios para personas que tienen problemas de movilidad u otros tipos de discapacidades.

Este proyecto ayudará a mejorar la calidad de vida en el trabajo, influyendo positivamente en el entorno laboral y la productividad.

ABSTRACT

The objective of this project is to provide a guide to active breaks, aimed at improving the health of employees, avoiding work-related stress and the appearance of occupational diseases, always with a preventive vision. In addition, technology will be used, that is, they will have access to QR code downloading the application on their mobile phones, which will benefit all the officials of the Zonal Calderón Administration, being a different way to encourage a healthy culture within the organization.

Valuing inclusion, the present work has been considered for people with disabilities, leaving aside the mental barriers that are often the real constraints for this vulnerable group to feel part of the organization. The active breaks guide focuses on exercises for people who have mobility problems or other types of disabilities.

This project will help improve the quality of life at work, positively influencing the work environment and productivit

INTRODUCCIÓN

El proyecto tiene como finalidad coadyuvar a mejorar la calidad de vida de las personas, incluyendo ejercicios y deportes, mediante la elaboración de una guía de pausas activas, misma que recopila las mejores prácticas para que los colaboradores puedan realizar actividades de relajación que minimicen el estrés y sobre todo el apareamiento del Burnout por el tipo de función que realizan.

Se tratará de sobrellevar la monotonía del trabajo de los funcionarios, mediante esta estrategia incentivando a despejar un momento la mente para ayudar a mejorar la producción contando con un talento humano saludable tanto física como mentalmente.

Mediante esta táctica se beneficiarán los funcionarios tanto para su salud como para sus labores ya que no necesitan trasladarse a ningún lugar por lo cual sus actividades seguirán normalmente, evitando cuellos de botella en los procesos de cada actividad que deban realizar.

Con la finalidad de ayudar se creó un código QR en el cual podrán escanearlo y entrar directamente a las pausas activas y visualizar los ejercicios tanto en su computadora como en su celular directamente ya que actualmente todas las personas tienen un celular inteligente.

Y así aportar con ejercicios innovadores y también para las personas que tienen movilidad limitada, de manera incluyente para todos los funcionarios de manera que todos puedan participar e incentivar a tener una vida más saludable.

El presente proyecto de investigación está creado por los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se encuentra el contexto macro, meso y micro en el cual se amplifica el tema del proyecto, la justificación, definición del problema y por último la matriz “T” con sus respectivas conceptualizaciones.

Capítulo II: Está compuesto por los involucrados que participan en el presente proyecto conjuntamente con la matriz de involucrados basándose en cada uno de los factores.

Capítulo III: Esta comprendido por el árbol de problemas y el árbol de objetivos con los indicadores respectivos para el propósito.

Capítulo IV: Se forma en la parte conceptual del marco lógico, en donde se observa la matriz de análisis de alternativas, matriz de análisis de impacto de los objetivos, diagrama de estrategias y matriz de marco lógico.

Capítulo V: Se encuentran los antecedentes de la propuesta, la justificación, el objetivo general, marco teórico (relación de contenidos), población y muestra, formato de encuesta, resultados de las encuestas, guía de pausas activas que ayudara a disminuir la fatiga y la rutina laboral de los colaboradores de la empresa Administración Zonal Calderón

Capítulo VI: Se comprende de los recursos utilizado, el presupuesto general para llevar a cabo el proyecto.

Capítulo VII: Se visualiza las conclusiones y recomendaciones las cuales son el resultado de la realización de la guía de pausas activas.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

01.01 Contexto

01.01.01 Macro

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), informan que cada año se incrementa el número de personas con enfermedades profesionales llegando a ser de hasta 2 millones por año, esto se produce debido a la industrialización de los países en desarrollo. (OMS, 2017, pág. 1)

Las pausas activas en el trabajo son muy importantes dado que evita que la persona experimente cansancio y que tenga una baja productividad, mejorando el rendimiento de los colaboradores y facilitando su labor ya que las pausas activas hacen que se distraigan y eviten enfermedades profesionales a futuro con lo cual podemos tener un personal saludable y con buenos niveles de atención y concentración.

La salud de los trabajadores es un requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico. Por consiguiente, el restablecimiento y el mantenimiento de la capacidad de trabajo es una función importante de los servicios de salud (OMS, 2017, pág. 2)

Los empleadores deben de tener en cuenta que las personas que están laborando en su empresa son seres humanos que sienten cansancio y no son máquinas únicamente para entregar los resultados dentro su puesto de trabajo, ya que varios colaboradores son jefes de familia en sus hogares y la salud es lo más importante por lo cual debemos efectuar campañas de prevención siendo las pausas activas una excelente alternativa.

En Colombia, con la Ley de Obesidad o Ley 1355 de 2009 obliga a reglamentar mecanismos con el fin de que todas las empresas promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos los empleados. De esa forma, órganos internacionales garantes de la salud y el trabajo, consideran que este mecanismo es una de las principales herramientas de la salud ocupacional que además de promover la actividad física permite mejorar la movilidad articular, propiciar cambios de posiciones y disminuir cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas o movimientos repetitivos durante la jornada laboral (Giraldo, 2018, pág. 1)

Existen muchas enfermedades profesionales que afectan al trabajador sobre todo por no practicar hábitos saludables, la obesidad si bien no es considerada como una enfermedad profesional definitivamente se da por que la persona lleva una vida sedentaria lo que puede ocasionar afectaciones cardiacas o en el sistema circulatorio, es importante que cada una de las empresas pueda implementar normas para realizar pausas activas ya que de esta manera podemos detectar quien tiene una mala condición física y ayudarle con su nutrición, considerando que el capital humano es lo más importante de una empresa.

01.01.02 Meso

En materia de riesgos de trabajo, la acción preventiva se fundamenta en varios principios. Uno de ellos, la eliminación y control de riesgos en su origen y, la planificación para la prevención integrando la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores laborales. (Resolución CD. IESS. 390).

Basado en la normativa vigente, la promoción de la salud laboral y entornos saludables es indispensable en todas las organizaciones; las medidas a adoptarse permitirán mejorar la calidad de vida de los trabajadores, disminuir los accidentes y enfermedades profesionales de origen ocupacional y, por consiguiente, reducir el ausentismo y aumentar la productividad (IESS, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2018, pág. 2).

Lo expuesto anteriormente corrobora que en Ecuador existen instituciones que se preocupan por la salud de los colaboradores, lo cual está estipulado dentro de un marco legal lo que se busca es disminuir las enfermedades profesionales y los accidentes siendo un plan muy importante las pausas activas y los programas de capacitación que realizan en las empresas, para que los colaboradores tengan un mejor estilo de vida y gocen de buena salud.

En el Artículo 87 del Proyecto de Ley de Deportes y Actividad física presentada a la Asamblea Nacional dice: “Las instituciones y organismos del sector público procurarán realizar una pausa activa a las labores diarias de quince minutos, con la finalidad de disminuir los niveles de estrés laboral y ayudar a alcanzar una mejor salud y calidad de vida (HORA, LA HORA LO QUE NECESITAS SABER, 2009, pág. 1).

Las labores diarias de los colaboradores son muy estresantes puesto que demanda mucha atención, así como también la presión de los clientes a través del servicio que se les brinda, lo que les causa insatisfacción, cambios de humor y el apareamiento del estrés laboral, por lo tanto las pausas activas de 15 minutos son una buena estrategia para minimizar la problemática, pero se debería implementar en tiempos que no afecten el trabajo como por ejemplo después del almuerzo, evitando también que las personas sientan sueño o su energía disminuya.

Existen varias empresas que promueven las pausas activas dentro de la jornada laboral, precautelando de esta manera la salud de los colaboradores y al mismo tiempo mantener los niveles de productividad adecuados.

Desde el 1 de diciembre de 2014, los trabajadores del Centro de Operaciones El Dorado de la Empresa Eléctrica Quito se reúnen a las 07:10 para iniciar la actividad denominada "Pausa activa", que consiste en una serie de ejercicios que ayudan a mejorar el rendimiento diario y las relaciones laborales; donde se minimiza el estrés en el ser humano y ayuda a la circulación sanguínea (Rodríguez, 2014, pág. 1)

Innova Talentos Consultora de Recursos Humanos ofrece una solución pensada en el descanso, bienestar y entretención de sus trabajadores, mediante una gama de actividades de relajación y diversión, enfocados en la salud y tranquilidad de sus empleados. Disminuya el ausentismo laboral, reduzca el estrés y mejore la calidad de vida de sus colaboradores con nuestros programas, planes y servicios especializados en la promoción de actividad física, prevención, autocuidado y recreación.

PROGRAMA:

nuestro servicio de pausa activa contempla la aplicación de ejercicios y dinámicas grupales e individuales desarrolladas durante o previa a la jornada laboral. (INNOVATALENTOS, 2008, pág. 1). La consultora INNOVATALENTOS ofrece una excelente alternativa para los empresarios que necesitan que su personal se sienta relajado y tranquilo, siendo una opción diferente contratar a una consultora que les demuestre como realizar cada ejercicio, siendo beneficioso tanto para los colaboradores como para los empresarios que necesitan de este servicio que es vital.

01.01.03 Micro

Cuentan los ancianos de Calderón que mucho antes de que la zona se volviera la parroquia más poblada de la capital, de la provincia y de la Sierra, fue la cuna de un pequeño poblado indígena, donde en cada una de sus casas colgaba sobre la puerta de entrada la piel de un animal. Por eso los ancestros lo llamaron Carapungo (Jácome, 2016, pág. 1).

La naciente urbanización era parte del programa con el que el régimen socialcristiano pretendía cumplir con parte del eslogan ‘Pan, Techo y Empleo’ de su campaña presidencial. El exalcalde de Quito y luego primer mandatario, Sixto Durán Ballén, fue el encargado de dirigir la construcción de la ciudadela como presidente de la Junta Nacional de la Vivienda (JNV).

Sin agua, sin alcantarillado y sin vías grandes, creció en desorden. En el 2002, la alcaldía de Paco Moncayo llevó la red de agua potable al sector, lo que atrajo aún más gente. Desde la Panamericana Norte se puede ver el llano donde Calderón echó raíces. Un espacio que hace medio siglo fue verde y hoy es gris, lleno de casas hasta donde empiezan las quebradas, aunque hay barrios como San Francisco, Bellavista y El Puente que se animaron a asentarse en las laderas (Estrella, 2016, pág. 3).

Los colaboradores de la Administración Zonal Calderón prestan servicios a la comunidad tales como: agua potable, alcantarillado y mantenimiento de espacios públicos ese tipo de actividades de atención al usuario demanda desgaste físico y mental sobre todo porque están expuestos a que los beneficiarios manifiesten inconformidad, exigen los requerimientos en los tiempos fijados, causando así la presencia del estrés., es por ello que consideran importante establecer un proyecto de pausas activas que contribuyan a mejorar la salud física y mental de los colaboradores.

1.02 Justificación

Este proyecto se realizará con el objetivo de disminuir el cansancio laboral en todas las áreas de la Administración Zonal Calderón mediante la aplicación de pausas activas, dando facilidades al personal, asignando el tiempo donde ejecuten pausas activas.

El proyecto se realizará sin necesidad de trasladarse a otro lugar, es decir se realizará dentro de la empresa inclusive dentro de los puestos de trabajo para que no haya excusas de ningún motivo del cuidado de su salud tanto física como mental.

En el plan de desarrollo Nacional “TODA UNA VIDA”, consta en el eje N.1 Derechos para todos durante toda la vida el objetivo de este eje es: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas (Ailon, 2018, pág. 48).

A través del gobierno actual se considera una parte fundamental al Talento Humano, mismo que requiere una vida digna, donde las condiciones de salud se encuentren garantizadas para todas las personas., una forma de preocuparnos por el bienestar de los colaboradores son los programas de pausas activas, mecanismo que evita enfermedades ocupacionales.

Tabla N. 1
Matriz de fuerzas “T”

SITUACION EMPEORADA	SITUACION ACTUAL				SITUACION MEJORADA
	I	PC	I	PC	
Aparecimiento del síndrome de Burnout, disminución de la productividad y afectación al servicio que se brinda al cliente					Ejecución de pausas activas que disminuyan la fatiga laboral y aumenten la productividad
FUERZAS IMPULSADORAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Capacitar a los colaboradores sobre las pausas activas	2	5	5	1	Desconocimiento de las consecuencias de las enfermedades ocupacionales
Reducir la sobrecarga laboral	1	5	4	1	Insuficiente personal para distribuir de forma equitativa las tareas
Mejorar el ambiente laboral	1	5	3	1	Desinterés y barreras de comunicación
Control médicos frecuentes y poder determinar enfermedades profesionales	2	5	5	1	Desinterés por parte de los colaboradores
Asignar un horario dentro de la jornada de trabajo para actividades físicas o de relajación	1	5	5	1	Limitado tiempo por parte de los colaboradores para efectuar actividades de relajación

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

1.03 Análisis de la matriz “T”

En la matriz “T”, se determina una situación actual que es la presencia de sintomatología relacionada con enfermedades profesionales ocasionadas por trabajo rutinario y ausencia de hábitos saludables, como situación mejorada se plantea la ejecución de pausas activas que disminuyan la fatiga laboral y aumenten la productividad. Finalmente contamos con una situación empeorada que hace referencia al apareamiento del síndrome de Burnout, disminución de la productividad y afectación del servicio que se brinda al cliente.

Dentro de este escenario se presentan 2 fuerzas, las fuerzas impulsadoras y las fuerzas bloqueadoras. La primera fuerza impulsadora es brindar capacitaciones a los colaboradores sobre la importancia de las pausas activas, cuya intensidad actual es 2 generando un potencial de cambio valorado en 5 alto., sin embargo, no podemos dejar de lado la existencia de la fuerza bloqueadora que es el desconocimiento de las consecuencias de las enfermedades ocupacionales donde la intensidad es 5 y a treves de la implantación de nuevos hábitos saludables se busca un potencial de cambio de 1 equivalente a bajo dentro de la escala.

La segunda fuerza impulsadora es reducir la sobrecarga laboral en los colaboradores, cuya intensidad es 1, propendiendo un potencial de cambio de 5. La fuerza bloqueadora es el insuficiente personal para distribuir de forma equitativa las tareas, tiene la intensidad de 4, mediante estrategias de motivación se buscaría reconocer el esfuerzo que realiza el personal, además se puede añadir las pausas activas

para minimizar la fatiga, logrando un potencial de cambio de 1 equivalente a bajo dentro de la escala.

La tercera fuerza impulsadora es mejorar el ambiente laboral de cada una de las áreas, cuya intensidad es 1 creando un potencial de cambio de 5 correspondiente a alto. La fuerza bloqueadora la cual es desinterés y barreras de comunicación, tiene la intensidad de 3, por medio de actividades físicas se logrará socializar con los pares, buscando un potencial de cambio de 1 equivalente a bajo.

La cuarta fuerza impulsadora es acceder a controles médicos más frecuentes y poder determinar enfermedades profesionales siendo su intensidad actual 2, con un potencial de cambio de 5 al momento de aplicar las estrategias del proyecto. La fuerza bloqueadora es el desinterés por parte de los colaboradores que posee la intensidad de 5, para lo que se efectuara más control sobre los chequeos médicos del personal buscando un potencial de cambio de 1 equivalente a bajo en la escala.

La quinta fuerza impulsadora es asignar un horario dentro de la jornada de trabajo para actividades físicas o de relajación, cuya intensidad es 1 creando un potencial de cambio de 5., no se puede omitir el limitado tiempo por parte de los colaboradores para efectuar actividades de relajación, lo cual puede actuar como una fuerza bloqueadora con una valoración de 5 alto que se lograra disminuir a 1 con estrategias de horarios rotativos dentro de los puestos de trabajo.

CAPITULO II INVOLUCRADOS

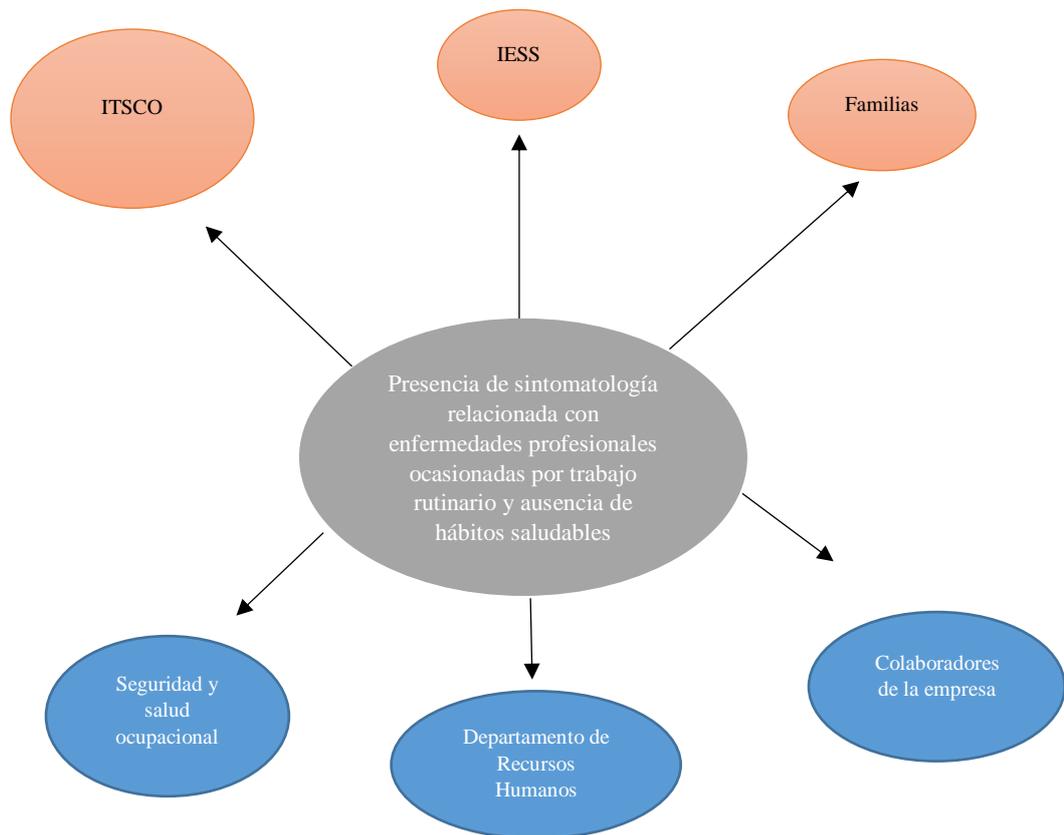


Figura: N. 1
Mapeo de Involucrados
Fuente: Administración Zonal Calderón
Elaborado por: Carla Revelo

Tabla N.2
Matriz de análisis de involucrados

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas percibidos	Recursos Capacidades y Mandatos	Interés sobre el problema central	Conflictos potenciales
Departamento de Recursos Humanos	Apoyar a los colaboradores en la ejecución de pausas activas	Carencia de tiempo para movilizarse a un espacio abierto	<u>Recursos:</u> equipamiento <u>Capacidades:</u> Poseer una guía de pausas activas y saber guiar al personal <u>Mandatos:</u> LOSEP título iv de la administración técnica del talento humano capítulo 1 de la carrera del servicio publico art. 122 (Se orienta a promover, atraer, motivar, mejorar y retener a las y los servidores públicos)	Incluir procesos de flexibilización de los horarios	Disminución el nivel de rendimiento
Seguridad y salud ocupacional	Precautelar el bienestar y la salud de los colaboradores	Desinterés para aplicar las pausas en las zonales de Quito	Plan Nacional del Buen Vivir Objetivo. 1 (Garantizar una vida digna con iguales	Motivar a los servidores públicos a realizar pausas activas	Escasos seguimientos para velar por la salud de los colaboradores

			oportunidades para todas las personas)	mediante capacitaciones	
Colaboradores de la empresa	Gozar de una buena salud, evitando enfermedades profesionales	Desconocimiento de los beneficios de las pausas activas	<u>Recursos:</u> infraestructura <u>Capacidades:</u> Brindar apoyo en la realización de las pausas activas <u>Mandatos:</u> LOSEP capitulo viii de la salud ocupacional art.229 (implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria)	Promover el conocimiento de las pausas activas	Desorganización y desinterés para aprender sobre las pausas activas
IESS	Verificar la disminución de enfermedades profesionales y accidentes laborales	Incumpliendo en las normas de seguridad y salud ocupacional	Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores Art.5	Cumpliendo de las normativas de seguridad y salud ocupacional	Limitada cobertura de capacitaciones a entidades publicas
Familias	Bienestar reflejado en salud física y mental	Carencia de tiempo debido a un trabajo muy	Constitución del Ecuador.	Mejorar el estilo de vida buscando el	Escaso tiempo en familia

		demandante para tener una vida de calidad	Sección Tercera Formas de trabajo y su retribución Art. 326 Principio numero 5	equilibrio entre la parte laboral y personal	
ITSCO	Desarrollar proyectos	Uso limitado de herramientas tecnológicas para aplicabilidad de los proyectos	Reglamento interno del ITSCO, título I art. 105 (Validación académica de los conocimientos, habilidades y desempeños dando un resultado final como trabajo de titulación o examen complejo)	Incentivar el uso de la tecnología en los proyectos	Plagio de la información de los proyectos

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Análisis de la matriz de involucrados

En la matriz de involucrados se identifican los actores directos e indirectos relacionados con la problemática del proyecto.

Uno de los actores directos es el departamento de recursos humanos, cuyo interés sobre el problema central es la aplicación de las pausas activas, sin embargo, se percibe como problema la carencia de tiempo para movilizarse a un espacio abierto. Los recursos que se requieren para la realización de las pausas activas tienen que ver con equipamiento e infraestructura, se estipula disponer de una guía de pausas activas y definir con claridad los procesos de ejecución, lo cual está estipulado en la LOSEP en el mandato de la título IV de la administración técnica del talento humano capítulo 1 de la carrera del servicio público art. 122 que hace referencia a promover, atraer, motivar, mejorar y retener a las y los servidores públicos que demuestren las competencias más adecuadas; permitir su estabilidad y promoción; y elevar los niveles de eficiencia., cabe indicar que el interés sobre el problema es incluir procesos de flexibilización de los horarios sin dejar de lado el conflicto potencial relacionado con la disminución del rendimiento.

Otro de los actores directos es el área de seguridad y salud ocupacional que se encuentra a cargo de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuyo interés sobre el problema central es apoyar a los colaboradores en la ejecución de pausas activas, se observa como problema el desinterés para aplicar las pausas activas, en las zonales de Quito, los mandatos del Plan Nacional del Buen Vivir Objetivo. 1 el cual dice garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, el interés

sobre el problema es motivar a los servidores públicos a realizar las pausas activas, mediante capacitaciones, no obstante, el conflicto potencial son los escasos seguimientos para velar por la salud de los colaboradores.

Otro actor importante directo son los colaboradores de la empresa, el interés radica en gozar de una buena salud, evitar enfermedades profesionales, cabe recalcar que existe desconocimiento de los beneficios de las pausas activas. Para poner en marcha la mejora se necesita la participación de los recursos que se requieren como infraestructura, además se menciona como capacidad brindar apoyo en la realización de las pausas activas, lo cual también está estipulado en el mandato de la LOSEP capítulo VIII de la salud ocupacional art.229 que hace referencia a una salud ocupacional integral, este servicio estará integrado por los siguientes elementos: a) Medicina preventiva y del trabajo b) Higiene ocupacional c) Seguridad ocupacional d) Bienestar social Las instituciones contempladas, resaltando que interés sobre el problema es promover el conocimiento de las pausas activas, afirmando que el conflicto potencial es la desorganización y desinterés para aprender sobre estos temas.

el IESS constituye un actor indirecto que tiene como interés ,verificar la disminución de enfermedades profesionales y accidentes laborales., percibe como problema es incumpliendo en las normas de seguridad y salud ocupacional, lo cual se contraponen a lo que indica el mandato de Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores art.5 que manifiesta que El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por intermedio de las dependencias de Riesgos del Trabajo, tendrá las siguientes funciones generales: 1. Ser miembro nato del Comité Interinstitucional. 2. Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral. El interés sobre el problema por lo tanto es que se cumplan

las normativas de seguridad y salud, visualizando el conflicto potencial puede darse por la limitada cobertura de capacitaciones a entidades públicas.

Las familias constituyen un involucrado indirecto importante que tienen como interés tanto físico y mental de sus familiares que laboran dentro de las instituciones públicas, se percibe como problema carencia de tiempo debido a un trabajo muy demandante para tener una vida de calidad, que como bien indica en el mandato correspondiente a Constitución del Ecuador. Sección Tercera Formas de trabajo y su retribución Art. 326 Principio número 5 en el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. El interés sobre el problema central es mejorar el estilo de vida buscando el equilibrio entre la parte laboral y personal, sin dejar de lado el conflicto potencial hace referencia él es escaso tiempo en familia para convivir

El último actor indirecto es el Instituto Tecnológico Superior Codillera, el cual menciona que es necesario desarrollar proyectos, ya que percibe como el uso limitado de herramientas tecnológicas para aplicabilidad de los mismos. En el reglamento interno del ITSCO se enuncia la Unidad de Titulación es la Unidad curricular que incluyen las asignaturas, cursos o su equivalente, que permiten la validación académica de los conocimientos, habilidades y desempeño adquiridos en la carrera para la resolución de problema, dilemas o desafíos de una profesión. El interés sobre el problema central es incentivar el uso de la tecnología en los proyectos, teniendo en cuenta que el conflicto potencial es el posible aumento de porcentaje de plagio de la información.

CAPITULO III

ARBOL DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS

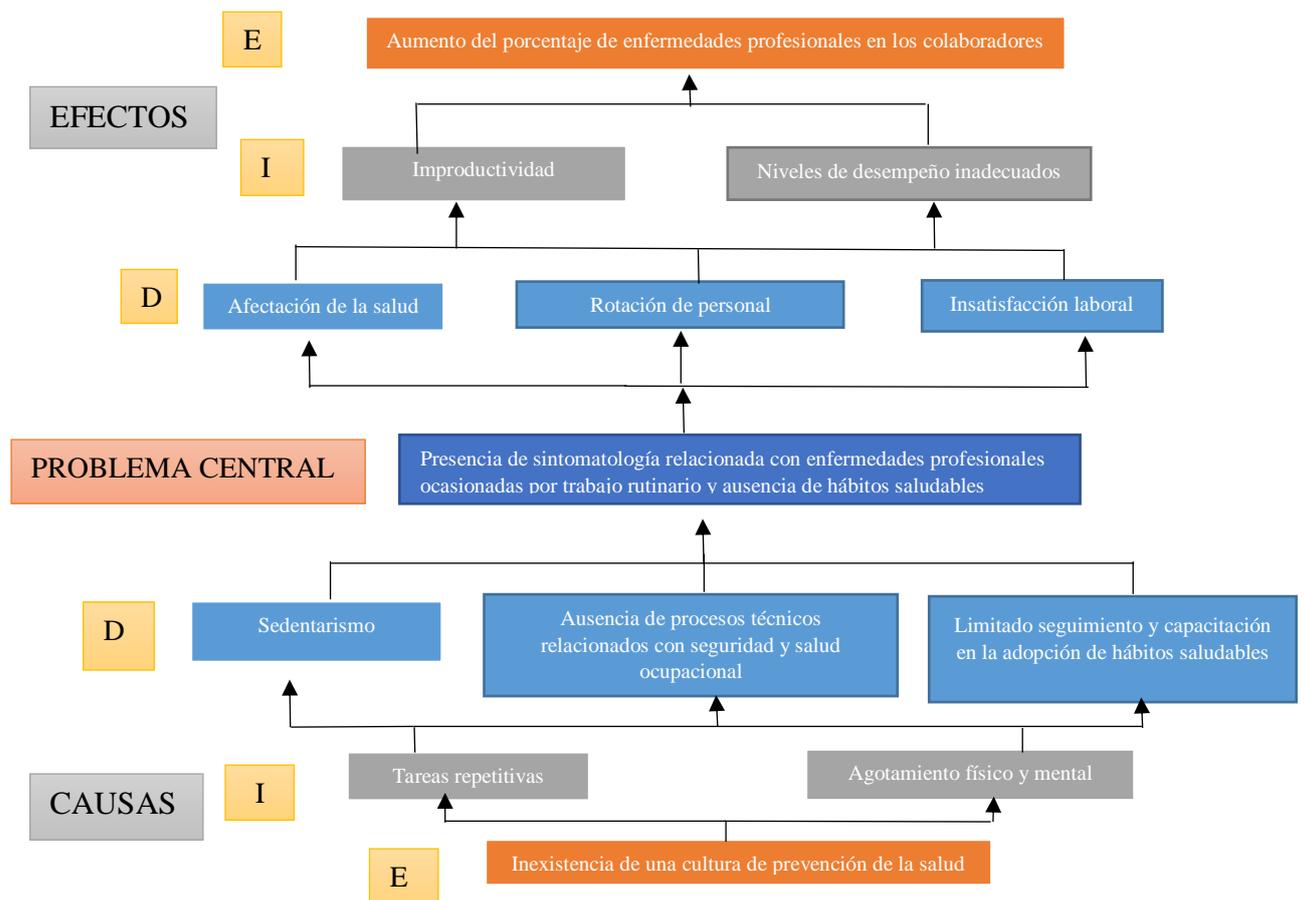


Figura: N.2

Árbol de problemas

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

3.01.01 Análisis del árbol de problemas

En el presente proyecto se ha identificado la relación causa efecto, como problema central se determina la sintomatología relacionada con enfermedades profesionales ocasionadas por trabajo rutinario y ausencia de hábitos saludables, se han establecido tres causas directas., en la primera hace referencia al sedentarismo cuya consecuencia se relaciona con la afectación de la salud.

La segunda causa directa, manifiesta la ausencia de procesos técnicos relacionados con seguridad y salud ocupacional, lo que ocasiona un aumento en la rotación del personal dentro de la empresa.

La última causa directa se refiere al limitado seguimiento y capacitación en la adopción de hábitos saludables, lo cual provoca insatisfacción laboral. Con respecto a las causas indirectas se menciona tareas repetitivas, agotamiento físico y mental lo cual da como resultado la improductividad y los niveles de desempeño inadecuados.

Finalmente, la causa estructural es la inexistencia de una cultura de prevención de enfermedades ocupacionales, lo cual provoca el aumento del porcentaje de las mismas.

3.02 Árbol de objetivos

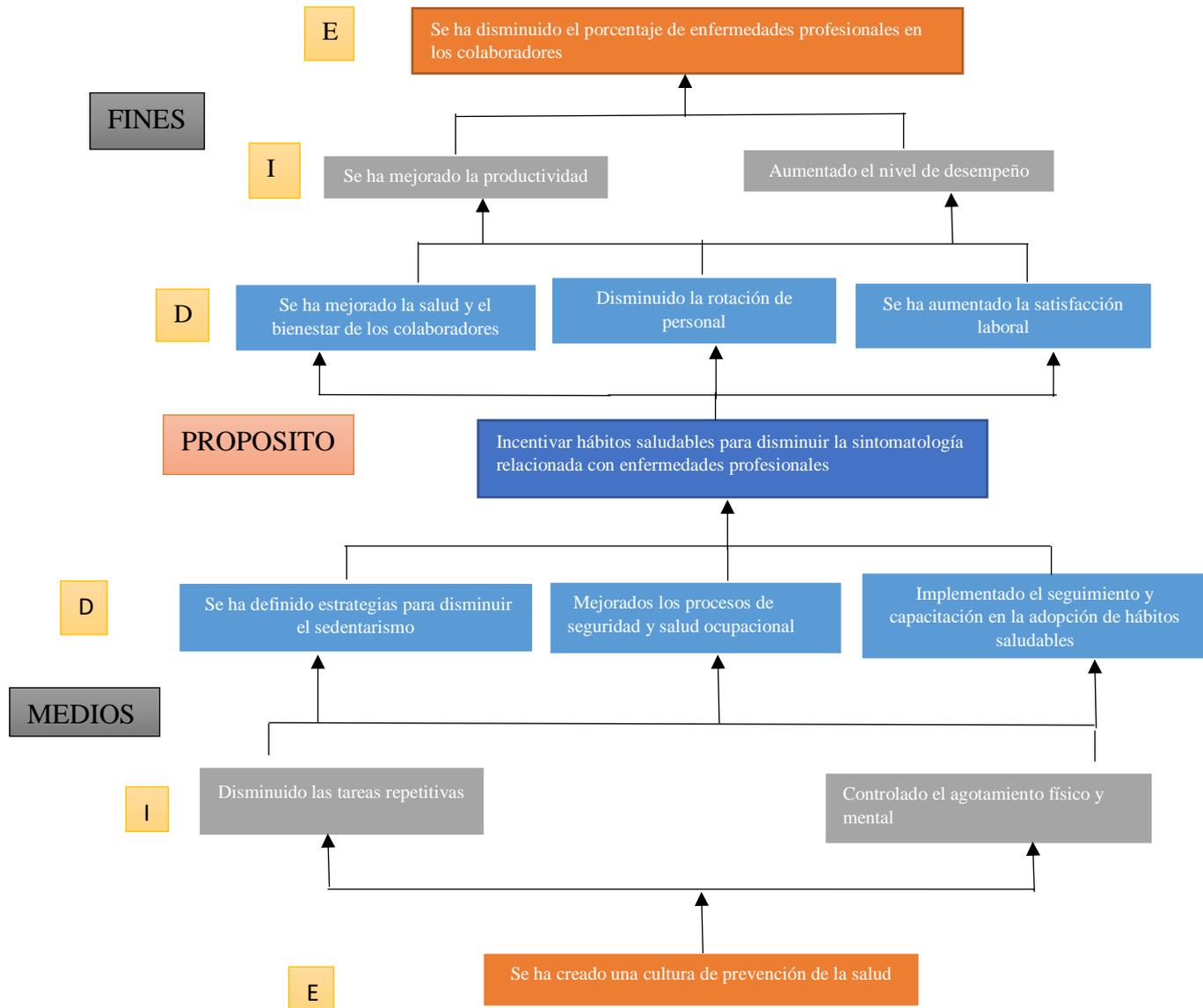


Figura: N.3

Árbol de objetivos

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

3.02.01 Análisis del árbol de objetivos

El análisis del árbol de objetivos determina los medios y los fines, el problema central se convierte en el propósito del proyecto el mismo que busca incentivar hábitos saludables para disminuir la sintomatología relacionada con enfermedades profesionales, dentro de los medios directos se menciona la posibilidad de desarrollar estrategias para disminuir el sedentarismo, de esta manera se mejora la salud y el bienestar de los colaboradores.

Otro medio directo promueve el diseño de procesos de seguridad y salud ocupacional para disminuir la rotación de personal.

El último medio directo está enfocado en implementar un seguimiento y capacitación para la adopción de hábitos saludables, de esta manera se podrá aumentar la satisfacción laboral.

Con respecto a los medios indirectos se menciona la disminución de las tareas repetitivas y el control del agotamiento físico y mental para aumentar los niveles de desempeño.

Finalmente, con el medio estructural se ha creado una cultura de prevención de la salud para disminuir el porcentaje de las mismas

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 Matriz de análisis de alternativas

Tabla N.3

Matriz de análisis de alternativas

OBJETIVO	IMPACTO SOBRE EL PROYECTO	FACTIBILIDAD TECNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLITICA	TOTAL	CATEGORIA
Mejorar la productividad	5	5	5	4	4	23	ALTO
Mejorar la salud y el bienestar de los colaboradores	5	5	4	4	5	23	ALTO
Aumentar la satisfacción laboral	5	5	4	5	4	23	ALTO
Definir estrategias para disminuir el sedentarismo	5	5	5	5	4	24	ALTO
Controlar el agotamiento físico y mental	5	3	4	5	5	22	MEDIO

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

4.01.01 Análisis de la matriz de análisis de alternativas

En la matriz de análisis de alternativas se han elegido cinco objetivos importantes que le agregan valor al proyecto, el primer objetivo es mejorar la productividad. El impacto sobre el propósito, factibilidad técnica y factibilidad financiera de cinco, lo cual indica que el objetivo tiene relevancia dado que se contará con el presupuesto necesario para implementarse.

La factibilidad política y social alcanza una valoración de 4 que es aceptable. Al totalizar se obtiene un puntaje de 23 el cual pertenece a la categoría alta.

El segundo objetivo es mejorar la salud y el bienestar de los colaboradores, siendo el impacto sobre el propósito, factibilidad técnica y factibilidad política valorados con cinco, dado que se dispone de toda la información para su cumplimiento.

La factibilidad financiera y la factibilidad social tiene una estimación de cuatro que es tolerable. Al ver la totalidad de cada uno se tiene un resultado de 23 homologado a la categoría alta

Como tercer objetivo se busca aumentar la satisfacción laboral, donde el impacto sobre el propósito, factibilidad técnica y la factibilidad social, obtienen un puntaje de cinco. Podemos destacar que este objetivo es importante ya que un colaborador que es feliz trabaja mejor, por lo que implica niveles de concentración altos.

El puntaje de cuatro tiene la factibilidad financiera y la factibilidad política. Al obtener la sumatoria se consiguió un total de 23 que corresponde a la categoría alta.

El antepenúltimo objetivo, define estrategias para disminuir el sedentarismo., se puede evidenciar que el impacto sobre el propósito, factibilidad técnica, factibilidad financiera y factibilidad social, tienen un parámetro de cinco., Es decir que la posibilidad de lograrlo es relevante dado que se dispondrá de los datos para poder verificar los niveles de sedentarismo de la empresa y establecer estrategias de mejora.

La factibilidad política tiene una calificación de cuatro, ya que las instancias del gobierno relacionadas con salud están interesadas en mejorar el estilo de vida de los habitantes. El puntaje total obtenido es 24 perteneciente a la categoría alta.

El último objetivo es controlar el agotamiento físico y mental., corresponde al impacto sobre el propósito, factibilidad social y política, un resultado de cinco, lo cual refleja la importancia de que los colaboradores estén activos durante la jornada de trabajo para tener resultados óptimos de cada uno de ellos

La factibilidad técnica tiene una valoración de tres, mientras que la factibilidad financiera alcanza un parámetro de cuatro. El resultado final es 22 que dentro de la escala significa medio.

4.02. Matriz de análisis de impacto de los objetivos

Tabla N. 4

Matriz de análisis de impacto de los objetivos

O B J E T I V O S	Factibilidad de lograrse	Impacto de genero	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
	Es factible porque al disponer de descansos dentro de la jornada laboral los niveles de atención y concentración. (5)	Se incluirá a los hombres y mujeres (5)	Existirá el código QR cada persona que desee realizar pausas activas, lo hará en su puesto de trabajo sin perturbar el ambiente de los compañeros (4)	Es relevante ya que mediante los resultados de rendimiento podemos ver que nuestro personal está capacitado y feliz en su puesto de trabajo (5)	Establecer indicadores que demuestren los niveles de productividad (5)	24	ALTO
	Se desea crear conciencia sobre la importancia de cuidar la salud. (5)	Existe un equilibrio de participación tanto de hombres como de mujeres (5)	Mediante el uso de la tecnología no abra afectación al ambiente por el uso excesivo de papel (4)	Es importante mantener la salud de los colaboradores ya que de esta forma se sienten motivados y aumentan su nivel de rendimiento. (5)	Realizar controles médicos periódicos dos veces al año. (5)	24	ALTO
	El administrador zonal está interesado en motivar al personal a través de incentivos (5)	Existirá equidad de género (5)	El impacto ambiental es irrelevante (1)	Es necesario para disminuir el ausentismo y la rotación del personal (5)	Establecer indicadores para medir el ausentismo y la rotación del personal (5)	21	MEDIO
	Es una política de salud ocupacional (5)	El proyecto está diseñado para hombres y mujeres (5)	El impacto ambiental es irrelevante (1)	Cuidar la salud y el bienestar de los colaboradores (5)	Controles médicos periódicos (5)	21	MEDIO
	Incentivar hábitos saludables para disminuir la sintomatología relacionada con enfermedades profesionales	Tener flexibilización en los horarios para que se pueda realizar ejercicio, implementar pausas activas diferentes (5)	Se mantiene equidad de género (5)	El impacto ambiental es irrelevante (5)	Aumentar los niveles de productividad (5)	Seguimiento a los procesos de flexibilización de horarios (5)	25
	25	25	15	25	25	115	

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

4.02.01. Análisis de la matriz de impacto de los objetivos

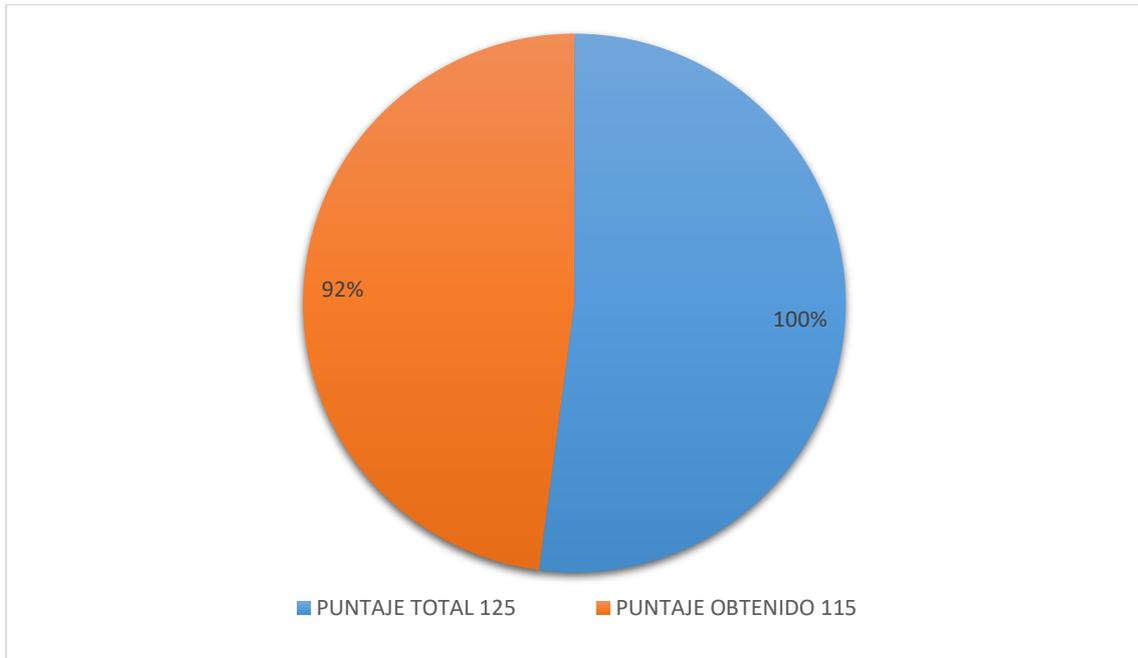


Figura: N.4

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Dentro de la matriz de impacto de los objetivos, si se hubiesen valorado cada uno de ellos con cinco obtendríamos un total ideal de 125 puntos que representa el 100%, sin embargo, la realidad de la empresa tiene ciertos factores que han obtenido una puntuación menor sobre todo en el impacto ambiental, de allí que el resultado del análisis da un total de 115 puntos que representa el 92% de factibilidad, lo cual se puede considerar como aceptable.

Los objetivos planteados son alcanzables, están alineados al propósito del proyecto.

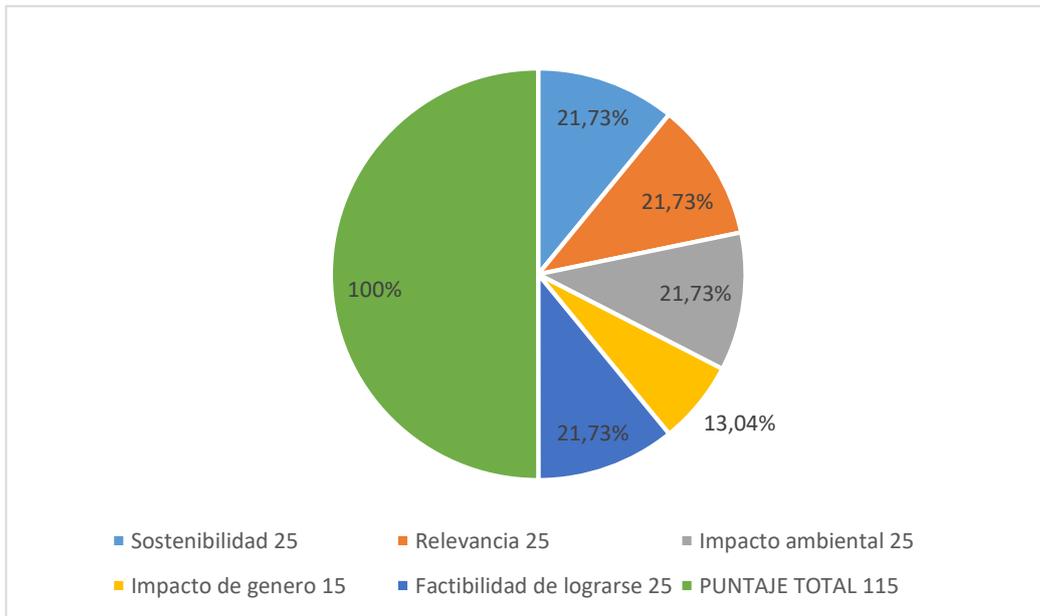


Figura: N.5

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

En esta gráfica se puede observar el puntaje obtenido luego de la valoración realizada en la matriz, mismo que es 115 de impacto sobre el propósito representa el 21.73%, significa que todos los objetivos están acordes con el propósito general del proyecto, lo cual es favorable por que afirma su viabilidad.

En el impacto de género se calificó con 21.73% ya que es importante debido a que el proyecto involucra a hombres y mujeres.

El impacto ambiental es irrelevante en el proyecto con un puntaje de 13.04%.

La sostenibilidad ha sido valorada en 21.73%, lo cual se conseguirá con seguimientos, proyectos de mejora, actualizaciones, de esta manera se tomará medidas preventivas para favorecer la calidad de vida.

4.03 Diagrama de estrategias

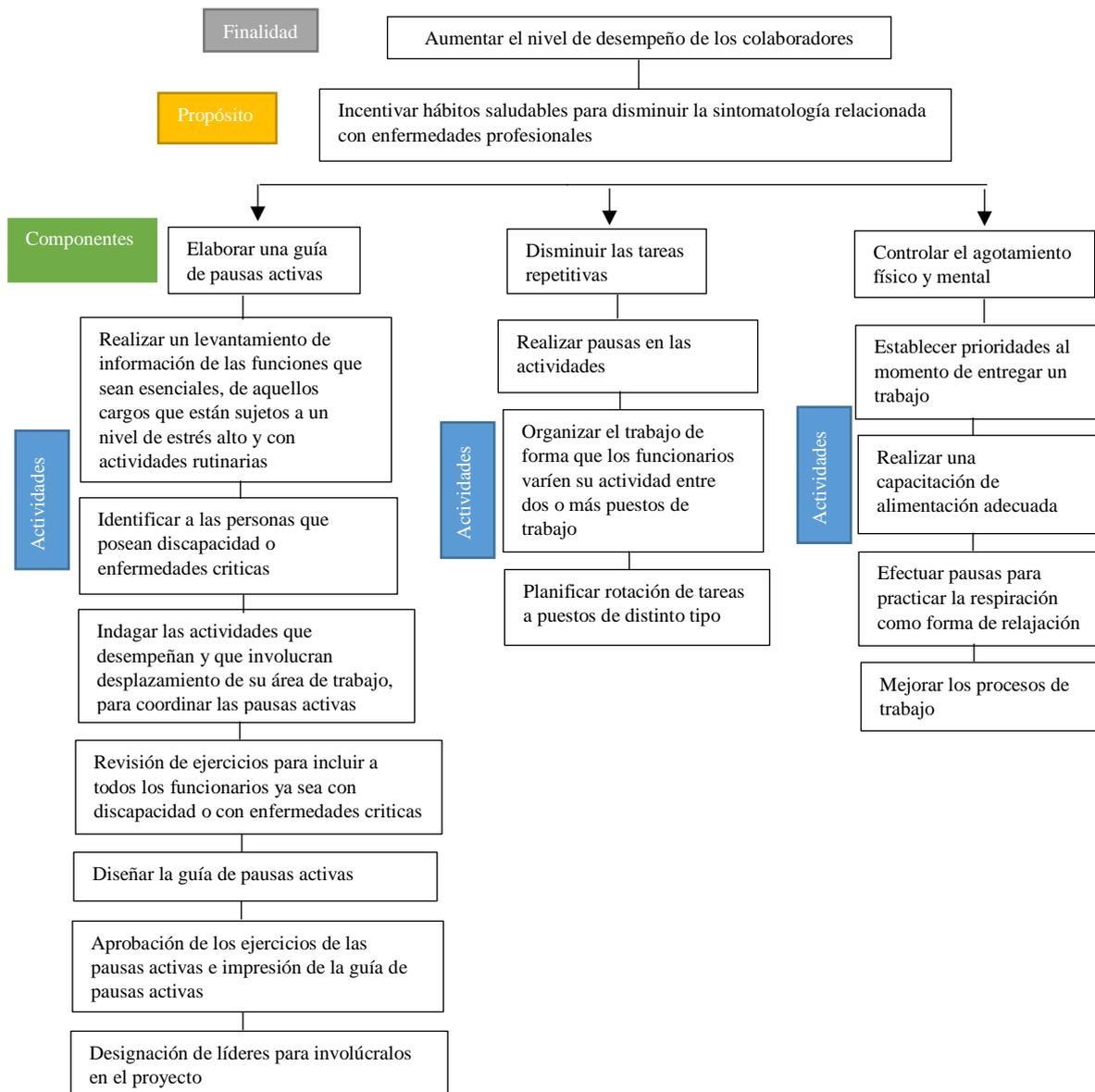


Figura: N.6

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias

En el diagrama de estrategias se incluye la finalidad del proyecto, que es aumentar el nivel de desempeño de los colaboradores, lo cual tiene que ver con el propósito que es incentivar los hábitos saludables para disminuir la sintomatología relacionada con enfermedades profesionales para lo cual se han establecido tres componentes u objetivos específicos.

El primer objetivo es elaborar una guía de pausas activas para lo cual se llevará a cabo las siguientes actividades:

- Realizar un levantamiento de información de las funciones que sean esenciales, de aquellos cargos que están sujetos a un nivel de estrés alto y con actividades rutinarias
- Identificar a las personas que posean discapacidad o enfermedades críticas
- Indagar las actividades que desempeñan y que involucran desplazamiento de su área de trabajo, para coordinar las pausas activas
- Revisión de ejercicios para incluir a todos los funcionarios ya sea con discapacidad o con enfermedades críticas
- Diseñar la guía de pausas activas
- Aprobación de los ejercicios de las pausas activas e impresión de la guía de pausas activas
- Designación de líderes para cada área de trabajo y se les capacitara con anterioridad sobre los temas que se llevara acabo
- Socialización y levantamiento de ejercicios donde todos los funcionarios sean incluidos

Con este objetivo se pretende desarrollar una propuesta que agregue valor a la gestión del talento humano y que sobre todo precautele la salud y el bienestar de los colaboradores y garantice su salud física y mental.

El segundo objetivo específico es disminuir las tareas repetitivas para lo cual se emprenderá las siguientes actividades:

- Realizar pausas en las actividades
- Organizar el trabajo de forma que los trabajadores varíen su actividad entre dos o más puestos de trabajo
- Planificar rotación de tareas a puestos de distinto tipo.

Este objetivo beneficiará debido a que incentiva la productividad, ya que las personas cuando realizan actividades repetitivas tienden a perder niveles de atención y por ende la calidad del servicio va a disminuir, pero si se realizan ciertas pausas se pueden ver favorecidos todos los colaboradores debido a que se van a sentir motivados por lo cual aumentará sus niveles de atención.

El último componente es controlar el agotamiento físico y mental, se han propuesto las siguientes actividades:

- Establecer prioridades al momento de entregar un trabajo
- Realizar una capacitación de alimentación adecuada
- Efectuar pausas para practicar la respiración como forma de relajación
- Mejorar los procesos de trabajo

Con este objetivo se busca que el personal este concentrado en su trabajo y que goce de buena salud para que su productividad no se vea afectada.

4.04 Matriz de marco lógico

Tabla N.5 Matriz de marco lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS	
Aumentar el nivel de desempeño de los colaboradores	Número de trabajadores con desempeño bajo / tipo de actividad	Evaluaciones de desempeño cada trimestre	Personal eficiente y eficaz al momento de realizar todas sus actividades	
PROPOSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS	
Incentivar hábitos saludables para disminuir la sintomatología relacionada con enfermedades profesionales	Tipo de enfermedad presentada /número de trabajadores x 100.	Reportes médicos	Gran número de servidores públicos con enfermedades profesionales	
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS	
1.Elaborar una guía de pausas activas	Elaboración del documento / cronograma establecido	Documento impreso de la guía o el archivo digital	Dificultad para recopilar información para definir los ejercicios de las pausas activas	
2.Disminuir las tareas repetitivas	# de actividades ejecutadas x 100 / # de actividades programadas	Reportes de actividades que se han realizado seguimiento	Personal aprovechando al máximo sus capacidades	
3.Controlar el agotamiento físico y mental	Factores de riesgo de agotamiento laboral/estrategias preventivas	Registros médicos	Escaso apoyo por parte de los directivos para mejorar la calidad de vida de los colaboradores	
ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
1.1 Realizar un levantamiento de información de las funciones que sean esenciales, de aquellos cargos que están sujetos a un nivel de estrés alto y con actividades rutinarias	Recursos humanos: (Responsable del proyecto) (los líderes designados de cada departamento)			Limitado apoyo del recursos humanos para reunir la información de los cargos
1.2 Identificar a las personas que posean discapacidad o enfermedades críticas	Recurso Tecnológico (base de datos) (laptop, infocus)			Dificultad al identifica los tipos de discapacidades
1.3 Revisión de ejercicios para incluir a todos los funcionarios ya sea con discapacidad o con enfermedades críticas	(flash memory) (Parlantes)	\$15.80 \$20		
1.4 Diseñar la guía de pausas activas	Recursos materiales • Resma de hojas de papel bond	\$3.50	Proforma	
1.5 Aprobación de los ejercicios de las pausas activas e impresión de la guía de pausas activas	• Esferos • Impresiones • Anillado	\$0.45 \$10 \$1		Acogida por el departamento de recursos humanos para aplicar la guía de pausas activas
1.6 Designación de líderes para cada área de trabajo y se les capacitará con		\$2.50	Proforma	

ELABORACION Y SOCIALIZACION DE UNA GUIA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA FATIGA Y LA RUTINA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE LA ADMINISTRACION ZONAL CALDERON (2018-2019)

anterioridad sobre los temas que se llevara acabo	<ul style="list-style-type: none"> • Apoya manos • Refrigerios 	\$10	
1.7 Socialización y levantamiento de ejercicios donde todos los funcionarios sean incluidos			
2.1 Realizar pausas en las actividades	Recursos humanos: (responsable del proyecto) (responsable de recursos humanos)		
2.2 Organizar el trabajo de forma que los funcionarios varíen su actividad entre dos o más puestos de trabajo	Recursos tecnológicos: (base de datos distributivo) (flash memory)		Comunicación asertiva entre compañeros para variar actividades
2.3 Planificar la rotación de las personas a distintos cargos	Recursos materiales: <ul style="list-style-type: none"> • Impresión de hojas de asistencia del programa de pausas activas 		
3.1 Establecer prioridades al momento de entregar un trabajo	Recursos humanos: (responsable del proyecto) (jefe de cada área)		Resistencia al cambio
3.2 Realizar una capacitación de alimentación adecuada	(funcionarios y capacitador) (secretaria de recursos humanos)		Funcionarios con una alimentación balanceada que les ayude a mejorar su salud
3.3 Efectuar pausas para practicar la respiración como forma de relajación	Recursos tecnológicos: (flash memory) (infocus) (cable HDMI) (diapositivas)		Escasa perseverancia en la ejecución de las pausas activas
3.4 Mejorar los procesos de trabajo	Recursos materiales: <ul style="list-style-type: none"> • Impresión de hojas de asistencia • Esferos • Trípticos • Impresión de guía de ejercicios de respiración • Anillado 		
Total:		\$63.25	

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

4.04.01 análisis del marco lógico

En la matriz de marco lógico, se establece la finalidad del proyecto que es aumentar el nivel de desempeño de los colaboradores, siendo su indicador el número de trabajadores con desempeño bajo versus tipo de actividad, lo cual se puede verificar en las evaluaciones de desempeño trimestrales. Se establece un supuesto positivo con la eficiencia del personal y eficacia al momento de realizar todas sus actividades.

Igualmente se incluye el propósito del proyecto que es incentivar hábitos saludables para disminuir la sintomatología relacionada con enfermedades profesionales en este caso el indicador es el tipo enfermedad presentada versus el número de trabajadores por cien, lo cual se puede constatar en los reportes médicos., no podemos dejar de lado un supuesto que podría afectar el proyecto como es el gran número de servidores públicos que puedan contraer enfermedades profesionales.

Se identifica en la matriz los componentes también conocidos como objetivos específicos, el primer componente es elaborara un guía de pausas activas, se ha identificado como indicador la elaboración del documento versus el cronograma establecido, el medio de verificación es el archivo impreso de la guía o digital, se reconoce como supuesto la dificultad de recopilar información para definir los ejercicios de las pausas activas.

El siguiente componente busca disminuir las tareas repetitivas, para lo cual se observará el número de actividades ejecutadas por cien versus el número de actividades programadas, el medio de verificación son los reportes de las actividades en seguimiento, como supuesto se cuenta con el personal aprovechando al máximo sus capacidades.

El último componente es controlar el agotamiento físico y mental en el cual se considerará como indicador los factores de riesgo de agotamiento laboral versus las estrategias preventivas que se hayan implementado, el medio de verificación son los registros del departamento médicos, como supuesto se puede considerar el escaso apoyo por parte de los directivos para mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

Cada uno de los componentes incluyen actividades que se tienen que cumplir, para el componente uno son las siguientes:

- Realizar un levantamiento de información de las funciones que sean esenciales, de aquellos cargos que están sujetos a un nivel de estrés alto y con actividades rutinarias.
- Identificar a las personas que posean discapacidad o enfermedades críticas
- Revisión de ejercicios para incluir a todos los funcionarios ya sea con discapacidad o con enfermedades críticas
- Diseñar la guía de pausas activas
- Aprobación de los ejercicios de las pausas activas e impresión de la guía de pausas activas
- Designación de líderes para cada área de trabajo y se les capacitara con anterioridad sobre los temas que se llevara a cabo
- Socialización y levantamiento de ejercicios donde todos los funcionarios sean incluidos

Para el componente dos se han definido las siguientes:

- Realizar pausas en las actividades
- Organizar el trabajo de forma que los funcionarios varíen su actividad entre dos o más puestos de trabajo

- Planificar la rotación de las personas a distintos cargos

El componente número tres involucra actividades como:

- Establecer prioridades al momento de entregar un trabajo
- Realizar una capacitación de alimentación adecuada
- Efectuar pausas para practicar la respiración como forma de relajación
- Mejorar los procesos de trabajo

Es importante indicar que el componente número uno es la propuesta del proyecto es decir la elaboración y socialización de una guía de pausas activas para lo cual es necesario hacer un análisis de los recursos que intervienen para la elaboración de la misma, dentro de estos recursos tenemos, por ejemplo:

Recursos humanos: responsable del proyecto, líderes designados de cada departamento y responsable de recursos humanos

Recursos tecnológicos: base de datos, laptop, infocus, flash memory y parlantes

Recursos materiales: Resma de hojas de papel bond, esferos, impresiones y anillos

Mismos que demandan como presupuesto mínimo para la realización de esta guía el valor de 63.25 dólares

CAPITULO V

PROPUESTA

5.01 Antecedentes

La Administración Zonal Calderón aplica planes y proyectos en forma integral, actuando en cada uno de los sectores, con la ejecución de proyectos sociales, infraestructura, servicios básicos y espacios públicos.

En dicha empresa existe el desconocimiento de los beneficios de las pausas activas, como resultado existe personal agotado, con estrés, y con sintomatología de enfermedades profesionales, es importante resaltar que con la carga de trabajo que tienen no disponen de tiempo para realizar ejercicio físico ni tener una nutrición adecuada.

En el presente proyecto se diseñará una guía de pausas activas, con el uso de la tecnología mediante el código QR siendo algo innovador permitirá a los funcionarios realizar ejercicio físico sin necesidad de posponer tareas o desplazarse a otro lugar.

Al realizar las mismas actividades, los funcionarios padecen de rutina laboral, al no cambiar de tarea el personal puede enfermarse y se combatirá con las pausas activas en donde se les brindará un tiempo, de relajación para que su cerebro pueda oxigenarse y volver a sus actividades.

El estrés laboral es uno de los factores alarmantes ya que los funcionarios. El propósito del proyecto es ayudarles a que tengan un momento de realizar ejercicios los cuales les ayudara a relajar su cuerpo y su mente, por lo cual al tener

personal relajado las tareas mejoran y la comunicación entre compañeros se facilita.

Mejorando la salud de cada uno de los colaboradores, mediante ejercicios físicos con los cuales se verá mejorada la concentración, la atención al cliente, las relaciones interpersonales y las labores de cada uno, ya que sentirán alivio en su cuerpo.

Favoreciendo su salud de esta manera ya que así vamos a poder contar unos funcionarios sanos, tratando de combatir el estrés y brindando un mejor servicio a los clientes.

Lo fundamental del proyecto es fomentar el ejercicio físico ya sea mediante pausas activas o cualquier otro deporte en el cual se puedan formar mejor relación entre compañeros y disfruten realizando actividades físicas.

5.02 Justificación

Se realizará el proyecto de pausas activas, porque la empresa a través del departamento de talento humano se preocupa por la salud de cada uno de los funcionarios, no solo por su aporte laboral, sino también por la importancia que tiene el bienestar personal desde el punto de vista humano.

La mayoría de funcionarios no disponen de tiempo para trasladarse de un lugar a otro para realizar pausas activas debido a que el cargo que tienen les demanda muchas tareas, por lo cual les dan prioridad a sus labores que a realizar pausas activas.

Siendo la tecnología una herramienta importante se pretende que los colaboradores estén activos y dispuestos a realizar ejercicios mediante el código QR y ayudar a incentivar hábitos saludables, para contar con talento humano sano tanto físicamente como mentalmente., es decir productivo y comprometido, siempre precautelando su salud.

5.03 Objetivo general

Incentivar hábitos saludables para disminuir la sintomatología relacionada con enfermedades profesionales

5.04 Marco teórico (Relación de contenidos)

Pausas activas

Las pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades causadas por trabajos que no implican mucho movimiento. A través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga muscular, se previenen los trastornos osteomusculares y se evita el estrés ocupacional. (Cromos, 2013)

Fatiga física

La fatiga laboral es una consecuencia de la actividad excesiva y del trabajo monótono, pudiendo ser aliviada con horarios razonables, periodos de descanso adecuados y tiempo suficiente para el sueño, el recreo y la alimentación. La fatiga por tanto, se presenta como una aptitud decreciente para efectuar un trabajo. (NAVARRO, 2015)

Fatiga mental

La fatiga mental y emocional es un estado de agotamiento físico y psicológico crónico, resultado de un exceso de exigencias personales y un estrés mental continuado. Es la sensación de estar emocionalmente exhaustos y agotados por las situaciones que nos rodean. Suele ser el resultado de una sobrecarga de sucesos estresantes tales como la ruptura de una relación, la muerte de un ser querido o una búsqueda de empleo sin éxito. (Marta Guerri, 2018-2019)

Enfermedad profesional

Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral. (IESS, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, s.f.)

Código QR

Un código QR es una matriz en dos dimensiones formada por una serie de cuadrados negros sobre fondo blanco. Esta matriz es leída por un lector específico (Lector de QR) en nuestro dispositivo móvil y de forma inmediata nos lleva a una aplicación en Internet ya sea un mapa de localización, un correo electrónico, una página web o un perfil en una red social. (Tomás, 2016)

5.05 Descripción del marco teórico

Las pausas activas tienen su origen en Polonia en el año de 1925 su primer nombre fue gimnasia de pausas, donde estaba destinada para los obreros el cual consistía en un descanso tomando leche con miel y volver a retomar sus actividades.

Con el pasar de los años se extendió en Holanda y Rusia a comienzos de los años 60 se trasladó a Bulgaria, Alemania, Suecia y Bélgica. En Japón hubo una consolidación y obligatoriedad en la Gimnasia Laboral Compensatoria (GLC)

En el año de 1928 después de la segunda guerra mundial, se implementó en las empresas como Toyota, Mitsubishi donde se fue expandiendo. Creándose leyes donde obligan a realizar descansos laborales

Desde 1950, el ámbito laboral ha sido reconocido como un espacio adecuado para la promoción de salud y luego en 1995 esto fue ratificado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En Estados Unidos, la gimnasia laboral o pausa activa fue adoptada por el año 1986, las primeras manifestaciones de actividad física y tiempo libre para los trabajadores de la empresa se registró en el año de 1901 en la fábrica de tejidos de BANGU de Rio de Janeiro, Brasil.

En los años 80, comienzan las empresas a demostrar su interés por los trabajadores tanto nacionales como estales. (Sarmiento, 2018-2019)

Importancia y beneficios de las pausas activas

Existen muchos beneficios tanto para el cuerpo como para la mente al hacer pausas activas tras varias horas sentados en la misma posición. Algunos de los más importantes son los siguientes:

- Libera estrés articular y muscular.
- Favorece la autoestima
- Motivar y mejorar las relaciones interpersonales, promoviendo la integración social
- Disminuye riesgo de enfermedad profesional.
- Aumento de los niveles de concentración (Yépez, 2014)

Las pausas activas brindan varios beneficios importantes, uno de ellos es que permite la reactivación articular y muscular después de estar en una posición estática, se favorecerá también a nivel cerebral ya que se elevan los niveles de atención y se optimizará el servicio al usuario.

Al realizar pausas activas favorece la autoestima ya que permite que los funcionarios se sientan cómodos en su espacio de trabajo, porque la salud del talento humano es lo más importante para la empresa.

Mediante esta estrategia de incentivar hábitos saludables, también se motivará a mejorar las relaciones interpersonales debido a que al realizar ejercicio se empieza a lograr mayor integración, venciendo obstáculos como la vergüenza, o inseguridad y sobre todo se favorece las relaciones entre compañeros que laboran en otras áreas, impulsando un buen clima laboral.

Las pausas activas deberían implementarse como un hábito saludable, por que disminuye las enfermedades profesionales, debido a que se asigna un tiempo para que el cuerpo se relaje y sobre todo estar activos al momento de hacer ejercicios. Lo cual es favorable para los funcionarios., puesto que prevenimos el aparecimiento de enfermedades profesionales.

Las dolencias asociadas con sintomatología a nivel articular o muscular, sobre todo en el cuello, espalda, miembros superiores e inferiores es otro factor importante por el cual se debería emprender un programa de pausas activas, debido a que la mayoría de funcionarios las padecen y con esta implementación disminuirá las enfermedades profesionales.

Se estudiará ejercicios especializados para que el cerebro esta alerta, también los funcionarios al padecer fatiga, están trabajando mecánicamente por lo cual no permite un incremento de los niveles de concentración, de esta manera al realizar ejercicios se estimula tanto el cuerpo como la mente.

Contraindicaciones para realizar pausas activas

Es importante que las personas responsables del departamento de recursos humanos en coordinación con el área médica, consideren ciertos factores de riesgo para las personas, antes de realizar pausas activas como por ejemplo las personas que sufren de hipoglucemia debido a que es la falta de azúcar en la sangre por lo cual las personas que la padecen no tienen la suficiente energía para realizar ejercicio físico con tiempos extendidos ya que pueden desmayarse o tener el ritmo cardiaco irregular.

Si bien las personas hipertensas pueden realizar ejercicio físico siempre y cuando consulten a su médico.

Las personas que padecen de osteoporosis, de artrosis y de problemas en la columna se debe tomar ciertas consideraciones antes de realizar los ejercicios, debido a que se estudiara las condiciones de cada uno y los ejercicios que son más recomendables para ellos.

Las personas que tienen movilidad limitada es otro factor de estudio para los ejercicios ya que se observara la movilidad del cuerpo y se realizara ejercicios especiales para cada uno.

Consideraciones generales:

Las pausas activas son muy importantes para mejorar la productividad, ya que es una manera efectiva de disminuir los niveles de estrés y ayudara a prevenir lesiones por malas posturas que de adquieren en el lugar de trabajo y ayudara a la mejora de la circulación de la sangre.

Un aspecto muy importante dentro de las pausas activas es la respiración, la mejor posición para sentir la relajación, al momento de sentir la inhalación el cuerpo se va a ir relajando.

La mejora de la productividad va ser notoria ya que el personal se va a volver activo, se desea incentivar a tener hábitos saludables uno de ellos los ejercicios con los cuales el cuerpo va a despertar, va a mejorar el humor del funcionario y por ende mejorara en sus tareas ya que se va a sentir motivado.

Debido a que el entorno laboral es exigente, siendo las pausas activas una herramienta para ayudarnos a que el desempeño laboral mejore ya que al momento de realizar ejercicios nuestro cerebro empieza a oxigenarse, lo cual es favorable ya que, al estar ejecutando tareas repetitivas, las actividades encomendadas se realizan mecánicamente.

Los ejercicios deben ser suaves y pausados para cada uno de los ejercicios no debe haber dolor, y que todos los participantes logren hacerlo por eso debe de ser pausado y tener en cuenta el tiempo.

5.06 Metodología

I+D+i

I+D+I o lo que es lo mismo **Investigación, desarrollo e innovación**, es un nuevo concepto adaptado a los estudios relacionados con el avance tecnológico e investigativo centrados en el avance de la sociedad, siendo una de las partes más importantes dentro de las tecnologías informativas. (desarrollo, 2013-2016)

Investigación descriptiva

Es aquel método que permite ver el comportamiento de un sujeto sin inmiscuirse en sus actividades, de tal manera que no se influye en su desenvolvimiento, sacando conclusiones apegadas a la realidad. (Shuttleworth, 2008)

Observación Directa

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. Es directa cuando el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar. (Puente, 2018-2019)

Encuesta

La encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la Sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. Se ha creado el estereotipo de que la encuesta es lo que hacen los sociólogos y que éstos son especialistas en todo. (Fachelli, 2015)

5.06 Modelo de la encuesta

ENCUESTA

Objetivo: Recopilar información para desarrollar una guía de activas, que permita a los funcionarios de la empresa una mayor integración, salir de la rutina de las actividades y prevenir enfermedades profesionales que puedan afectar su salud y bienestar.

Instrucciones:

- En todas las preguntas se escoge solo 1 opción
- Evite tachones y enmendaduras
- Utilice esferográfico de color azul
- Responda con toda sinceridad las preguntas a continuación.

Datos generales:

Género: Hombre Mujer

Área de trabajo:

Directivo

Administrativo

Operativo

1. Ha presentado sintomatología relacionada con:

Dolor en el cuello Dolor en hombros

Dolor en la espalda Irritabilidad

Dolor de cabeza Cansancio visual

2. ¿Realiza con frecuencia ejercicio físico que favorezca su salud?

Sí No

3. ¿Considera usted que las pausas activas pueden reducir los síntomas de enfermedades profesionales?

Sí No

4. ¿Ha tenido un diagnóstico de enfermedades profesionales?

Sí No

5. ¿Asistiría con normalidad a los programas de las pausas activas?

Sí No

6. ¿Considera usted que la cantidad de trabajo que demanda su cargo, es un impedimento para asistir a los programas de las pausas activas?

Sí No

7. ¿Le gustaría tener en su celular un enlace sobre las pausas activas?

Sí No

8. ¿Estaría de acuerdo que se incluyan las pausas activas bailadas?

Sí No

9. ¿Piensa usted que la empresa debe implantar un programa de salud donde las pausas activas sean un indicador de cumplimiento?

Sí No

10. ¿Qué aspectos considera usted fundamentales para que el proceso de las pausas activas funcione adecuadamente?

- | | |
|--|--------------------------|
| Revisión de los horarios | <input type="checkbox"/> |
| Acondicionamiento del lugar | <input type="checkbox"/> |
| Mejorar la planificación y organización de las actividades | <input type="checkbox"/> |
| Innovación la rutina de ejercicios | <input type="checkbox"/> |
| Dinamismo e integración de los participantes | <input type="checkbox"/> |

¡AGRADECEMOS SU COLABORACION!

5.07.01 Resultados de la aplicación de la encuesta

Datos generales

Género: Hombre o Mujer

Tabla N.6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hombre	28	47%
Mujer	31	52%
Total	59	100%

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

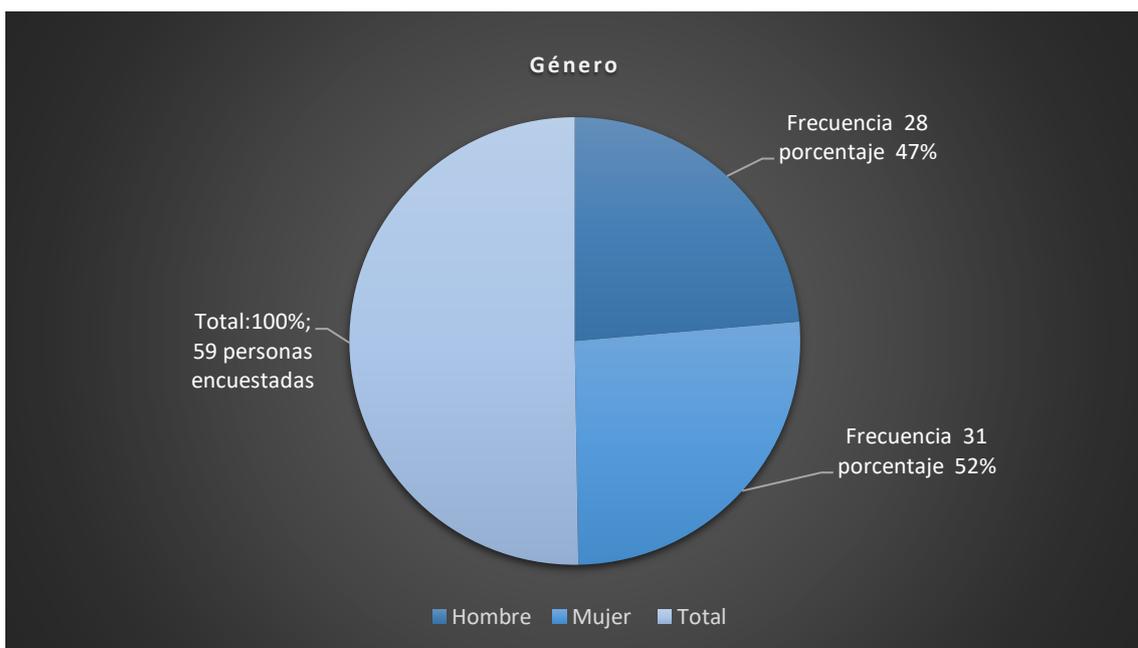


Figura: 7

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Análisis: se interpretó que en la Administración Zonal Calderón existe 47% funcionarios hombres y 52% funcionarias mujeres

Área de trabajo

Tabla N.7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Directivo	18	30%
Administrativo	22	37%
Operativo	19	32%
Total	59	100%

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

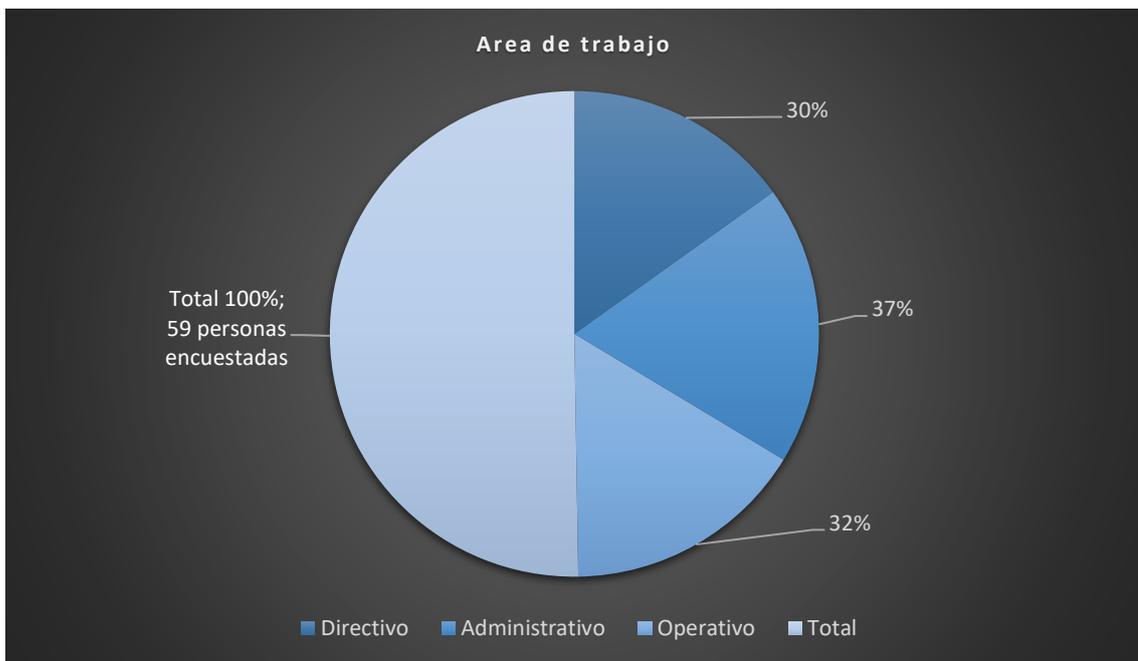


Figura: 8

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Análisis: Los 59 funcionarios encuestados ocupan diferentes puestos entre ellos 30% directivo, 37% administrativo y un 32% operativo

Pregunta N.1. Ha presentado sintomatología relacionada con:

Tabla N.8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Dolor de cuello	20	33.89%	33.89	33.89
Dolor de espalda	10	16.94%	16.94	16.94
Dolor de cabeza	9	15.25%	15.25	15.25
Dolor de hombros	10	16.94%	16.94	16.94
Irritabilidad	5	8.47%	8.47	8.47
Cansancio visual	5	8.47%	8.47	100
Total	59			

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

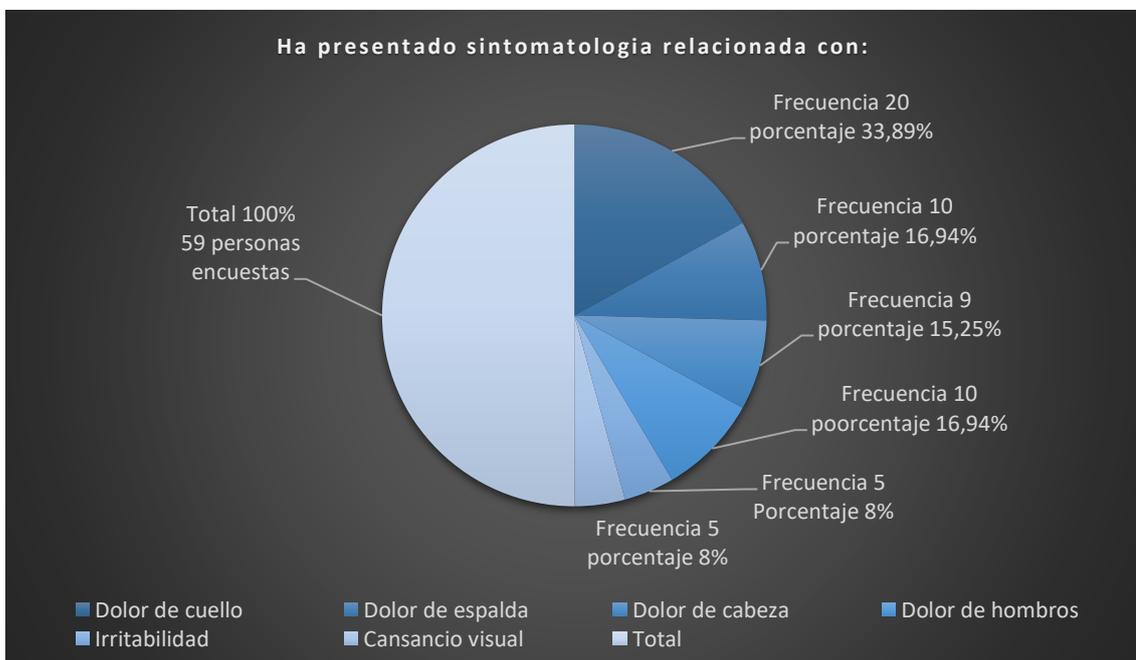


Figura: 9

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Análisis: De la primera pregunta el 33.89% padece de dolor de cuello, el 16.94% de dolor de espalda, el 15.25% dolor de cabeza, 16.94% dolor de hombros y 8.47% irritabilidad y cansancio visual. Es alarmante que en diferentes porcentajes los funcionarios posean enfermedades.

Pregunta N.2. ¿Realiza con frecuencia ejercicio físico que favorezca su salud?

Tabla N.9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Si	13	22.03%	22.03	22.03
No	46	77.76%	77.76	100
Total	59			

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

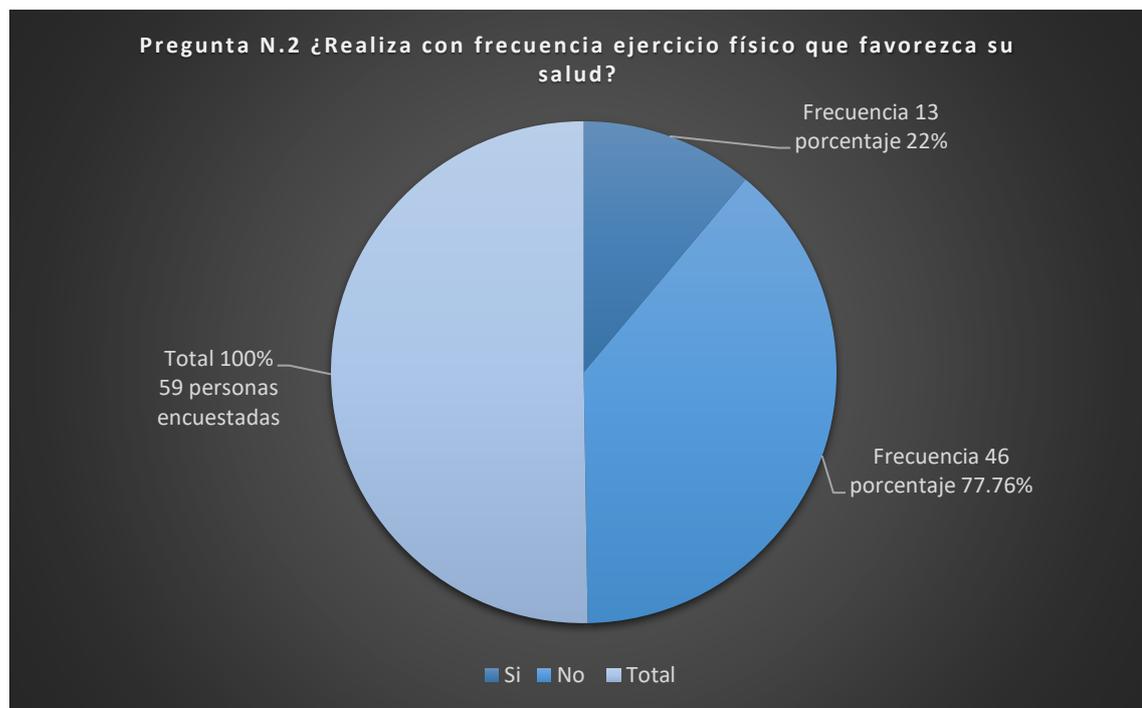


Figura: 10

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Análisis: El 22.03% manifiesta que, si realiza ejercicio físico, en cambio el 77.76% no está interesado en realizar ejercicios, lo que nos demuestra que es necesario que las personas conozcan la importancia de realizar las pausas activas como parte de una rutina de ejercicios que va a favorecer su salud y su bienestar.

Pregunta N.3. ¿Considera usted que las pausas activas pueden reducir los síntomas de enfermedades profesionales?

Tabla N.10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Si	37	62.71%	62.71	62.71
No	22	37.28%	37.28	100
Total	59			

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

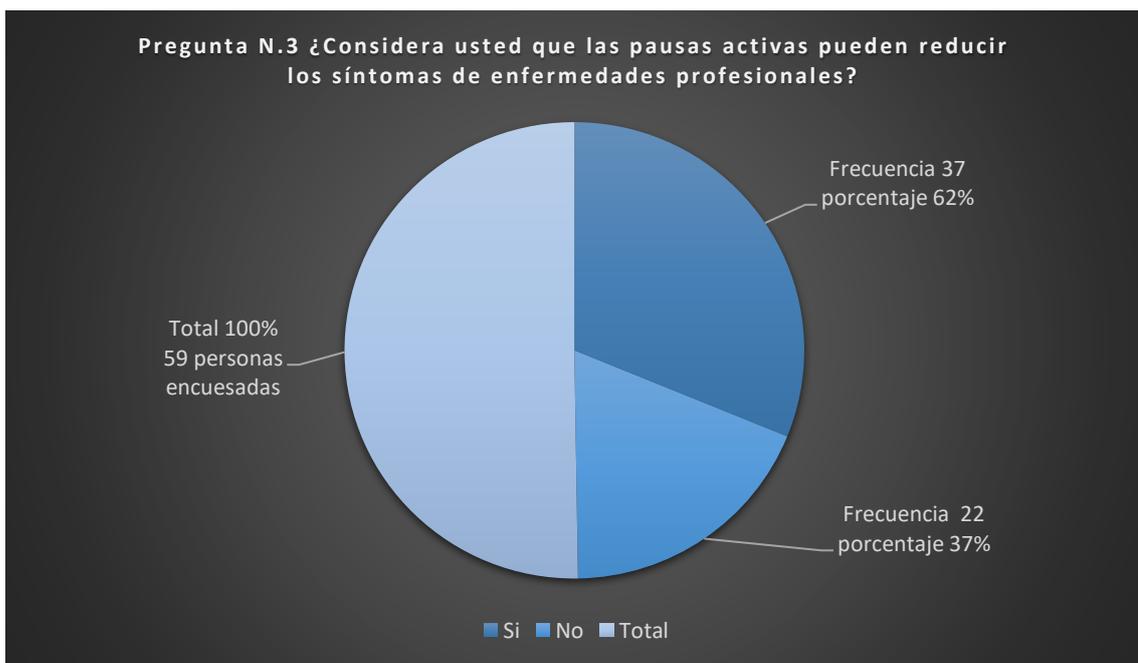


Figura: 11

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Análisis: El 62.71% de los funcionarios encuestados contestó que, si pueden reducir los síntomas de enfermedades profesionales, mientras el 37.28% considera otros factores para reducir las enfermedades. Con lo cual se puede observar que el interés por realizar pausas activas está presente por lo tanto el proyecto es sustentable.

Pregunta N.4. ¿Ha tenido un diagnóstico de enfermedades profesionales?

Tabla N. 11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Si	25	42.37%	42.37	42.37
No	34	57.62%	57.62	100
Total	59			

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

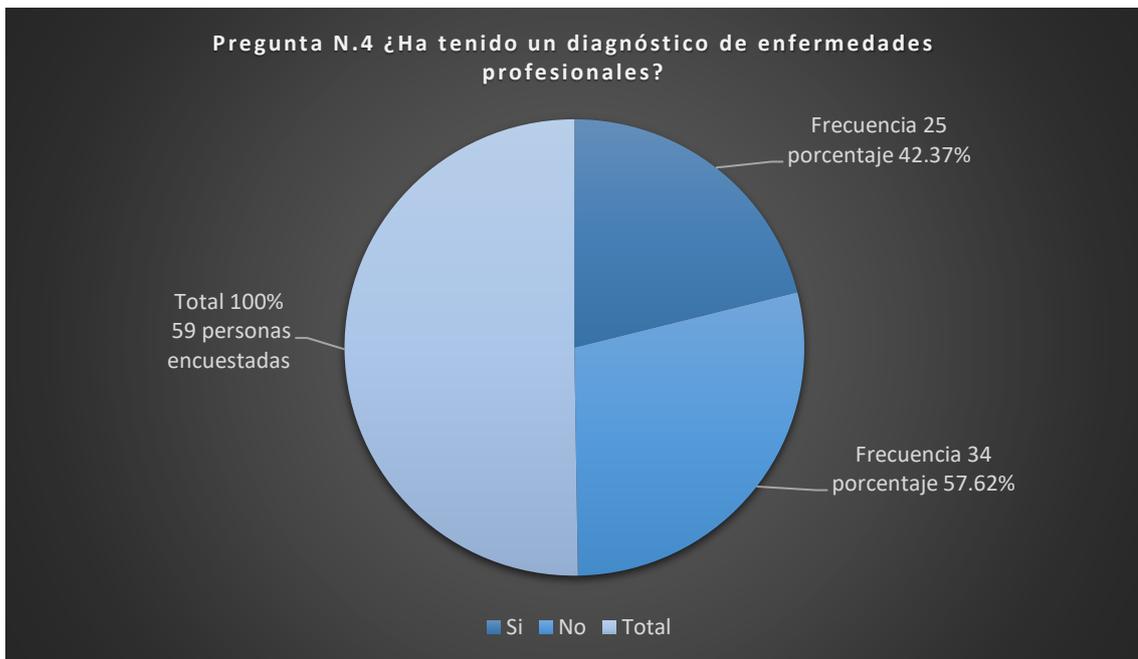


Figura: 12

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Análisis: En relación a la pregunta, el 42.37% ha tenido un diagnóstico de enfermedades profesionales, mientras que el 57.62% no. Se observó que no se han realizado chequeos médicos adecuados para los funcionarios, lo cual es una alerta ya que los programas de salud deben ser preventivos.

Pregunta N.5. ¿Asistiría con normalidad a los programas de las pausas activas?

Tabla N.12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Si	39	66.10%	66.10	66.10
No	20	33.89%	33.89	100
Total	59			

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

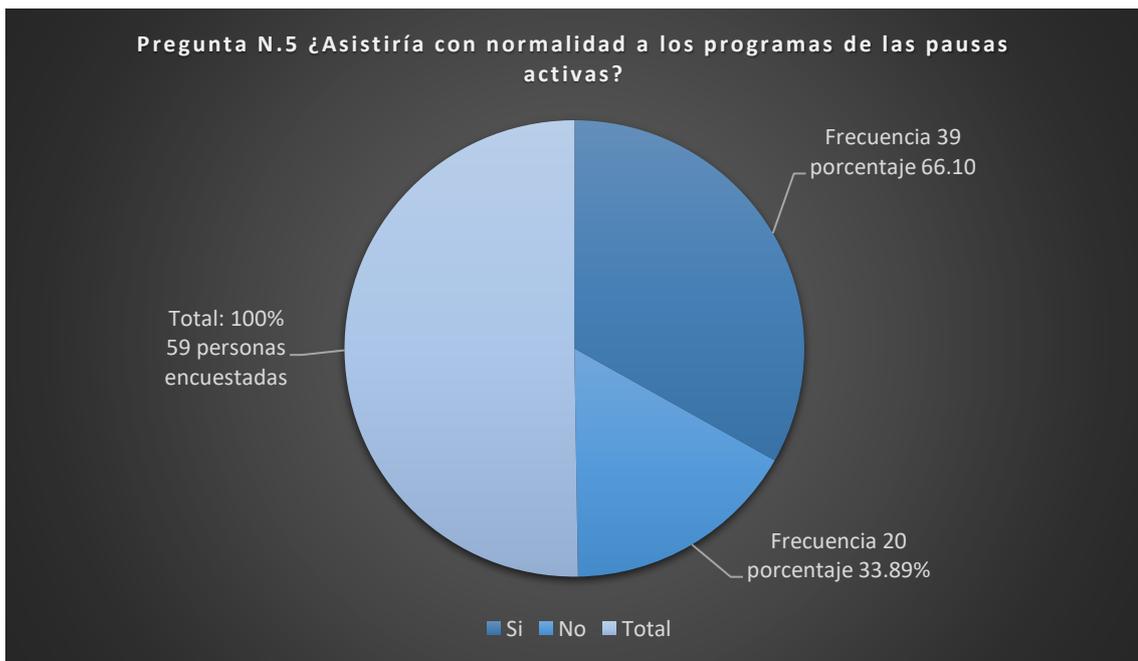


Figura: 13

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Análisis: En la pregunta se investigó que el 66.10% de los funcionarios asistirían con normalidad al programa de las pausas activas, mientras el 33.89%, no demuestra interés puesto que les preocupa coordinar sus actividades y el tiempo que requieren las mismas., sin embargo, están motivados con disponer en su celular del código QR

Pregunta N. 6. ¿Considera usted que la cantidad de trabajo que demanda su cargo, es un impedimento para asistir a los programas de las pausas activas?

Tabla N.13

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Si	33	55.93%	55.93	55.93
No	26	44.06%	44.06	100
Total	59			

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

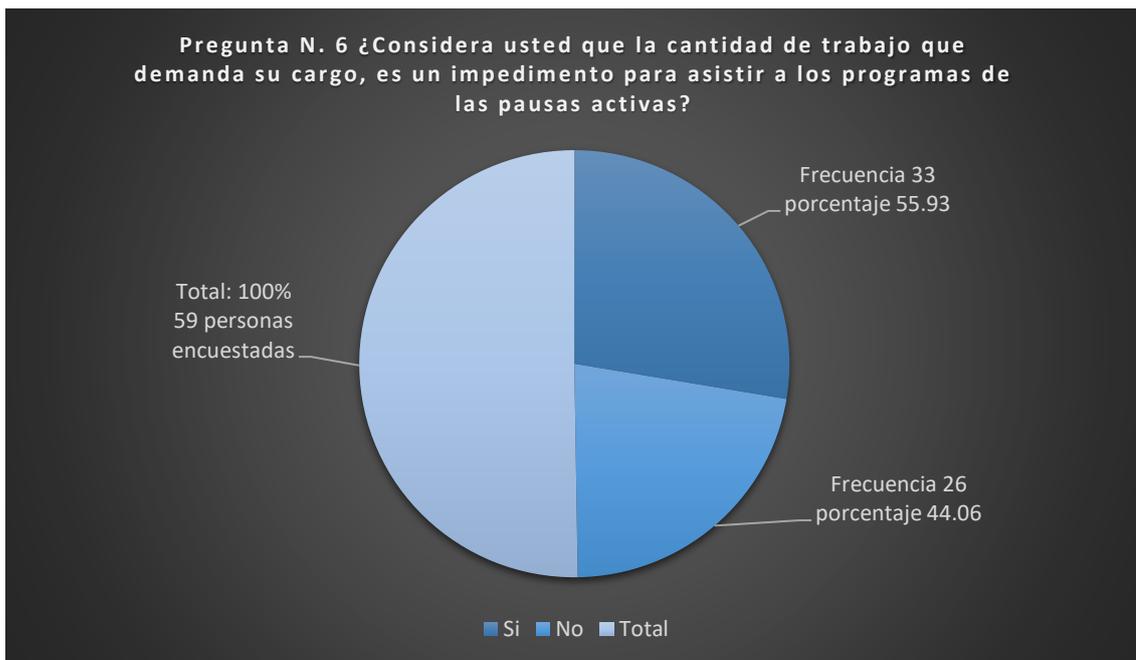


Figura: 14

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Análisis: De los funcionarios encuestados el 55.93% considera que, la carga de trabajo que poseen es impedimento para asistir al programa de pausas activas, y el 44.06% aseguró su participación. Por lo cual se propondrá alternativas para que los todos los funcionarios participen, ya que el programa de pausas activas facilitará la mejora de la salud y el bienestar para los colaboradores.

Pregunta N.7 ¿Le gustaría tener en su celular un enlace sobre las pausas activas?

Tabla N. 14

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Si	33	55.93%	55.93	55.93
No	26	44.06%	44.06	100
Total	59			

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

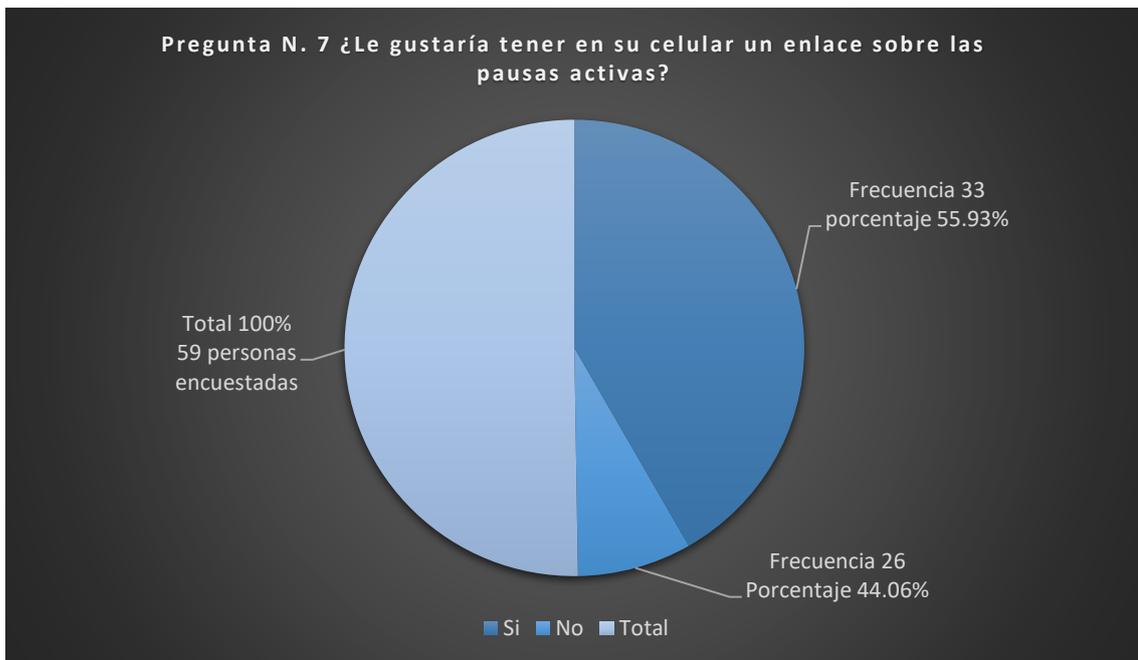


Figura: 15

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Análisis: De los 59 funcionarios encuestados el 55.93% manifiestan que les gustaría tener un enlace a través del código QR, mientras el 44.06% no les interesa el enlace

A los funcionarios les gustaría tener un enlace directo en su teléfono ya que pueden realizar los ejercicios desde casa o directamente en el lugar de trabajo sin tener que desplazarse a un lugar abierto.

Pregunta N.8 ¿Estaría de acuerdo que se incluyan las pausas activas bailadas?

Tabla N. 15

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Si	27	45.76%	45.76	45.76
No	32	54.23%	54.23	100
Total	59			

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

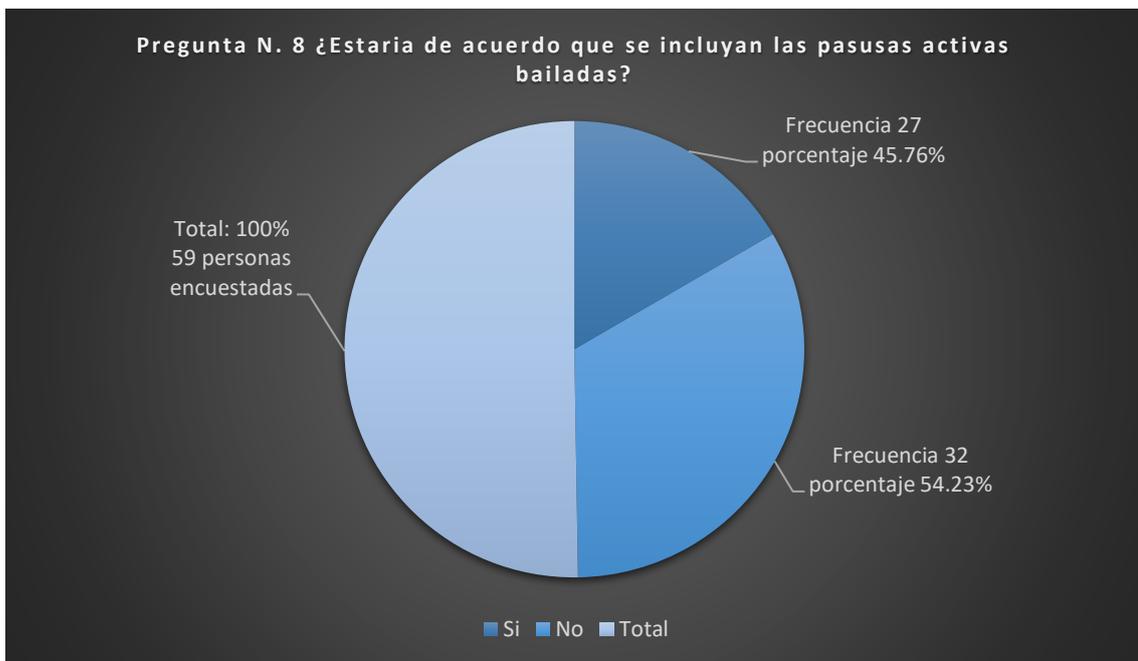


Figura: 16

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Análisis: En la gráfica se observa que 27 personas correspondientes al 45.76% están de acuerdo que se incluya las pausas activas bailadas, mientras que 32 personas que respondieron a esta pregunta equivalente al 54.23% indican que no les pareció relevante.

Como se observa la mayoría no está de acuerdo en realizar estas pausas activas bailadas, sería importante tenerlo como plan piloto para que más adelante los funcionarios se sientan motivados.

Pregunta N.9. ¿Piensa usted que la empresa debe implantar un programa de salud donde las pausas activas sean un indicador de cumplimiento?

Tabla N.16

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Si	41	69.49%	69.49	69.49
No	18	30.50%	30.50	100
Total	59			

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

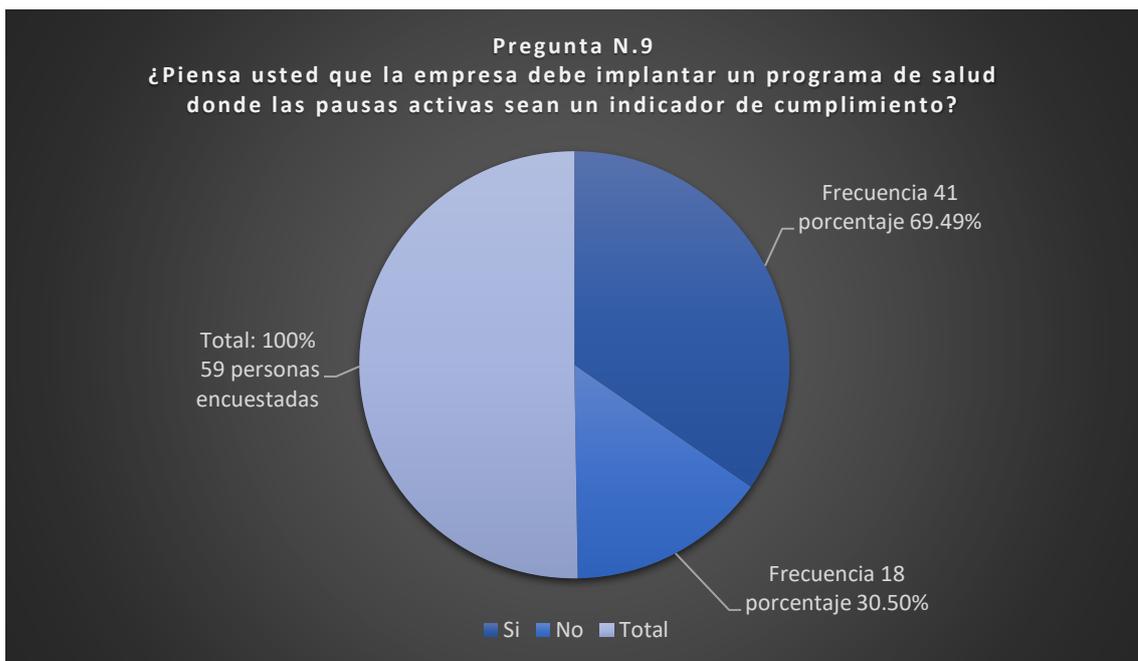


Figura: 17

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Análisis: como respuesta a esta pregunta el 69.49% está a favor de que las pausas activas sea un indicador de cumplimiento, mientras que un 30.50% está en desacuerdo, mediante el indicador de cumplimiento los funcionarios se van a ver comprometidos de realizar las pausas activas, por lo cual el proyecto es sostenible.

Pregunta N.10. ¿Qué aspectos considera usted fundamentales para que el proceso de las pausas activas funcione adecuadamente?

Tabla N. 17

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Revisión de horarios	10	16.94%	16.94	16.94
Acondicionamiento del lugar	16	27.11%	27.11	27.11
Mejorar la planificación	8	13.55%	13.55	13.55
Innovación en la rutina	20	33.89%	33.89	33.89
Dinamismo e integración	5	8.47%	8.47	100
Total	59			

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

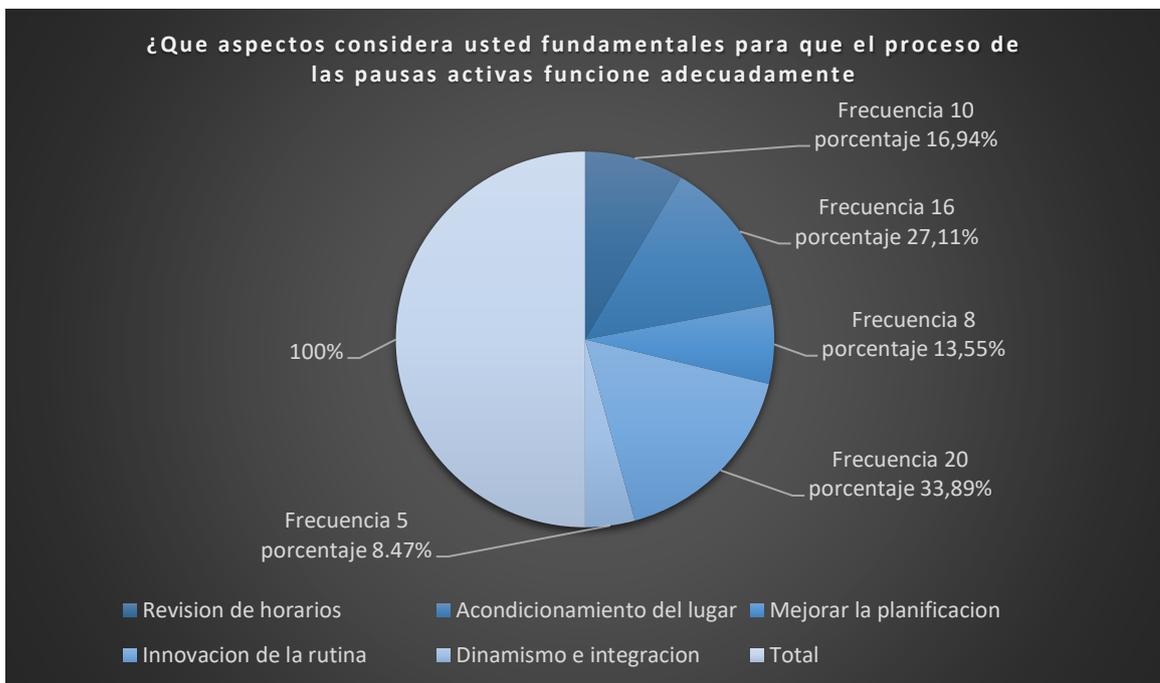


Figura: 18

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

Análisis: En la última pregunta el 16.94% le gustaría que haya una revisión de horarios, el 27.11% acondicionamiento del lugar, el 13.55% mejorar la planificación, 33.89% la innovación de la rutina y un 8.47% dinamismo e integración. Por lo cual se va a proponer ejercicios

innovadores para que a los funcionarios les parezca atractivo y se sientan motivados para realizar los ejercicios.

5.08 Portada de la propuesta



Figura: 19

Portada de la propuesta

Fuente: Administración Zonal Calderón

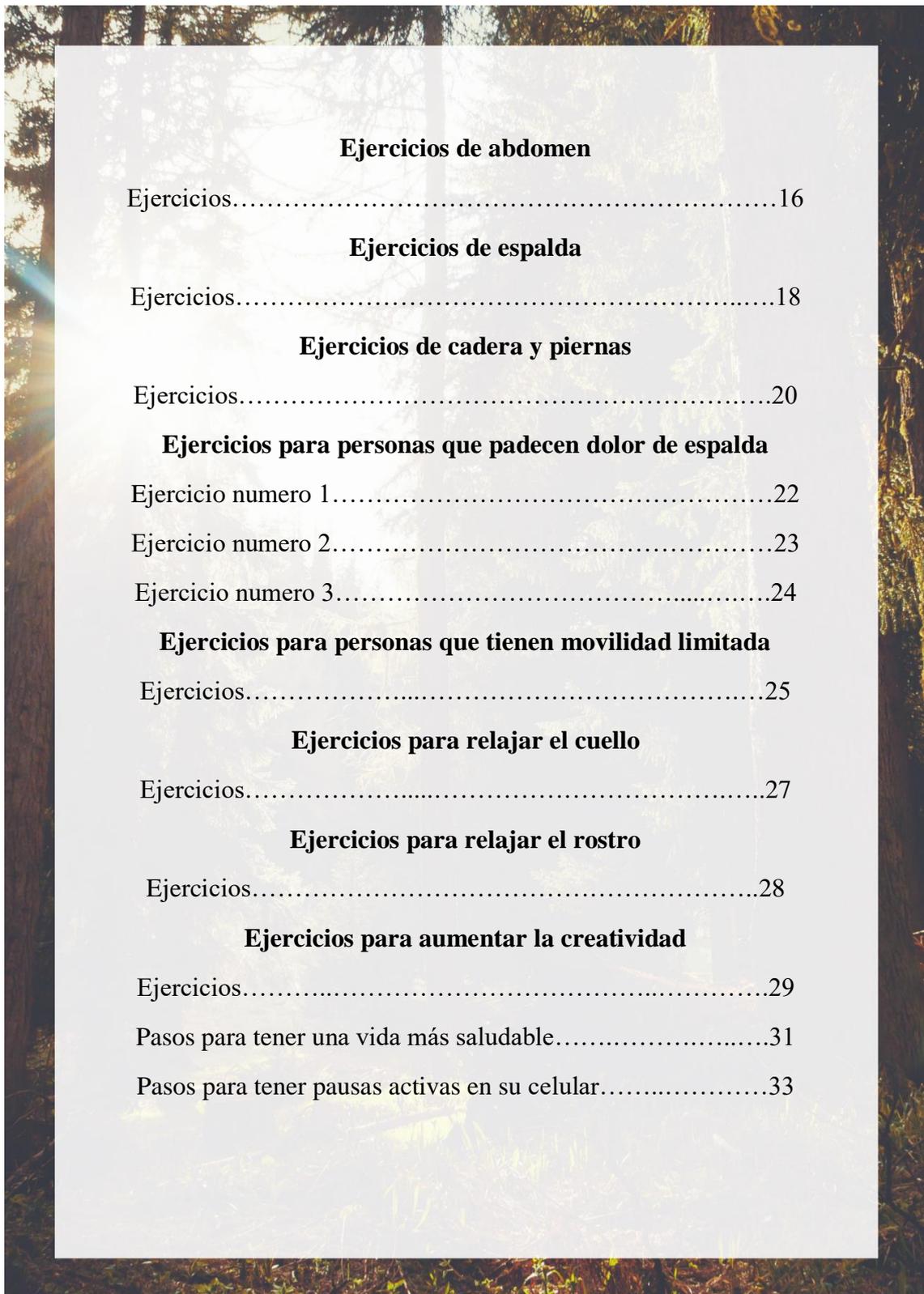
Elaborado por: Carla Revelo

INDICE	
Prologo.....	3
Alcance.....	4
Temática	
¿Qué son las pausas activas?.....	5
¿Por qué hacer pausas activas?.....	5
Fatiga física.....	6
Fatiga mental.....	6
El sedentarismo.....	7
Enfermedades profesionales.....	7
Principales enfermedades profesionales.....	8
Lumbalgia	8
Síndrome del Túnel carpiano.....	8
Estrés laboral.....	9
Fatiga visual.....	9
Recomendaciones antes de realizar pausas activas.....	10
Ejercicios	
Ejercicios de calentamiento.....	11
Ejercicios de cabeza y cuello	
Ejercicios.....	12
Ejercicios de hombros y brazos	
Ejercicios.....	14

Figura: N.20

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo



Ejercicios de abdomen	
Ejercicios.....	16
Ejercicios de espalda	
Ejercicios.....	18
Ejercicios de cadera y piernas	
Ejercicios.....	20
Ejercicios para personas que padecen dolor de espalda	
Ejercicio numero 1.....	22
Ejercicio numero 2.....	23
Ejercicio numero 3.....	24
Ejercicios para personas que tienen movilidad limitada	
Ejercicios.....	25
Ejercicios para relajar el cuello	
Ejercicios.....	27
Ejercicios para relajar el rostro	
Ejercicios.....	28
Ejercicios para aumentar la creatividad	
Ejercicios.....	29
Pasos para tener una vida más saludable.....	31
Pasos para tener pausas activas en su celular.....	33

Figura: N.21

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

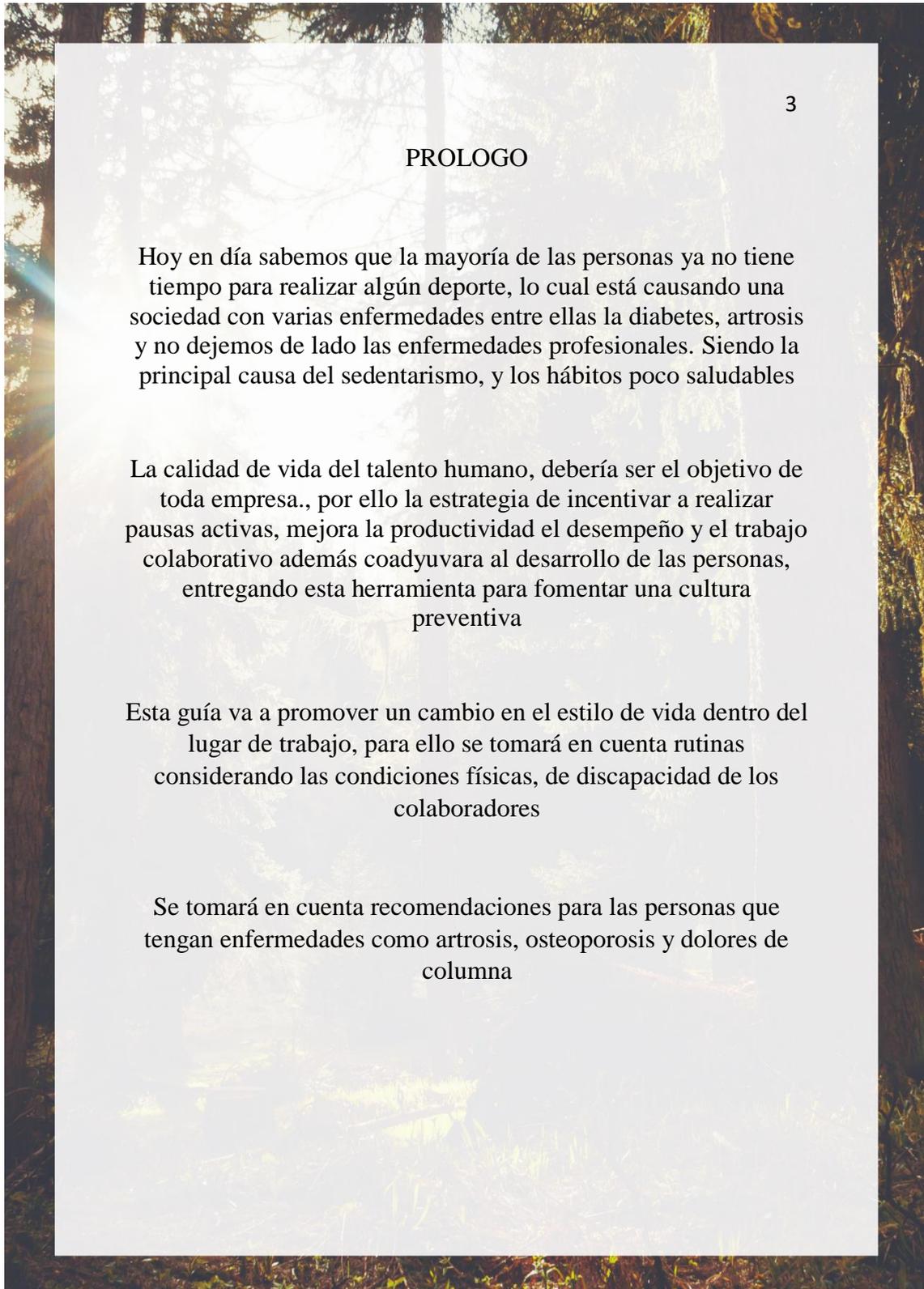


Figura: N.22

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

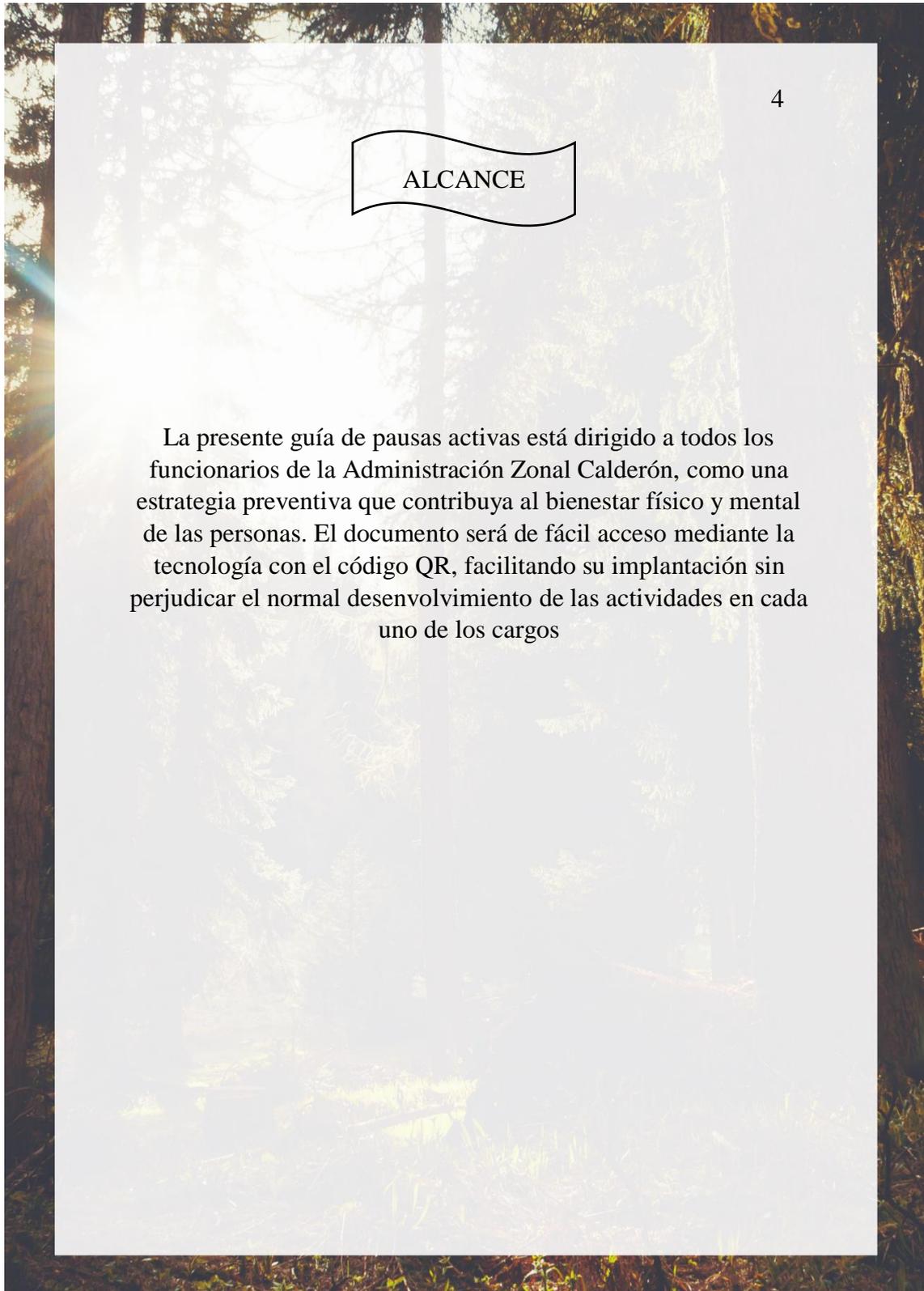


Figura: N.23

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

5

¿QUE SON LAS PAUSAS ACTIVAS?

Son breves descansos, durante la jornada de trabajo para recobrar energías, mejorar la capacidad de concentración para lograr un resultado óptimo en su trabajo.

Se logra a través de diferentes ejercicios y técnicas.



¿POR QUE HACER PAUSAS ACTIVAS?

Son necesarias para prevenir varias enfermedades, para distraer la mente para obtener mejores resultados y favorezcan el cambio de postura del cuerpo y contribuyen para que se fortalezca el trabajo en equipo.



Figura: N.24

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

6

FATIGA FISICA

Es la reducción del rendimiento de un trabajador por realizar tareas excesivas, pueden generar varias alteraciones a la salud, hay varios factores que ayudan a desencadenar la fatiga uno de los más importantes es la sobrecarga laboral, mala alimentación y malas relaciones laborales y sobre todo disminuyendo los niveles de productividad



FATIGA MENTAL

Este tipo de fatiga aparece cuando las personas tienen exceso de trabajo de tipo intelectual, donde se exige bastante esfuerzo.

Lo cual produce disminución en los niveles de atención lo cual provoca un pensamiento lento, lo cual disminuye las respuestas a los problemas

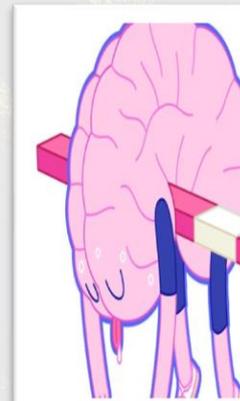


Figura: N.25

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

7

EL SEDENTARISMO

Es la carencia de ejercicio físico, de una vida cotidiana, por lo que el cuerpo es vulnerable ante cualquier enfermedad.

Es considerada como una enfermedad del siglo por el modo de vida moderno de la sociedad



ENFERMEDADES PROFESIONALES

Las enfermedades profesionales se contraen por tareas que implican mayor esfuerzo en el lugar de trabajo

A lo largo del tiempo el cuerpo tiende enfermarse



Figura: N.26

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

8

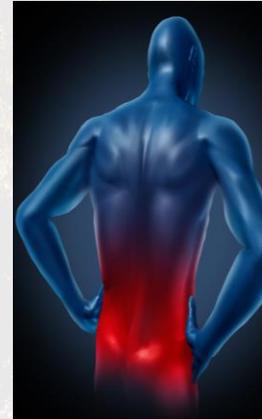
PRINCIPALES ENFERMEDADES PROFESIONALES

LUMBALGIA

Es dolor que se encuentra localizado en la parte baja de la espalda.

Una de las causas más probables es levantar cosas muy pesadas o levantarlas en malas posiciones.

Por lo que el dolor se vuelve persistente



SINDROME DEL TUNEL CARPIANO

Es la enfermedad en donde existe una presión abundante en el nervio de la muñeca. Puede causar hormigueo, o daño muscular en las manos o dedos.

Si bien es cierto que no se ha comprobado que utilizar el mouse o repetir movimientos puede provocar el síndrome.

Lo que causa estas actividades es la hinchazón del nervio y provoca el dolor



Figura: N.27

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

ESTRÉS LABORAL

9

Es el desgaste del trabajador en su puesto de trabajo, afectando su salud física y mental.

Desarrollándose en un largo periodo de trabajo. Existen varios factores para desencadenar el estrés como exceso de tareas o el mobbing.



FATIGA VISUAL

Se puede decir que es una condición por haber exigido la vista, o por estar mucho tiempo frente al computador o celular.

Los ojos pierden la lubricación natural, por lo cual empieza a arder.



Figura: N.28

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

RECOMENDACIONES ANTES DE REALIZAR PAUSAS ACTIVAS

10

- La respiración debe ser tranquila y profunda
- Siempre se debe tener una postura de relajación y cómoda
- No debe existir dolor en ninguna parte del cuerpo
- Los ejercicios se deben realizar de una forma pausada y suave



Figura: N.29

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo



Figura: N.30

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

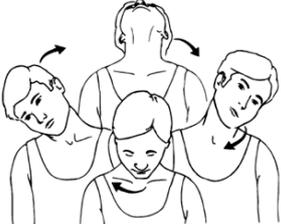
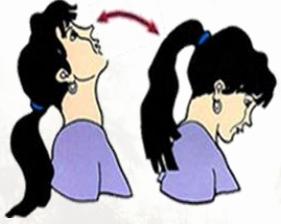
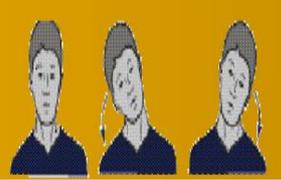
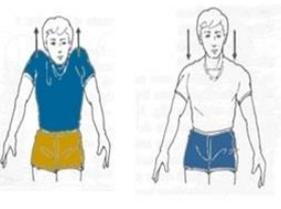
EJERCICIO	¿COMO REALIZARLO?	FRECUENCIA
	Mover la cabeza primero hacia atrás y formar círculos	Repetir 2 veces completando el círculo
	Inclinar lentamente la cabeza hacia atrás y baja la barbilla hasta el pecho	Repetir 5 veces subiendo y bajando lentamente
	Inclina la cabeza, de izquierda a derecha lentamente	Repetir 4 veces lentamente
	Subir y bajar los hombros (con los brazos caídos o sin hacer fuerza)	Repetir 3 veces el ejercicio
	Poner las manos en los hombros flexionados hasta poder juntar los codos	Repetir 4 veces separando y uniendo los codos

Figura: N.31

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo



Figura: N.32

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

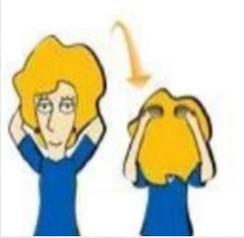
EJERCICIO	¿COMO REALIZARLO?	FRECUENCIA
	<p>Levantarse de la silla, alzar los brazos al cielo En señal de agradecimiento y relaje la cabeza hacia atrás</p>	<p>Repetir 10 veces respirando profundamente</p>
	<p>Con las manos realice masajes en los músculos de la zona posterior del cuello</p>	<p>Repetir 5 veces realizando el masaje suavemente</p>
	<p>Colocar las manos detrás de la nuca y llevar los codos hacia abajo y el mentón hacia el pecho</p>	<p>Realizar 10 repeticiones con tiempo de 2 minutos</p>
	<p>Colocar tu brazo y tu mano por encima de tu cabeza, hacia el lado contrario. Tocando con la mano la oreja, flexionar el cuello hacia el lado del brazo doblado</p>	<p>Repetir veces de cada lado</p>

Figura: N.33

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

EJERCICIO	¿COMO HACERLO?	FRECUENCIA
	<p>Flexionar la cabeza, intentando tocar el pecho con el mentón. En esta misma posición lleva suavemente el mentón hacia el lado derecho</p>	<p>Repetir por 10 segundos suavemente</p>
	<p>Mover lentamente, haciendo un semicírculo con el mentón desde el hombro derecho al izquierdo</p>	<p>Repetir por 20 segundos con una respiración tranquila</p>
	<p>Con los pies firmes en el piso y los brazos relajados, lleve la cabeza hacia un lado y el otro</p>	<p>Repetir por 20 segundos de lado a lado</p>
	<p>Girar suavemente la cabeza hacia el lado derecho, manteniendo la mirada por encima del hombro</p>	<p>Repetir 10 segundos y volver al centro y girar al lado contrario</p>

Figura: N.34

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo



Figura: N.35

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

EJERCICIO	¿COMO REALIZARLO?	FRECUENCIA
	<p>Con la espalda recta baje la cabeza y lleve los hombros hacia arriba y hacia atrás</p>	<p>Repetir 10 veces</p>
	<p>Colocar las manos sobre los hombros y dibujar imaginariamente círculos grandes, de forma suave y lenta</p>	<p>Repetir 10 veces. Después de realizar los ejercicios hacia atrás, volvemos a realizar para adelante</p>
	<p>Enlazar los dedos detrás de la nuca, y pausadamente llevar los codos hacia atrás. Hasta sentir una presión</p>	<p>Se debe repetir 5 segundos en la misma posición</p>
	<p>Con los brazos estirados al lado del cuerpo, con las manos en puño. Dibujar imaginaria mente círculos grandes</p>	<p>Realizar repeticiones hacia adelante y atrás durante 5 minutos</p>

Figura: N.36

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

EJERCICIO	¿COMO HACERLO?	FRECUENCIA
	<p>Estando de pie, con los brazos extendidos y los dedos entrelazados, girar las palmas por encima de la cabeza, a la vez que estira los brazos</p>	<p>Repetir 5 minutos alternando los brazos</p>
	<p>Con los brazos, extendidos con las manos entrelazadas, llevarlas al frente</p>	<p>Realizar 5 repeticiones, estando 2 minutos en la posición y volver a la inicial</p>
	<p>Parece de espaldas al escritorio, tome una distancia de 5 cm de su escritorio. Colocando sus manos en el escritorio para apoyarse, doble sus brazos y baje el cuerpo. Empuje hacia arriba con los brazos</p>	<p>Realizar 10 repeticiones</p>

Figura: N.37

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo



Figura: N.38

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

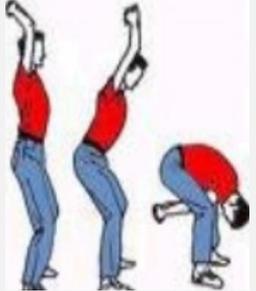
EJERCICIO	¿COMO REALIZARLO?	FRECUENCIA
	<p>De pie, con los brazos extendidos hacia arriba con las rodillas separadas y ligeramente flexionadas, contraer el abdomen y transportar los brazos entre las piernas hacia atrás y volver a la posición inicial</p>	<p>Repetir 10 veces el ejercicio teniendo en cuenta que para realizar el ejercicio se debe realizar de forma que no se lastima la columna</p>
	<p>Sentarse de forma recta en su silla, contrayendo los músculos del abdomen conteniendo por un momento la respiración, después de un momento soltar los músculos del abdomen</p>	<p>Repetir de 8 a 15 veces realizando el ejercicio completo</p>
	<p>Con las manos entrelazadas, colocándolas en la nuca, con los codos abiertos, se eleva una rodilla con el codo contrario a la rodilla que se está elevando</p>	<p>Repetir por 2 minutos</p>

Figura: N.39

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

EJERCICIOS	¿COMO HACERLO?	FRECUENCIA
	<p>En el asiento, con las piernas ligeramente abierta con las manos sobre los muslos, dobla el torso hacia delante. Relajando la cabeza, cuello para estar un momento suspendido en esta posición</p>	<p>Durante 20 segundos mantener el ejercicio y volver a la posición inicial</p>
	<p>Sentado, con la espalda recta, lleve el tronco hacia los muslos y dejar caer la cabeza</p>	<p>Durante 10 segundos realizar el ejercicio completo y volver a la posición inicial</p>
	<p>Extender las piernas adelante, y flexionarlas hacia el torso hasta tener una distancia con la que se siente cómodo</p>	<p>Mantener esta posición durante 5 segundos y volver a bajar los pies. Para mayor comodidad se puede apoyar en el asiento de su silla</p>

Figura: N.40

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo



Figura: N.41

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

EJERCICIO	¿COMO HACERLO?	FRECUENCIA
	<p>Eleve los brazos extendidos a los lados y toque las palmas de las manos arriba de la cabeza y regrese a la posición inicial</p>	<p>Repetir 5 veces el ejercicio</p>
	<p>Estando de pie, con las rodillas firmes y con las manos en la cintura, lleve los hombros hacia atrás contrayendo el abdomen y regrese a la posición inicial</p>	<p>Repetir 10 veces pausadamente y mantener el abdomen contraído</p>
	<p>Sentado en la silla, colocar su mano en la rodilla opuesta y apóyese la cabecera de la silla. Alargar la espalda hacia arriba y gire su cuerpo hacia atrás</p>	<p>Permanezca 20 segundos en esa posición y cambie de lado</p>
	<p>Con los pies apoyados en el piso, poco a poco inhale y siéntese con la espalda recta, exhale mientras gira su torso desde la cintura</p>	<p>Repetir el ejercicio 10 segundos y cambiar de lado. Es importante tener una buena respiración.</p>

Figura: N.42

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

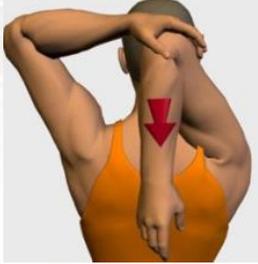
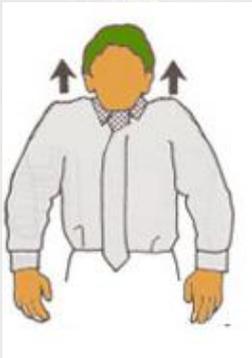
EJERCICIO	¿COMO HACERLO?	FRECUENCIA
	<p>Coloque el brazo derecho por detrás de su cabeza y toque la espalda con su mano, coloque el brazo izquierdo sobre el codo realizando presión hacia abajo</p>	<p>Realice el ejercicio durante 5 segundos y cambie de posición.</p>
	<p>Con las rodillas firmes, coloque sus manos en la cintura, con cuidado lleve sus hombros hacia atrás contrayendo el abdomen</p>	<p>Realice esta posición durante 10 segundos y regresar a la posición inicial</p>
	<p>Levante sus brazos, flexionados hacia los lados, haciéndolos hacia atrás siendo cierta tensión sobre la hombros, mueva los hombros de adelante hacia atrás</p>	<p>Ejecute este ejercicio durante 10 segundos y vuelva a la posición inicial. Aflojando los brazos</p>

Figura: N.43

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo



Figura: N.44

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

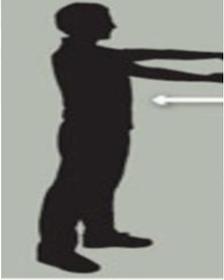
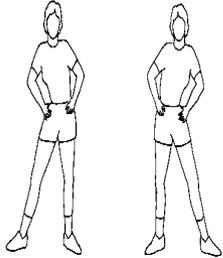
EJERCICIO	¿COMO HACERLO?	FRECUENCIA
	<p>De pie, con la espalda muy recta, colocar las rodillas semi flexionadas, colocar las manos en su cintura y llevar la cadera hacia atrás y hacia adelante</p>	<p>Mantenerse en esta posición cambiando de adelante hacia atrás durante 1 minuto</p>
	<p>Estando de pie, coloque sus manos en su cintura y empujar la cadera de un lado al otro</p>	<p>Alternando de derecha a izquierda mantenerse en esta posición durante 1 minuto</p>
	<p>Estando de pie, lleve sus manos a su cintura y realice con su cadera un círculo imaginario</p>	<p>Mantenerse haciendo este ejercicio de 5 a 10 minutos</p>
	<p>En su silla sentado, flexione una pierna y colóquela sobre la contraria, apoyando el tobillo en el muslo y lleve su pecho hacia adelante</p>	<p>Repetir este ejercicio 1 minuto</p>

Figura: N.45

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

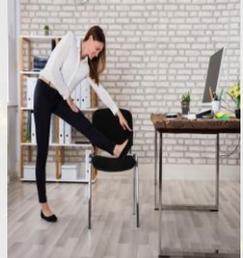
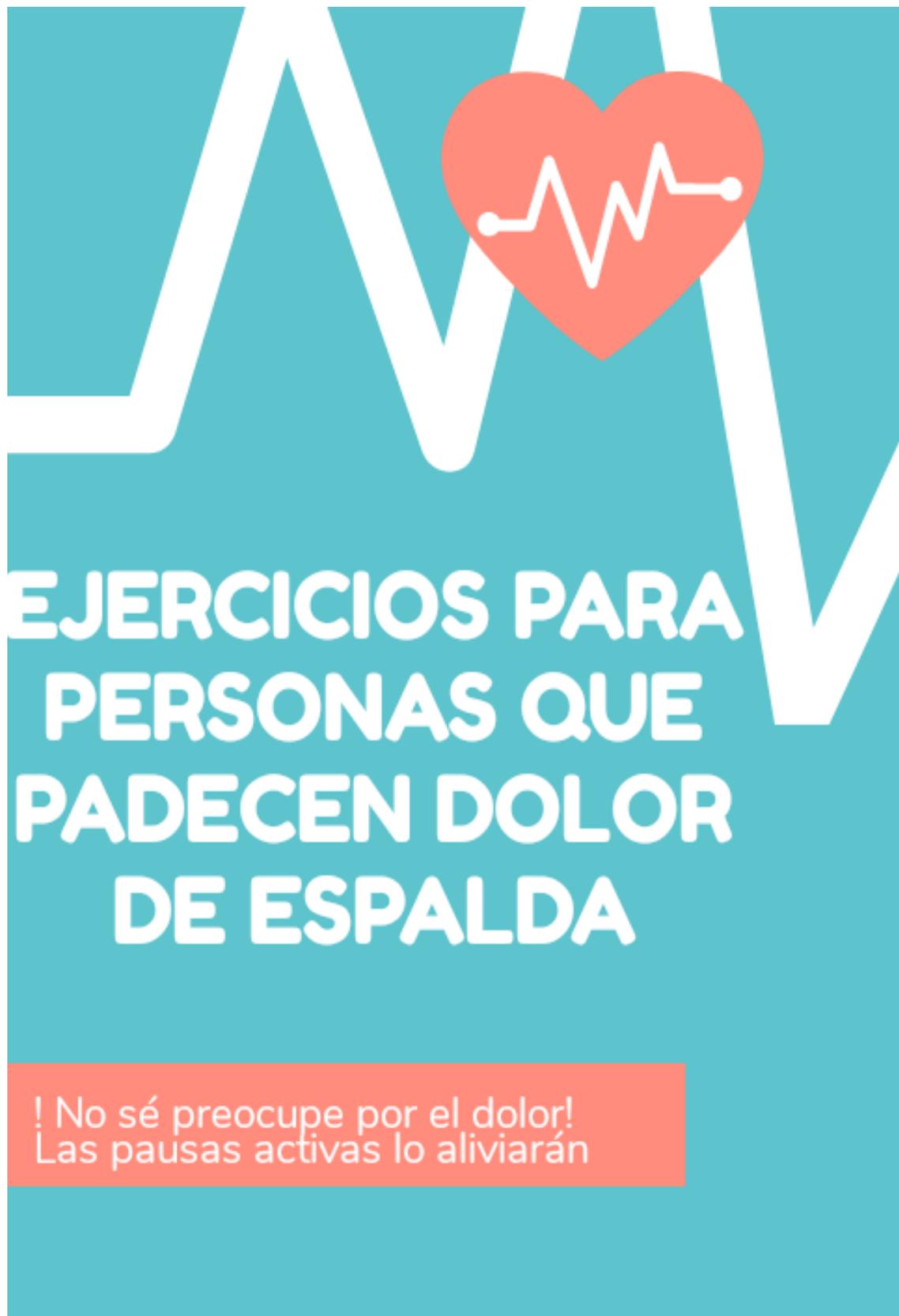
EJERCICIO	¿COMO HACERLO?	FRECUENCIA
	<p>Sentarse con la espalda recta contra el espaldar, sin cruzar las piernas con las rodillas dobladas y los pies apoyados en el suelo.</p> <p>Levante los pies hasta apoyarlos en la punta de los dedos</p>	<p>Mantenga esta posición por 5 segundos y realizar 10 repeticiones</p>
	<p>Juntar los pies y bajar el tronco muy lentamente. Hasta realizar una media sentadilla</p>	<p>Repetir el ejercicio 5 veces subiendo y bajando lentamente</p>
	<p>Estando de pie, lleve la rodilla derecha al pecho, sosténgala con las manos y cambie de pierna</p>	<p>Repetir el ejercicio durante 5 minutos alternando las dos piernas</p>
	<p>Póngase de pie, a 20 centímetros de la silla, eleve una pierna y coloque su tobillo en el mismo asiento.</p>	<p>Repetir esta posición durante 1 minuto. Puede ser mejor si masajea la pierna</p>

Figura: N.46

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo



EJERCICIOS PARA PERSONAS QUE PADECEN DOLOR DE ESPALDA

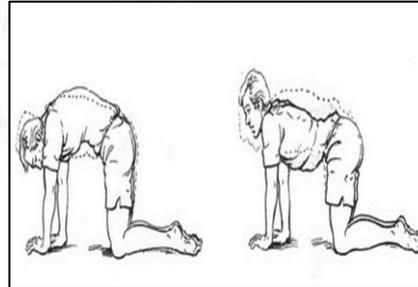
! No sé preocupe por el dolor!
Las pausas activas lo aliviarán

Figura: N.47

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

22



Instrucciones:

1. Arquear la columna hacia arriba, flexionando su cuello. Mantenerse en esta posición durante 10 segundos
2. Después arquear la columna hacia abajo con el cuello extendido. Mantenerse en esta posición durante 10 segundos

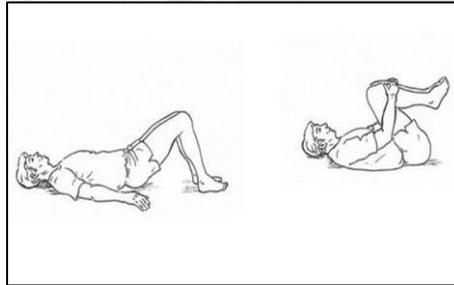
RECUERDE: es importante que al realizar estos ejercicios se tenga una respiración calmada

Figura: N.48

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

23



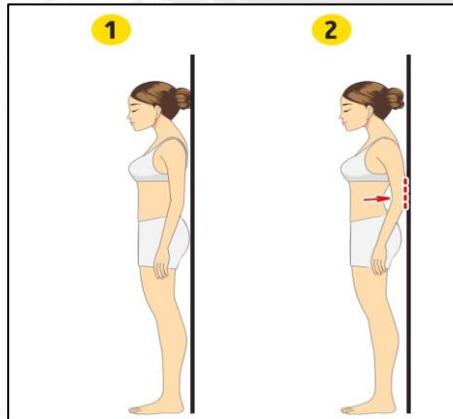
Instrucciones:

1. Flexionar la cadera de forma simultanea la cadera y las rodillas de ambas piernas
2. Llevar al pecho las rodillas y mantener esta posición de 15 a 20 segundos y volver a la posición inicial

Figura: N.49

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo



Instrucciones:

1. Póngase a lado de una pared, baje los brazos a lo largo del torso.
2. Lentamente lleve los codos hacia atrás de forma que toquen la pared.

RECUERDE: no tocar la pared con las manos ni mover los hombros y repetir este ejercicio varias veces

Figura: N.50

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo



Figura: N.51

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

25



Extender los brazos de forma horizontal, cerrar los brazos de forma suave (como aplaudir) repetir 10 veces



Extender los brazos de forma horizontal e imaginariamente dibuje círculos. Es recomendable hacer el ejercicio con fuerza en los brazos.
Repetir 10 veces el ejercicio

Figura: N.52

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

26



Abrir los brazos que queden de forma horizontal. Entrelazar los dedos de forma que queden las palmas hacia afuera y estirar. Repetir el ejercicio 10 veces



Llevar un brazo hacia delante con el puño cerrado y simular que está dando golpes. Realizar 10 veces el ejercicio

Figura: N.53

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo



Figura: N.54

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

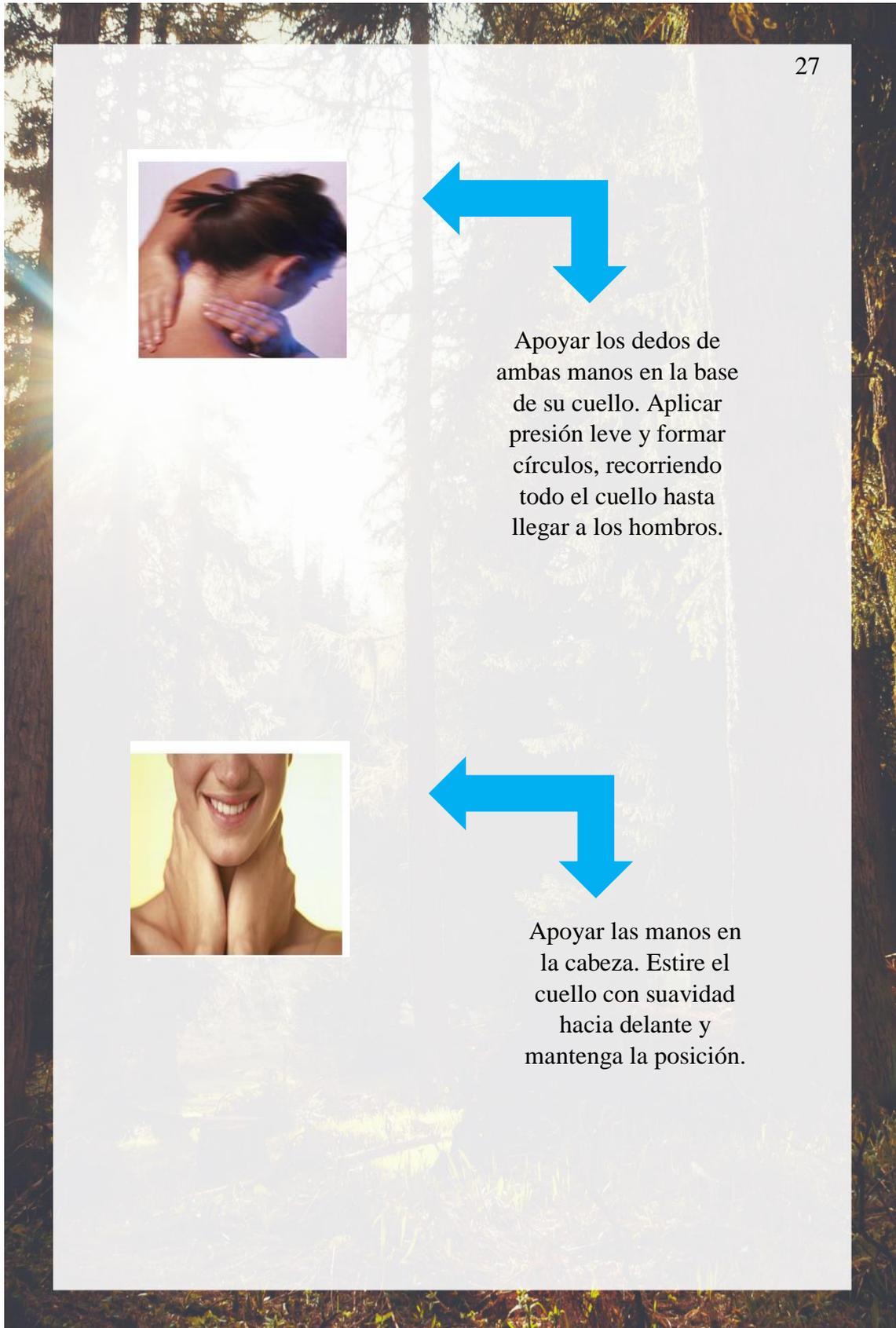


Figura: N.55

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo



Figura: N.56

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

28



Cierre los ojos, relaje los músculos de su rostro y suavice su mandíbula



Apoye las yemas de los dedos en la frente; realice movimientos lentos en forma circular alrededor de sus ojos.



Apoye sus yemas de los dedos en la frente y dese un masaje suave en la cabeza.

Figura: N.57

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo



Figura: N.58

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

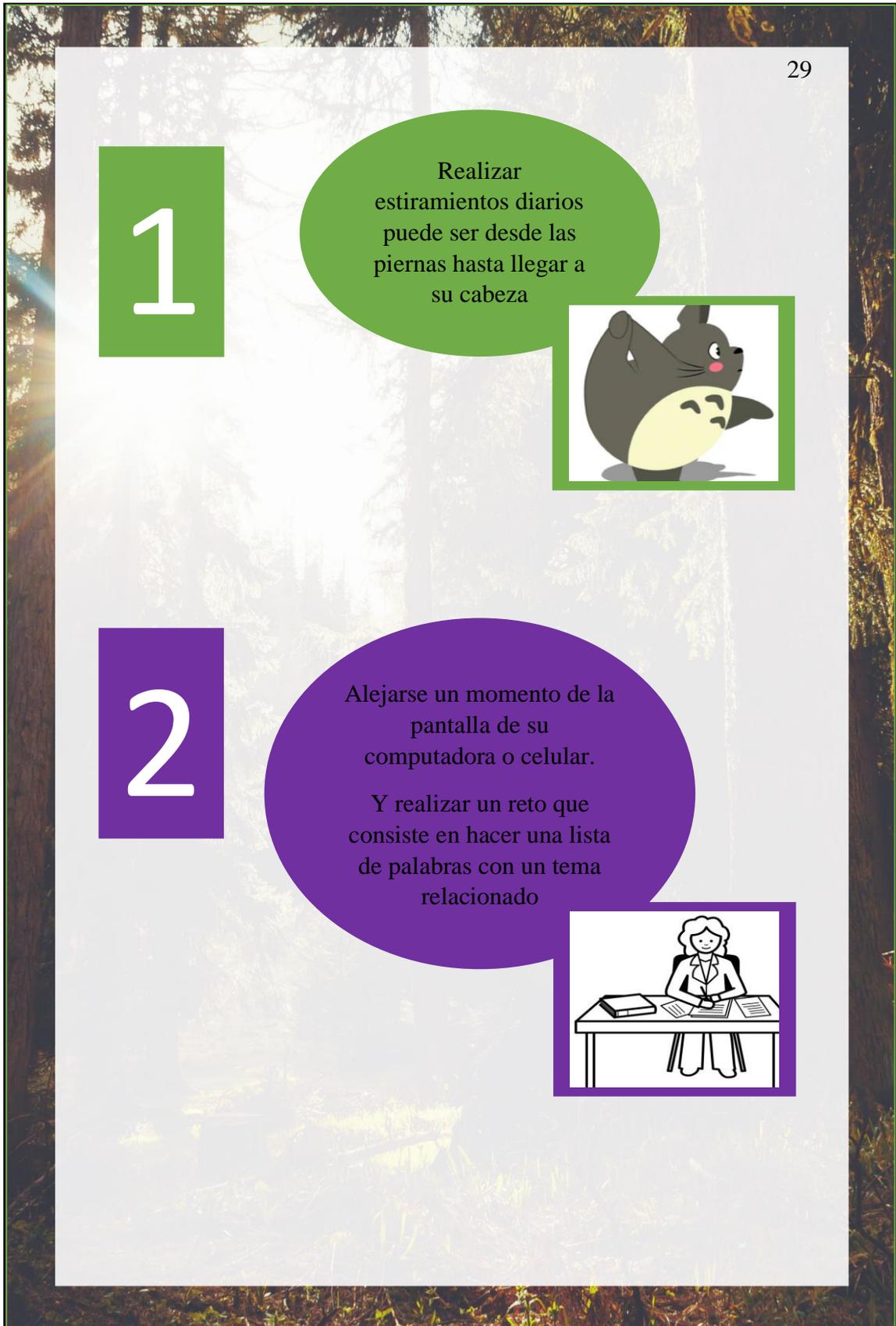


Figura: N.59

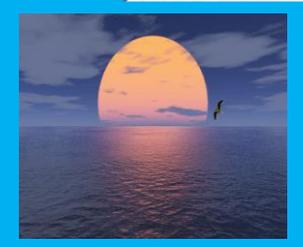
Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

30

3

Alejese de la pantalla de su celular o de su computador y mire hacia el horizonte, ponga la mente en blanco y respire profundamente



4

Recordar un evento reciente puede ser la de la última semana y pregúntese: ¿Qué hubiera pasado si...?

Estudios afirman que es una buena manera de incentivar la creatividad ya que pensamos en varias cosas



Figura: N.60

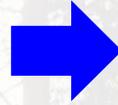
Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

31

PASOS PARA TENER UNA VIDA MAS SALUDABLE

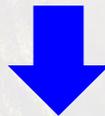
Realizar deporte o pausas activas.



Es recomendable realizar minimo 30 minutos de ejercicios



Descansar adecuadamente: minimo 8 horas. Recuerde antes de ir a dormir preferiblemente aleje su celular de su cama



Comer 3 veces al día (desayuno, almuerzo y cena) en el que debe incluir verduras, frutas y cereales



Figura: N.61
Fuente: Administración Zonal Calderón
Elaborado por: Carla Revelo

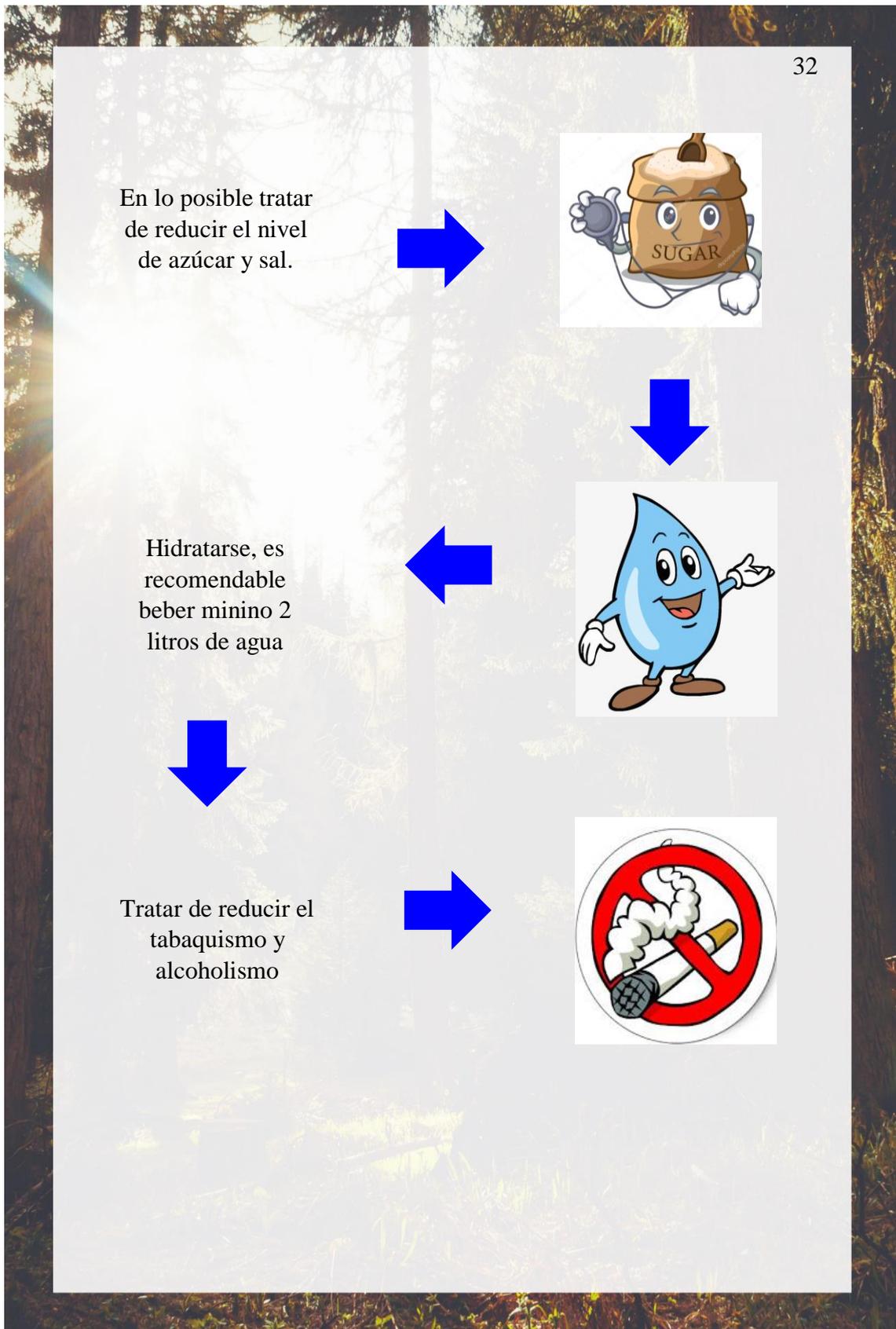


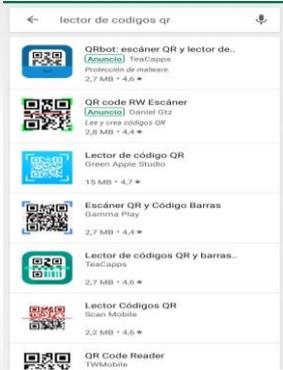
Figura: N.62

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

33

PASOS PARA TENER PAUSAS ACTIVAS EN SU CELULAR



lector de codigos qr

- QRbot: escáner QR y lector de... (Anuncio) Test-Case, Protección de malware, 2,7 MB • 4,5 ★
- QR code RW Escáner (Anuncio) Daniel Griz, Lee y crea códigos QR, 2,8 MB • 4,4 ★
- Lector de código QR (Green Apple Studio), 15 MB • 4,7 ★
- Escáner QR y Código Barras (Gamma Play), 2,7 MB • 4,4 ★
- Lector de códigos QR y barras... (TeaCapps), 2,7 MB • 4,5 ★
- Lector Códigos QR (Scan Mobile), 2,2 MB • 4,5 ★
- QR Code Reader (TVMobile)

El primer paso es descargarse en el celular un lector de códigos QR. Puede ser cualquiera la que están en la imagen



Scan me

Buscar el código QR más cercano dentro de la Administración Zonal Calderón. Escanearlo con la aplicación descargada



Resultado del análisis

Es seguro acceder a este sitio web.

Sitio web
<https://activateconpausasa.wixsite.com/misitio>

Al momento de escanear el código se va abrir un link en el cual tiene que entrar. Y aparecerá la página de las pausas activas

Figura: N.63

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

5.09 Proceso de sociabilización de propuesta

Este proyecto se dará a conocer en Carapungo en la Administración Zonal de Calderón ya que el proyecto se desarrollará con los funcionarios.

Se considerará los siguientes aspectos para la socialización de la propuesta

5.09.01 Bienvenida

La bienvenida para explicar las pausas activas estará a cargo de la Licenciada María José Bueno, encargada del Departamento de Desarrollo Humano Sustentable.

5.09. 02 Reglas de oro:



5.09.03 Video

Para iniciar la explicación de la guía de pausas activas, se presentará un video el cual permita reflexionar sobre la salud, llegando a un mensaje importante para aplicarlo a nuestra vida diaria, donde realizar ejercicio sea la parte más importante de nuestro día.

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=EQ7bSmV-8mk>



Figura N.64

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=EQ7bSmV-8mk>

5.09.04 Presentación de la guía de pausas activas

La señorita Carla Revelo, responsable del proyecto realiza la presentación de la guía de pausas activas para la empresa Administración Zonal de Calderón

Temas a tratar:

- ¿Qué son las pausas activas?
- La importancia de las pausas activas
- Cuáles son los beneficios de las pausas activas
- Explicación de los pasos para tener una vida saludable

- Definición del código QR
- Como realizar los ejercicios escaneados mediante el código QR

5.09.05 Respuesta a inquietudes y retroalimentación

En este espacio esta correspondido para solventar dudas todas las dudas que tengan los colaboradores con el objetivo de que toda la información haya quedado clara.

5.09.06 Cierre

El cierre de la explicación de la guía de pausas activas estará a cargo de la señorita Carla Revelo, encargada del proyecto, en donde se expresará el agradecimiento por la participación de los funcionarios.

5.09.07 Refrigerio

Se entregará un refrigerio a las personas que participaron en la explicación de la guía de pausas activas.

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

6.01.01 Recursos humanos

- Responsable del proyecto: 1 persona
- Tutor del proyecto: 1 persona
- Lector del proyecto: 1 persona
- Funcionarios: 59 personas
- Jefe de Recursos Humanos 1 persona

6.01.02 Recursos Audiovisuales

- Laptop
- Flash memory
- Proyector
- Parlantes

6.01.03 Recursos materiales

- Resma de papel bond
- Esferos
- Copias
- Anillados
- Estampados
- Apoya manos

- CD

6.02 Presupuesto

Tabla N. 18

DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Flash memory	1	7.50	7.50
Resmas de papel bond	2	3.50	7
Anillado de la propuesta	1	2.50	2.50
Copias	800	0.05	40
Internet Claro	6 meses	27.30	163.80
Impresiones	400	0.05	20
CD	2	0.25	0.50
Cuaderno 50 hojas	1	1	1
Movilización	6 meses	1	60
Esferos	5	0.45	2.25
Refrigerios	59	2.25	132.75
TOTAL:		45.85	437.30

Fuente: Administración Zonal Calderón

Elaborado por: Carla Revelo

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

Se concluye que, con la elaboración de la guía de pausas activas, ayudará a reducir la sintomatología existente relacionada con enfermedades profesionales como lumbalgia, cervicalgia y el síndrome del túnel carpiano dentro de las más comunes que actualmente padecen los funcionarios., incentivando el ejercicio como una rutina saludable.

Se pudo deducir que las pausas activas beneficiarán a los funcionarios tanto en su salud física y mental, generando un mejor ambiente laboral entre los compañeros.

Se contrarrestará las enfermedades existentes en la Administración Zonal Calderón, logrando un equilibrio entre su vida laboral y ejercicios dentro de la oficina, fomentando una cultura preventiva, para que todos los funcionarios se puedan integrar a una vida más saludable.

Con ayuda de la tecnología, podemos contribuir a que las pausas activas no sean monótonas, todos los funcionarios tendrán acceso al código QR el mismo que descargado a través de los teléfonos móviles optimizara el tiempo de ejecución de las mismas para evitar tiempos muertos en las jornadas de trabajo.

7.02 Recomendaciones

Se recomienda que del departamento de recursos humanos de la Administración Zonal Calderón para alentar a los funcionarios a practicar los ejercicios de pausas activas en su puesto de trabajo mediante el código QR ya que existe una página directamente para realizar los ejercicios.

Los ejercicios de pausas activas se recomiendan realizar mínimo tres veces a la semana ya que tienen que ser constantes, para poder observar cambios en nuestro cuerpo tanto a nivel físico como a nivel intelectual.

Generar conciencia sobre el autocuidado de la salud, tratando de eliminar el sedentarismo laboral, ayudando a mejorar la calidad de vida de cada uno de los funcionarios mediante ejercicio y una dieta adecuada, para observar cambios en el desempeño y en el entorno laboral.

Promocionar el código QR y los ejercicios más recomendados, considerando tipo de actividad, el diagnóstico médico y la presencia de discapacidad si fuera el caso, para llegar a que todos los funcionarios realicen pausas activas, mismas que se podrán difundir por medio de la intranet de los funcionarios.

Bibliografía

- Ailon, N. (08 de 2018). *PLAN TODA UNA VIDA*. Recuperado el 20 de Enero de 2018-2019, de PLAN TODA UNA VIDA: http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_OK.compressed1.pdf
- Cromos, R. (Agosto de 2013). *EL ESPECTADOR*. Recuperado el Abril de 2018-2019, de EL ESPECTADOR: <https://www.elespectador.com/cromos/estilo-de-vida/salud-y-belleza/articulo-148011-pausas-activas-la-solucion-a-cientos-de-trastornos-y-enfermedades>
- desarrollo, P. N. (2013-2016). *Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación*. Recuperado el Enero de 2018-2019, de Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación: <http://www.plannacionalidi.es/que-es-idi/>
- Estrella, J. (09 de 2016). *EL COMERCIO*. Recuperado el 18 de Enero de 2018-2019, de EL COMERCIO: <https://www.elcomercio.com/actualidad/calderon-carapungo-empresas-escuelas-hospitales.html>
- Fachelli, P. L.-R. (2015). *Metodología de investigación social cuantitativa*. Recuperado el 05 de febrero de 2018-2019, de Metodología de investigación social cuantitativa: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- G., M. O. (16 de 12 de 2018). *Prevención de riesgos - seguridad industrial - salud ocupacional*. Recuperado el FEBRERO 15 de 2018-2019, de Prevención de riesgos - seguridad industrial - salud ocupacional: <http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=990&edi=43&xit=importancia-de-pausas-activas-como-prevencion-de-lesiones-musculoesqueleticas>
- Giraldo. (22 de 02 de 2018). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 25 de Enero de 2018-2019, de Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: <https://www.sst-safework.com/2018/02/22/pausas-activas/>
- HORA, L. (09 de 2009). *LA HORA*. Recuperado el 24 de Enero de 2018-2019, de <https://lahora.com.ec/noticia/938789/pausa-activa-y-ley-de-deportes>
- HORA, L. (09 de 2009). *LA HORA LO QUE NECESITAS SABER*. Recuperado el 28 de Enero de 2018-2019, de LA HORA LO QUE NECESITAS SABER: <https://lahora.com.ec/noticia/938789/pausa-activa-y-ley-de-deportes>
- IESS. (12 de 2018). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Recuperado el 25 de Abril de 2018-2019, de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: https://www.iess.gob.ec/es/web/afiliado/noticias?p_p_id=101_INSTANCE_3dH2&p_p_lifecycle=0&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&_101_INSTANCE_3dH2_struts_action=/asset_publisher/view_content&_101_INSTANCE_3dH2_assetEntryId=2568912&_101_INSTANCE_3dH2_type=c
o
- IESS. (s.f.). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Recuperado el 17 de Abril de 2018-2019, de <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/preguntas-frecuentes4>

- INNOVATALENTOS. (2008). *INNOVATALENTOS*. Recuperado el 20 de Enero de 2018-2019, de INNOVATALENTOS: <http://innovatalentos.cl/Pausa-Activa.html>
- Jácome, E. (16 de 09 de 2016). *EL COMERCIO*. Recuperado el 10 de abril de 2018-2019, de EL COMERCIO: <https://www.elcomercio.com/actualidad/calderon-carapungo-empresas-escuelas-hospitales.html>
- Marta Guerri, P. P. (10 de Abril de 2018-2019). *Psicoactivamujerhoy.com*. Obtenido de Psicoactivamujerhoy.com: <https://www.psicoactiva.com/blog/la-fatiga-mental-emocional/>
- Montegro, D. D. (2016). *HOSPITAL INFANTIL UNIVERSITARIO SAN JOSE*. Recuperado el 02 de Marzo de 2018-2019, de HOSPITAL INFANTIL UNIVERSITARIO SAN JOSE: <https://www.hospitalinfantildesanjose.org.co/cuidados-generales/las-pausas-activas-ayudan-a-prevenir-graves-enfermedades>
- NAVARRO, F. (2015). *Revistadigital INESEM*. Obtenido de Revistadigital INESEM: <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/la-fatiga-laboral/>
- OMS. (30 de 11 de 2017). *Proteccion de la salud de los colaboradores*. Recuperado el 15 de Marzo de 2018-2019, de Proteccion de la salud de los colaboradores: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Puente, W. (28 de Marzo de 2018-2019). *Portal de Relaciones Publicas*. Obtenido de Portal de Relaciones Publicas: <http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>
- Rivas, E. (07 de 06 de 2017). *Inspiralia.net*. Recuperado el 15 de Marzo de 2018-2019, de Inspiralia.net: <http://inspiralia.net/pausas-activas/>
- Rodriguez, D. (20 de 12 de 2014). *Empresa Electrica Quito*. Recuperado el 10 de Abril de 2018-2019, de Empresa Electrica Quito: https://www.eeq.com.ec:8443/nosotros/comunicamos/noticias/-/asset_publisher/PDd0RO7ISu5d/content/una-pausa-activa-antes-de-la-jornada-laboral;jsessionId=618A82F54BAFB0E443B54729B06F7228
- Salazar, A. F. (2019). *Redanza*. Recuperado el 15 de Abril de 2018-2019, de Redanza: <http://www.redanza.org/blog/114-10-razones-por-las-que-las-pausas-activas-deberian-ser-bailadas.html>
- Sarmiento, A. S. (Abril 20 de 2018-2019). *Universidad Politecnica Saleciana Sede Cuenca*. Obtenido de Universidad Politecnica Saleciana Sede Cuenca: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>
- Shuttleworth, M. (26 de 09 de 2008). *Explorable*. Recuperado el 20 de Febreo de 2018-2019, de Explorable: <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva>
- Tomás, J. F. (2016). *Grupo de Nuevas Tecnologías de la SoMaMFyC*. Recuperado el 25 de Febrero de 2018-2019, de Grupo de Nuevas Tecnologías de la SoMaMFyC: <https://nuevastecsomamfyc.wordpress.com/2012/05/08/que-es-un-codigo-qr-definicion-y-estructura/>
- Yépez, D. J. (21 de 06 de 2014). *Hospital Luis Vernaza*. Recuperado el 28 de Abril de 2018-2019, de Hospital Luis Vernaza: <https://www.hospitalvernaza.med.ec/blog/item/740-beneficios-pausas-activas-salud-ocupacional>
- ELABORACION Y SOCIALIZACION DE UNA GUIA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA FATIGA Y LA RUTINA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE LA ADMINISTRACION ZONAL CALDERON (2018-2019)

ANEXOS

ENCUESTAS DE LOS FUNCIONARIOS

ENCUESTA NUMERO UNO



ENCUESTA

Objetivo: Recopilar información para desarrollar una guía de activas, que permita a los funcionarios de la empresa una mayor integración, salir de la rutina de las actividades y prevenir enfermedades profesionales que puedan afectar su salud y bienestar.

Instrucciones:

- En la pregunta número 1 y número 10, escoger una opción
- Evite tachones y enmendaduras
- Utilice esferográfico de color azul
- Responda con toda sinceridad las preguntas a continuación.

Datos generales:

Género: Hombre Mujer

Área de trabajo:

Directivo

Administrativo

Operativo

1. Ha presentado sintomatología relacionada con:

Dolor en el cuello Dolor en hombros

Dolor en la espalda Irritabilidad

Dolor de cabeza Cansancio visual

2. ¿Realiza con frecuencia ejercicio físico que favorezca su salud?

Sí No

3. **¿Considera usted que las pausas activas pueden reducir los síntomas de enfermedades profesionales?**

Sí No

4. **¿Ha tenido un diagnóstico de enfermedades profesionales?**

Sí No

5. **¿Asistiría con normalidad a los programas de las pausas activas?**

Sí No

6. **¿Considera usted que la cantidad de trabajo que demanda su cargo, es un impedimento para asistir a los programas de las pausas activas?**

Sí No

7. **¿Le gustaría tener en su celular un enlace sobre las pausas activas?**

Sí No

8. **¿Estaría de acuerdo que se incluyan las pausas activas bailadas?**

Sí No

9. **¿Piensa usted que la empresa debe implantar un programa de salud donde las pausas activas sean un indicador de cumplimiento?**

Sí No

10. **¿Qué aspectos considera usted fundamentales para que el proceso de las pausas activas funcione adecuadamente?**

Revisión de los horarios



Acondicionamiento del lugar

Mejorar la planificación y organización de las actividades

Innovación la rutina de ejercicios

Dinamismo e integración de los participantes

(AGRADECEMOS SU COLABORACION!)

ENCUESTA NUMERO DOS



ENCUESTA

Objetivo: Recopilar información para desarrollar una guía de activas, que permita a los funcionarios de la empresa una mayor integración, salir de la rutina de las actividades y prevenir enfermedades profesionales que puedan afectar su salud y bienestar.

Instrucciones:

- En la pregunta número 1 y número 10, escoger una opción
- Evite tachones y enmendaduras
- Utilice esferográfico de color azul
- Responda con toda sinceridad las preguntas a continuación.

Datos generales:

Género: Hombre Mujer

Área de trabajo:

Directivo

Administrativo

Operativo

1. Ha presentado sintomatología relacionada con:

Dolor en el cuello Dolor en hombros

Dolor en la espalda Irritabilidad

Dolor de cabeza Cansancio visual

2. ¿Realiza con frecuencia ejercicio físico que favorezca su salud?

Sí No



3. ¿Considera usted que las pausas activas pueden reducir los síntomas de enfermedades profesionales?

Sí No

4. ¿Ha tenido un diagnóstico de enfermedades profesionales?

Sí No

5. ¿Asistiría con normalidad a los programas de las pausas activas?

Sí No

6. ¿Considera usted que la cantidad de trabajo que demanda su cargo, es un impedimento para asistir a los programas de las pausas activas?

Sí No

7. ¿Le gustaría tener en su celular un enlace sobre las pausas activas?

Sí No

8. ¿Estaría de acuerdo que se incluyan las pausas activas bailadas?

Sí No

9. ¿Piensa usted que la empresa debe implantar un programa de salud donde las pausas activas sean un indicador de cumplimiento?

Sí No

10. ¿Qué aspectos considera usted fundamentales para que el proceso de las pausas activas funcione adecuadamente?

Revisión de los horarios



Acondicionamiento del lugar

Mejorar la planificación y organización de las actividades

Innovación la rutina de ejercicios

Dinamismo e integración de los participantes

¡AGRADECEMOS SU COLABORACION!

ENCUESTA NUMERO TRES



ENCUESTA

Objetivo: Recopilar información para desarrollar una guía de activas, que permita a los funcionarios de la empresa una mayor integración, salir de la rutina de las actividades y prevenir enfermedades profesionales que puedan afectar su salud y bienestar.

Instrucciones:

- En la pregunta número 1 y número 10, escoger una opción
- Evite tachones y enmendaduras
- Utilice esferográfico de color azul
- Responda con toda sinceridad las preguntas a continuación.

Datos generales:

Género: Hombre Mujer

Área de trabajo:

Directivo

Administrativo

Operativo

1. Ha presentado sintomatología relacionada con:

Dolor en el cuello Dolor en hombros

Dolor en la espalda Irritabilidad

Dolor de cabeza Cansancio visual

2. ¿Realiza con frecuencia ejercicio físico que favorezca su salud?

Sí No



3. ¿Considera usted que las pausas activas pueden reducir los síntomas de enfermedades profesionales?

Sí No

4. ¿Ha tenido un diagnóstico de enfermedades profesionales?

Sí No

5. ¿Asistiría con normalidad a los programas de las pausas activas?

Sí No

6. ¿Considera usted que la cantidad de trabajo que demanda su cargo, es un impedimento para asistir a los programas de las pausas activas?

Sí No

7. ¿Le gustaría tener en su celular un enlace sobre las pausas activas?

Sí No

8. ¿Estaría de acuerdo que se incluyan las pausas activas bailadas?

Sí No

9. ¿Piensa usted que la empresa debe implantar un programa de salud donde las pausas activas sean un indicador de cumplimiento?

Sí No

10. ¿Qué aspectos considera usted fundamentales para que el proceso de las pausas activas funcione adecuadamente?

Revisión de los horarios



Acondicionamiento del lugar

Mejorar la planificación y organización de las actividades

Innovación la rutina de ejercicios

Dinamismo e integración de los participantes

¡AGRADECEMOS SU COLABORACION!

ENCUESTA NUMERO CUATRO



ENCUESTA

Objetivo: Recopilar información para desarrollar una guía de activas, que permita a los funcionarios de la empresa una mayor integración, salir de la rutina de las actividades y prevenir enfermedades profesionales que puedan afectar su salud y bienestar.

Instrucciones:

- En la pregunta número 1 y número 10, escoger una opción
- Evite tachones y enmendaduras
- Utilice esferográfico de color azul
- Responda con toda sinceridad las preguntas a continuación.

Datos generales:

Género: Hombre Mujer

Área de trabajo:

Directivo

Administrativo

Operativo

1. Ha presentado sintomatología relacionada con:

Dolor en el cuello Dolor en hombros

Dolor en la espalda Irritabilidad

Dolor de cabeza Cansancio visual

2. ¿Realiza con frecuencia ejercicio físico que favorezca su salud?

Sí No

3. ¿Considera usted que las pausas activas pueden reducir los síntomas de enfermedades profesionales?

Sí No

4. ¿Ha tenido un diagnóstico de enfermedades profesionales?

Sí No

5. ¿Asistiría con normalidad a los programas de las pausas activas?

Sí No

6. ¿Considera usted que la cantidad de trabajo que demanda su cargo, es un impedimento para asistir a los programas de las pausas activas?

Sí No

7. ¿Le gustaría tener en su celular un enlace sobre las pausas activas?

Sí No

8. ¿Estaría de acuerdo que se incluyan las pausas activas bailadas?

Sí No

9. ¿Piensa usted que la empresa debe implantar un programa de salud donde las pausas activas sean un indicador de cumplimiento?

Sí No

10. ¿Qué aspectos considera usted fundamentales para que el proceso de las pausas activas funcione adecuadamente?

Revisión de los horarios

Acondicionamiento del lugar

Mejorar la planificación y organización de las actividades

Innovación la rutina de ejercicios

Dinamismo e integración de los participantes

¡AGRADECEMOS SU COLABORACION!

ENCUESTA NUMERO CINCO



ENCUESTA

Objetivo: Recopilar información para desarrollar una guía de activas, que permita a los funcionarios de la empresa una mayor integración, salir de la rutina de las actividades y prevenir enfermedades profesionales que puedan afectar su salud y bienestar.

Instrucciones:

- En la pregunta número 1 y número 10, escoger una opción
- Evite tachones y enmendaduras
- Utilice esferográfico de color azul
- Responda con toda sinceridad las preguntas a continuación.

Datos generales:

Género: Hombre Mujer

Área de trabajo:

Directivo
Administrativo
Operativo

1. Ha presentado sintomatología relacionada con:

Dolor en el cuello Dolor en hombros
Dolor en la espalda Irritabilidad
Dolor de cabeza Cansancio visual

2. ¿Realiza con frecuencia ejercicio físico que favorezca su salud?

Sí No

3. ¿Considera usted que las pausas activas pueden reducir los síntomas de enfermedades profesionales?

Sí No

4. ¿Ha tenido un diagnóstico de enfermedades profesionales?

Sí No

5. ¿Asistiría con normalidad a los programas de las pausas activas?

Sí No

6. ¿Considera usted que la cantidad de trabajo que demanda su cargo, es un impedimento para asistir a los programas de las pausas activas?

Sí No

7. ¿Le gustaría tener en su celular un enlace sobre las pausas activas?

Sí No

8. ¿Estaría de acuerdo que se incluyan las pausas activas bailadas?

Sí No

9. ¿Piensa usted que la empresa debe implantar un programa de salud donde las pausas activas sean un indicador de cumplimiento?

Sí No

10. ¿Qué aspectos considera usted fundamentales para que el proceso de las pausas activas funcione adecuadamente?

Revisión de los horarios

Acondicionamiento del lugar

Mejorar la planificación y organización de las actividades

Innovación la rutina de ejercicios

Dinamismo e integración de los participantes

¡AGRADECEMOS SU COLABORACION!

FOTOS SOCIALIZACION



ELABORACION Y SOCIALIZACION DE UNA GUIA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA FATIGA Y LA RUTINA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE LA ADMINISTRACION ZONAL CALDERON (2018-2019)

Quito, 3 de junio del 2019

Señores:

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

De mi consideración:

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega de la **Guía de Pausas Activas** en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de la Administración Zonal Calderón, **Elaboración de una Guía de Pausas Activas para disminuir la fatiga y la rutina laboral**

El trabajo sobre la Elaboración de una Guía de Pausas Activas para disminuir la fatiga y la rutina laboral, se encuentra terminado y entregado satisfactoriamente en la Administración, mediante el GDOC número 2018-122835

Atentamente



Ing. Miguel Vaea
Funcionario Directivo
Dirección Administrativa Financiera



URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: CAPITULO 1 (1).....pdf (D51337955)
Submitted: 4/30/2019 11:19:00 PM
Submitted By: karlarev1997@gmail.com
Significance: 6 %

Sources included in the report:

José Luis Játiva Ramírez.pdf (D36978735)
TESIS PAOLA YANZA.pdf (D30270461)
TESIS PAUSAS ACTIVAS MAYRA TACO.pdf (D22678648)
Suanny Figueroa Guia de Pausas Activas 1.pdf (D43292824)
VEGA MEZA GABRIELA ALEJANDRA.docx (D23395268)
Tesis Debora Calero3.docx (D23361502)
Daniel Landazuri.pausas activas.pdf (D43254245)
<https://www.buenastareas.com/ensayos/Cartilla-Pausas-Activas/45671827.html>
<http://quito.gob.ec/index.php/administracion-zonales/administracion-calderon>
<https://es-la.facebook.com/pausasactivas/posts/>
<http://www.plannacionalidi.es/que-es-idi/>
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
<https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/preguntas-frecuentes4>
<https://www.psycoactiva.com/blog/la-fatiga-mental-emocional/>
<http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>
<https://nuevatecsomamfyc.wordpress.com/2012/05/08/que-es-un-codigo-qr->

Instances where selected sources appear:

51

Aprobado:
Doctora Gladys Veigas


INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA									
BITÁCORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN									
NOMBRE TUTOR:		VANEGAS PRIETO DIGNA GLADYS							
NOMBRE ESTUDIANTE:		REVELO SANCHEZ CARLA ISABEL							
CARRERA:		ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL							
TEMA DE TITULACIÓN:		ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA FATIGA Y LA RUTINA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ADMINISTRACIÓN ZONAL CALDERÓN DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2019							
IMPRESIÓN REPORTE:		Quito, 31 de mayo del 2019 11:04:41							
TIPO REPORTE:		ACUMULATIVO							
MODALIDAD:		INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION				PERIODO:		OCT 2018_MAR 2019	
NO. CODIGO	FECHA TUTORIA	TIPO ASESORIA	HORA INICIO	TEMA TRATADO	HORA FIN	HORAS	OBSERVACION	ESTADO SC	
1	154599	2018-12-15	INSITU	2018-12-15 10:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2018-12-15 11:00:00	1.00	REVISIÓN DEL TEMA EXPLICACIÓN DE NORMAS APA EXPLICACIÓN DEL CONTEXTO (MACRO, MESO Y MICRO)	PROCESADO
2	170536	2018-12-16	AUTONOMA	2018-12-16 10:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2018-12-16 16:00:00	6.00	ELABORACIÓN DEL CONTEXTO	PROCESADO
3	154603	2018-12-17	AUTONOMA	2018-12-17 17:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACIÓN	2018-12-17 22:00:00	5.00	ANÁLISIS DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA PARA LA JUSTIFICACIÓN	PROCESADO
4	154606	2018-12-19	INSITU	2018-12-19 16:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACIÓN	2018-12-19 17:00:00	1.00	REVISIÓN Y APROBACIÓN	PROCESADO
5	154601	2018-12-15	INSITU	2018-12-15 10:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2018-12-15 11:00:00	1.00	EXPLICACIÓN DE LOS COMPONENTES DE LA MATRIZ T	PROCESADO
6	154604	2018-12-18	AUTONOMA	2018-12-18 15:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2018-12-18 19:00:00	4.00	ELABORACIÓN DE LA MATRIZ T	PROCESADO
7	154607	2018-12-19	INSITU	2018-12-19 16:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2018-12-19 17:00:00	1.00	REVISIÓN Y APROBACIÓN	PROCESADO
8	134609	2018-12-22	INSITU	2018-12-22 10:00:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2018-12-22 11:00:00	1.00	EXPLICACIÓN DE LOS INVOLUCRADOS DEL PROYECTO	PROCESADO
9	154610	2018-12-23	AUTONOMA	2018-12-23 14:00:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2018-12-23 20:00:00	6.00	ELABORACIÓN DEL MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
10	154611	2018-12-26	INSITU	2018-12-26 16:00:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2018-12-26 17:00:00	1.00	REVISIÓN Y APROBACIÓN	PROCESADO
11	154614	2019-01-09	INSITU	2019-01-09 16:00:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	2019-01-09 17:00:00	1.00	EXPLICACIÓN DE LA MATRIZ Y SU ANÁLISIS	PROCESADO
12	154615	2019-01-11	AUTONOMA	2019-01-11 13:00:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	2019-01-11 19:00:00	6.00	ELABORACIÓN DE LA MATRIZ	PROCESADO
13	154617	2019-01-12	INSITU	2019-01-12 10:00:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	2019-01-12 11:00:00	1.00	REVISIÓN Y APROBACIÓN	PROCESADO
14	154618	2019-01-16	INSITU	2019-01-16 16:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE PROBLEMAS	2019-01-16 17:00:00	1.00	EXPLICACIÓN DE CAUSAS Y EFECTOS	PROCESADO
15	154623	2019-01-18	AUTONOMA	2019-01-18 15:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE PROBLEMAS	2019-01-18 23:00:00	8.00	INFORMACIÓN PARA ELABORAR EL ÁRBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO
16	154626	2019-01-19	INSITU	2019-01-19 10:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE PROBLEMAS	2019-01-19 11:00:00	1.00	REVISIÓN Y APROBACIÓN	PROCESADO
17	154619	2019-01-16	INSITU	2019-01-16 16:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE OBJETIVOS	2019-01-16 17:00:00	1.00	EXPLICACIÓN DE MEDIOS Y FINES ANÁLISIS DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS	PROCESADO
18	154625	2019-01-18	AUTONOMA	2019-01-18 15:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE OBJETIVOS	2019-01-18 23:00:00	8.00	INFORMACIÓN ÁRBOL DE OBJETIVOS ESTRUCTURA DE MEDIOS Y FINES, PROPÓSITO	PROCESADO
19	154627	2019-01-19	INSITU	2019-01-19 11:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE OBJETIVOS	2019-01-19 12:00:00	1.00	REVISIÓN Y APROBACIÓN	PROCESADO
20	170509	2019-04-03	INSITU	2019-04-03 16:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	2019-04-03 17:00:00	1.00	EXPLICACIÓN DEL CONTENIDO DE LA MATRIZ	PROCESADO
21	170510	2019-04-04	AUTONOMA	2019-04-04 15:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	2019-04-04 20:00:00	5.00	ELABORACIÓN DE LA MATRIZ	PROCESADO
22	170511	2019-04-06	INSITU	2019-04-06 10:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	2019-04-06 11:00:00	1.00	REVISIÓN Y APROBACIÓN	PROCESADO
23	170512	2019-04-10	INSITU	2019-04-10 16:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-04-10 17:00:00	1.00	EXPLICACIÓN GENERAL	PROCESADO
24	170513	2019-04-11	AUTONOMA	2019-04-11 14:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-04-11 22:00:00	8.00	RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	PROCESADO
25	170514	2019-04-13	INSITU	2019-04-13 10:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-04-13 11:00:00	1.00	CORRECCIONES Y APROBACIÓN	PROCESADO
26	156351	2019-02-27	INSITU	2019-02-27 16:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-27 17:00:00	1.00	EXPLICACIÓN DEL CONTENIDO DE LA MATRIZ	PROCESADO
27	156352	2019-03-02	AUTONOMA	2019-03-02 15:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-03-02 23:00:00	8.00	RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN Y ELABORACIÓN DE LA MATRIZ	PROCESADO

ELABORACION Y SOCIALIZACION DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA FATIGA Y LA RUTINA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE LA ADMINISTRACION ZONAL CALDERON (2018-2019)

28	157977	2019-03-16	INSITU	2019-03-16 10:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-03-16 11:00:00	1.00	APROBACIÓN DEL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
29	156354	2019-03-09	INSITU	2019-03-09 08:30:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-03-09 09:30:00	1.00	EXPLICACIÓN GENERAL DEL MARCO LÓGICO	PROCESADO
30	157979	2019-03-14	AUTONOMA	2019-03-14 10:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-03-14 20:00:00	10.00	ELABORACIÓN DE INDICADORES Y MEDIOS DE VERIFICACIÓN PARA MATRIZ DE MARCO LÓGICO	PROCESADO
31	158902	2019-03-18	AUTONOMA	2019-03-18 14:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-03-18 21:00:00	7.00	DEFINICIÓN DE LOS RECURSOS Y PRESUPUESTO DEL PROYECTO PARA LA MATRIZ DE MARCO LÓGICO	PROCESADO
32	159790	2019-03-27	INSITU	2019-03-27 16:22:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-03-27 17:22:00	1.00	EXPLICACIÓN DEL ANÁLISIS DE LA MATRIZ DE MARCO LÓGICO	PROCESADO
33	160682	2019-03-28	AUTONOMA	2019-03-28 14:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-03-28 20:00:00	6.00	RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y REDACCIÓN DEL ANÁLISIS DE LA MATRIZ DE MARCO LÓGICO	PROCESADO
34	160683	2019-03-30	INSITU	2019-03-30 10:05:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-03-30 11:05:00	1.00	REVISIÓN FINAL Y APROBACIÓN	PROCESADO
35	159791	2019-03-23	INSITU	2019-03-23 10:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	2019-03-23 11:00:00	1.00	EXPLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS A UTILIZAR	PROCESADO
36	160684	2019-03-23	AUTONOMA	2019-03-23 14:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	2019-03-23 23:00:00	9.00	ELABORACIÓN DE LOS MÉTODOS Y TÉCNICAS APLICADAS AL PROYECTO	PROCESADO
37	157981	2019-02-26	AUTONOMA	2019-02-26 10:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	2019-02-26 20:00:00	10.00	APLICACIÓN DE LA ENCUESTA Y TABULACIÓN	PROCESADO
38	157982	2019-03-16	INSITU	2019-03-16 10:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	2019-03-16 11:00:00	1.00	REVISIÓN DE LOS DATOS RECOPIADOS PARA LA ENCUESTA Y LA TABULACIÓN	PROCESADO
39	159792	2019-03-27	INSITU	2019-03-27 16:27:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-03-27 17:27:00	1.00	EXPLICACIÓN DEL MARCO TEÓRICO O RELACIÓN DE CONTENIDOS	PROCESADO
40	160685	2019-03-29	AUTONOMA	2019-03-29 14:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-03-29 21:00:00	7.00	ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO	PROCESADO
41	170515	2019-04-10	INSITU	2019-04-10 16:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-10 17:00:00	1.00	DEFINICIÓN DEL CONTENIDO DE LA PROPUESTA	PROCESADO
42	170516	2019-04-13	AUTONOMA	2019-04-13 15:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-13 23:00:00	8.00	RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	PROCESADO
43	170517	2019-04-15	AUTONOMA	2019-04-15 08:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-15 12:00:00	4.00	ESTRUCTURACIÓN DE LA PROPUESTA DE ACUERDO AL CONTENIDO	PROCESADO
44	170518	2019-04-17	INSITU	2019-04-17 16:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-17 17:00:00	1.00	REVISIONES INICIALES DEL CONTENIDO DE LA PROPUESTA	PROCESADO
45	170519	2019-04-18	AUTONOMA	2019-04-18 09:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-18 16:00:00	7.00	DEFINICIÓN Y SELECCIÓN DE LAS ILUSTRACIONES DE LA PROPUESTA	PROCESADO
46	170520	2019-04-20	AUTONOMA	2019-04-20 15:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-20 23:00:00	8.00	CORRECCIONES Y AJUSTES A LA PROPUESTA	PROCESADO
47	170521	2019-04-21	AUTONOMA	2019-04-21 09:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-21 17:00:00	8.00	DEFINICIÓN DEL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN DE LA PROPUESTA	PROCESADO
48	170522	2019-04-26	AUTONOMA	2019-04-26 15:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-26 23:00:00	8.00	DISEÑO DEL BLOG PARA INCLUIR EL CONTENIDO DE LA PROPUESTA	PROCESADO
49	170523	2019-04-22	AUTONOMA	2019-04-22 09:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-22 17:00:00	8.00	DISEÑO DEL BLOG	PROCESADO
50	170524	2019-04-24	AUTONOMA	2019-04-24 09:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-24 19:00:00	10.00	DISEÑO DEL BLOG Y CÓDIGO QR	PROCESADO
51	170525	2019-05-01	INSITU	2019-05-01 16:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-05-01 17:00:00	1.00	REVISIONES FINALES DE LA PROPUESTA	PROCESADO
52	170526	2019-05-03	AUTONOMA	2019-05-03 09:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-05-03 16:00:00	7.00	SOCIALIZACIÓN DE LA PROPUESTA	PROCESADO
53	170527	2019-05-11	INSITU	2019-05-11 10:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-05-11 11:00:00	1.00	EXPLICACIÓN CAPÍTULO SEIS	PROCESADO

ELABORACION Y SOCIALIZACION DE UNA GUIA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA FATIGA Y LA Rutina LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE LA ADMINISTRACION ZONAL CALDERON (2018-2019)

54	170528	2019-05-12	AUTONOMA	2019-05-12 09:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-05-12 12:00:00	3.00	DÉFINICIÓN DE LOS RECURSOS UTILIZADOS EN EL PROYECTO	PROCESADO
55	170529	2019-05-19	AUTONOMA	2019-05-19 15:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2019-05-19 20:00:00	5.00	ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO	PROCESADO
56	170530	2019-05-16	AUTONOMA	2019-05-16 09:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2019-05-16 14:00:00	5.00	ELABORACIÓN DEL CRONOGRAMA	PROCESADO
57	170531	2019-05-18	INSITU	2019-05-18 10:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2019-05-18 11:00:00	1.00	CORRECCIONES Y APROBACIÓN DEL CAPITULO SEIS	PROCESADO
58	170532	2019-05-19	AUTONOMA	2019-05-19 09:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2019-05-19 12:00:00	3.00	ELABORACIÓN DE LAS CONCLUSIONES	PROCESADO
59	170533	2019-05-20	AUTONOMA	2019-05-20 09:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2019-05-20 14:00:00	5.00	ELABORACIÓN DE LAS CONCLUSIONES	PROCESADO
60	170534	2019-05-20	AUTONOMA	2019-05-20 16:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2019-05-20 20:00:00	4.00	ELABORACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES	PROCESADO
61	170535	2019-05-21	INSITU	2019-05-21 17:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2019-05-21 18:00:00	1.00	APROBACIÓN FINAL DEL PROYECTO	PROCESADO
62	170537	2019-05-20	AUTONOMA	2019-05-20 18:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2019-05-20 22:00:00	4.00	REVISIÓN DE LA BIBLIOGRAFÍA	PROCESADO
TOTAL HORAS:							240		
 VANEGAS PRIETO GLADYS TUTOR CI: 1769185175			 REVELO SANCHEZ CARLA ISABEL ALUMNO CI: 1754473195			 JARA CRESPO EDWIN FAJON DELEGADO CI: 0102346253 FECHA:			



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **REVELO SANCHEZ CARLA ISABEL**, portador de la cédula de identidad N° 1754473195, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 28 de mayo del 2019

28 MAY 2019
Mariela Balseca
VISTO FINANCIERO

Sra. Mariela Balseca
CAJA
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
CONSEJO DE CARRERA
Adm. de Recursos Humanos

Psic. Fabian Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

BIBLIOTECA
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
Ing. William Parra
BIBLIOTECA

31 MAY 2019
8,27 188
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

31 MAY 2019
Ing. Frikizia Mendoza
DIRECTOR DE CARRERA

31 MAY 2019
Magui Ordoñez
Sra. Magui Ordoñez
SECRETARIA ACADÉMICA