



CARRERA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

**PAUSAS ACTIVAS COMO HERRAMIENTA PARA REDUCIR EL  
ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA PRODUCOMERCIO JOSEPHS  
FOODS CIA. LTDA. EN EL PERIODO 2018-2019  
UBICADA EN EL SECTOR NORTE  
DEL D.M.Q.**

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

**AUTOR:** LASSO LEMARIE DENISE NATALÍ

**TUTOR:** Ing. Verónica Casares

QUITO, Mayo 2019

## ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 28 de mayo del 2019

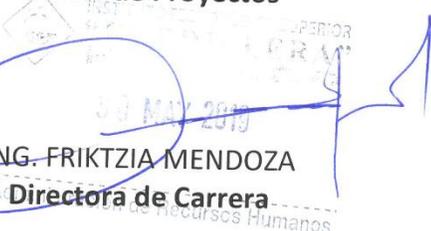
El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **LASSO LEMARIE DENISE NATALI**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **PAUSAS ACTIVAS COMO HERRAMIENTA PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA PRODUCCOMERCIO JOSEPHS FOODS EN EL PERIODO 2018-2019 UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL D.M.Q**, 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. CASARES VERONICA  
Tutor de Proyectos

  
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
"CORDILLERA"  
CONSEJO DE CARRERA

PSIC. FABIÁN JARA  
Delegado Unidad de Titulación

  
ING. SANCHEZ SILVIA  
Lector de Proyectos

  
ING. FRIKTZIA MENDOZA  
Directora de Carrera

### CAMPUS 1 - MATRIZ

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

### CAMPUS 2 - LOGROÑO

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

### CAMPUS 3 - BRACAMOROS

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

### CAMPUS 4 - BRASIL

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

### CAMPUS 5 - YACUAMBI I

Yacuambi  
Oe2-36 y  
Bracamoros.  
Teléf.: 2249994

### CAMPUS 6 - YACUAMBI II

Yacuambi  
Oe1-122 y  
Bracamoros.  
Teléf.: 2249994

## DECLARATORIA

Yo, Denise Natalí Lasso Lemarie, declaro bajo juramento que la investigación de este proyecto es original, autentica, es de mi autoría que se ha citado las fuentes correspondientes y se ha respetado las disposiciones legales de los derechos de autor, las ideas y el desarrollo que están en este proyecto es de mi responsabilidad.



Denise Natalí Lasso Lemarie  
C.C: 172249067-7

## LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Lasso Lemarie Denise Natalí portador de la cédula de ciudadanía asignada con el No. 1722490677 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 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 perjuicios 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 e intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado Pausas activas como herramienta para reducir el estrés laboral en la empresa Producomercio Josephs Foods con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



Denise Natalí Lasso Lemarie  
C.C: 172249067-7

## AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento es para mis Padres por su apoyo incondicional y palabras de aliento que han motivado a seguir adelante día a día a pesar de todos los obstáculos que se han presentado en mi camino lo que han hecho de mí una persona con valores y una mujer de fe que siempre está orgullosa de tener a Dios en su vida. A mi Esposo por que ha sido la persona que me acompaña y me guía en cada paso de mi vida, por ser esa luz que ilumina mis días con su alegría y por ser aquel compañero de aventuras que me motiva, a mis hermanos que son mi razón de ser los que han cuidado de mi a lo largo de mi vida, a mis Maestros que me han compartido de sus conocimientos y me han ayudado a ser una gran profesional.

## DEDICATORIA

Este proyecto se lo dedico en primer lugar a Dios que es la base fundamental de mi vida ya que sin Él nada es posible, a mis Padres Marcelo y Marlene que siempre me han dado su amor y su guía, a mis hermanos Santiago, Carlos y Jennifer que siempre están orgullosos de mí y a mis sobrinos/as a los que amo con todo mi corazón los que me han demostrado su amor en todo momento y a mi Esposo Paúl que es la persona que me apoyado y me ha guiado para que este proyecto salga adelante.

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARATORIA .....	iii
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS .....	vii
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
Introducción .....	xii
CAPÍTULO I .....	1
ANTECEDENTES .....	1
1.01 Contexto .....	1
1.01.01. Macro .....	2
1.01.02. Meso .....	3
1.01.03. Micro .....	3
1.02 Justificación .....	4
1.03. Definición del Problema (Matriz T) .....	5
Tabla 1 .....	5
1.03.01. Análisis de la matriz T .....	6
CAPITULO II .....	8
2.01 Mapeo Involucrados .....	8
Figura N°1: Mapeo de Involucrados .....	8
2.02. Matriz de análisis de involucrados .....	9
Tabla 2.- Matriz de Análisis de Involucrados .....	9
CAPITULO III .....	10

3.01 Árbol de problemas .....	10
Figura 2: Árbol de problemas .....	10
3.01.01 Análisis del árbol de problemas .....	11
3.02 Árbol de Objetivos.....	12
Figura 3: Árbol de Objetivos .....	12
3.02.02 Análisis Del Árbol De Objetivos.....	13
CAPITULO IV .....	14
4.01. Matriz de análisis de alternativas.....	14
Tabla 3.....	14
4.01.01. Análisis de la matriz de análisis de alternativas .....	15
4.02. Matriz de análisis de impacto de los objetivos .....	18
Tabla 4.....	18
4.02.01. Análisis de la matriz de análisis de impacto de los objetivos.....	19
4.03 Diagrama de Estrategias.....	21
Figura 4: Diagrama de Estrategias .....	21
4.04 Marco Lógico .....	22
Tabla 5.....	22
4.04.01 Análisis .....	24
CAPITULO V .....	26
5.01 Antecedentes de la Propuesta.....	26
5.01.01 Justificación.....	27
5.01.02 Objetivo General.....	27
5.01.03 Filosofía Empresarial .....	28
5.01.04 Orientación al Estudio .....	28
FIGURA 5: Girar torso derecha izquierda .....	31
FIGURA 6: movimientos de Flexo-Extensión, Inclinación y Rotación. ....	33
FIGURA 7: sentadillas.....	33
FIGURA 8: círculos cadera.....	34
FIGURA 9: Tocarse los dedos de los pies .....	35
5.02 Descripción de la metodología de investigación .....	36

5.02.01 Metodología.....	36
5.02.02. Métodos de investigación.....	37
5.02.02 Tipos de investigación .....	38
5.02.04 Técnicas de investigación.....	39
5.02.05. Estructura de la encuesta .....	40
5.02.06. Población y muestra .....	42
5.02.05 ORGANIGRAMA .....	43
FIGURA 10: Población y muestra .....	43
5.02.08. Procesamiento de la encuesta .....	44
CAPÍTULO VI .....	54
6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	54
6.01 Recursos .....	54
6.1.2 Presupuesto .....	54
6.03 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	55
Contenido.....	55
CAPITULO VII.....	56
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	56
7.01 Conclusiones.....	56
7.02 Recomendaciones .....	57
Bibliografía.....	58

## RESUMEN

El propósito de la presente investigación, va desarrollada a los colaboradores de la empresa PRODUCOMERCIO JOSEPHS FOODS, en el periodo 2018-2019, ubicado en el sector de Carcelén Industrial. Metodológicamente correspondió a un proyecto socio recreativo, apoyado en un trabajo de campo. El principal problema radica en la falta de pausas activas para la prevención de estrés laboral, la carencia de dicho plan ha generado que los colaboradores tengan afecciones en su salud física y mental creando un mal ambiente laboral, en cada puesto de trabajo. La población estuvo constituida por los administrativos de la empresa y personal operativo, con un total de 60 colaboradores; 12 son del área administrativa, 26 del área productiva y 22 del área comercial con un total de 42 hombres y 18 mujeres. El procesamiento de la información obtenida mediante la encuesta, se hizo mediante la estadística descriptiva y los resultados se presentaron mediante cuadros, gráficos de frecuencias y porcentajes; esto permitió elaborar un conjunto de conclusiones y recomendaciones que condescendió en la implementación de las pausas activas para reducir el estrés laboral de la empresa. Los beneficiarios directos fueron los colaboradores de la empresa “PRODUCOMERCIO JOSEPHS FOODS”, los indirectos sus familias.

## ABSTRACT

The purpose of this research is developed for the employees of the company PRODUCOMERCIO JOSEPHS FOODS, in the period 2018-2019, located in the sector of Carcelen Industrial. Methodologically corresponded to a recreational partner project, supported by a fieldwork. The main problem lies in the lack of active breaks for the prevention of work stress, the lack of this plan has generated employees have physical and mental health conditions creating a bad work environment in each job. The population was constituted by the administrative of the company and operative personnel, with a total of 60 collaborators; 12 are from the administrative area, 26 from the productive area and 22 from the commercial area with a total of 42 men and 18 women. The processing of the information obtained through the survey was done through descriptive statistics and the results were presented through tables, frequency graphs, percentages; This allowed us to elaborate a set of conclusions and recommendations that condended in the implementation of the active breaks to reduce the work stress of the company. The direct beneficiaries were the collaborators of the company "PRODUCOMERCIO JOSEPHS FOODS", the indirect ones their families.

## Introducción

Las pausas activas, como herramienta para reducir el estrés laboral como tema en la ejecución de este proyecto obedece a que es una actividad natural e innata que pueden ser utilizadas para variados objetivos, en todas las regiones y culturas del mundo para hacerlas parte de las empresas, ya que es recreativo, proporciona relajación, aunque también puede cumplir un papel integrador; es una acción positiva que contribuye a la adquisición y desarrollo de variadas actividades, físicas y psicológicas. Las pausas activas son expresiones comunes en movimientos fuera de lo habitual para propósitos extraordinarios que mediante el juego ofrece experiencias que responden a necesidades específicas de relajación e integración y señala los primeros encuentros fuera de la realidad, metafóricamente hablando, al igual que los primeros descubrimientos en la personalidad de sus compañeros en un ambiente fuera del área de trabajo, olvidándose por un momento de las múltiples actividades que debe cumplir durante su jornada laboral. En la etapa adulta tiene gran relevancia porque mejora las condiciones fisiológicas para potencializar las relaciones interpersonales y familiares gracias a que los adultos son especialmente sensibles al desarrollo de destrezas básicas y experimentan un progreso extraordinario de habilidades y motivaciones que son significativas en su crecimiento integral, desarrollando procesos adaptativos básicos que le permitirán acoplarse a la largo de su cotidianidad en diferentes espacios y situaciones, tanto laborales como familiares. Los trabajadores tienen la necesidad de explorar, conocer y actuar sobre el mundo que nos rodea más allá de su actividad laboral cualquiera que esta sea, y para promover el desarrollo armónico en los adultos es necesario garantizar o generar los recursos necesarios para mejorar el clima laboral. Tomando en cuenta esta exigencia, la presente investigación, demanda un trabajo de reflexión y acción que considere las diferencias individuales, para trabajar en un ambiente óptimo de cordialidad, respeto, empatía y confianza, que logren una relación positiva consigo mismo y con los otros, en interacción con su medio laboral.



## CAPÍTULO I

### ANTECEDENTES

#### 1.01 Contexto

Si bien el concepto de estrés fue ya reconocido por Hipócrates, el término comienza a emplearse a partir del siglo XIV, para referirse a experiencias negativas, adversidades, dificultades, sufrimiento, aflicción, etc. En el siglo XVII, de la mano del biólogo y físico R. Hooke, se asocia a fenómenos físicos como presión, fuerza, distorsión. El estrés es la fuerza interna presente en un área sobre la que actúa una fuerza externa, cuando una estructura sólida es distorsionada. (Medicina, 2014, pág. 1)

Sería Selye, ya en el siglo XX, quien se referiría al hablar del estrés a un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo. Más tarde, Walter Cannon (1929) hablará de estrés para aludir a las reacciones de respuestas automáticas que emiten los organismos en defensa de estímulos amenazantes. Esta respuesta implica la activación del sistema nervioso simpático. (Medicina, 2014, pág. 1)

### 1.01.01. Macro

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral provoca el 25% de los 75 mil infartos al año registrados en México; hasta ahora el 75% de los trabajadores mexicanos padecen este mal, lo que coloca al país en primer lugar al nivel mundial en esta categoría; le siguen China con 73 % y Estados Unidos con 59 %. Según la organización Internacional de Trabajo (OIT) y la OMS, las causas particulares del estrés laboral son: exceso o escasez de trabajo, horarios estrictos inflexibles, inseguridad laboral, malas relaciones con los trabajadores y falta de apoyo de la familia. (Nación, 2016, pág. 1)

Recientemente un estudio de la Academia Americana de Neurología halló una relación que las personas con trabajos demandantes y poco control sobre ellos tienen 58% más probabilidades de sufrir una isquemia (disminución de la circulación de sangre a través de las arterias de una determinada zona) y 22% más de hemorragia cerebral. Asimismo, la OMS estima que entre el 21 y 32 % de casos de hipertensión en América Latina (Argentina) están relacionados con altas exigencias laborales y bajo control. (México, 2017, pág. 1)

Aún más, la prolongación del estrés por el trabajo puede generar trastornos en la salud mental del empleado, como el "burnout" o desgaste emocional, afectando el desempeño laboral o causando actitudes poco saludables como el consumo de alcohol, tabaco y drogas, e incluso en casos extremos acciones fatales, motivadas además por un contexto adverso interno y externo. (México, 2017, pág. 1)

### **1.01.02. Meso**

Según la empresa de investigación estratégica de mercado reconocida a nivel mundial GfK que hizo un estudio en las ciudades de Quito y Guayaquil, en un 10% de los hogares ecuatorianos hay miembros que sufren estrés. Se refiere que tal porcentaje es similar al que se registra en México y Venezuela, aunque inferior al de Colombia, un 14%.(Diario , 2012, pág. 1)

El estudio de la empresa GfK se hizo sobre 6304 entrevistados en las ciudades con más población de Ecuador. La conclusión es que un 10% de los hogares tiene al menos un integrante afectado por estrés y tomando en cuenta que la población del país es de más de 14'400.000 habitantes, un 10% son 1'440.000 personas, al menos 144.000 habitantes se ven afectadas por el síndrome. (Diario , 2012, pág. 1)

### **1.01.03. Micro**

La Empresa Producomercio Josephs Foods está dedicada a la producción y comercialización de bocaditos de la marca KIKOS; el estrés laboral afecta a la productividad de los colaboradores debido a que no tienen conocimiento de cómo manejar los conflictos, situaciones que se presentan a diario en el lugar de trabajo.

## 1.02 Justificación

Conociendo que PRODUCOMERCIO JOSEPHS FOODS empresa que se dedica a la producción y comercialización de bocaditos de la marca KIKOS, podemos mencionar que es de vital importancia que una compañía de estas características, cuente con un programa que ayude a reducir el estrés y contribuya a trabajar en un ambiente laboral tranquilo y donde puedan sentir que no solo son compañeros de trabajo sino una gran familia.

En función de lo expuesto, en el ámbito de los recursos humanos contando con personal altamente calificado tanto en las áreas administrativas como operativas, los colaboradores deben poseer tranquilidad y un ambiente relajado para reducir los niveles de estrés a los que se encuentra expuesto día a día para fomentar un ambiente laboral propicio para el desarrollo superlativo de las actividades, es por este motivo que las pausas activas es el nexos ideal para esta transición.

### 1.03. Definición del Problema (Matriz T)

Tabla 1

Matriz T

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Trabajadores con índices altos de estrés laboral repercutiendo y afectando en su rendimiento.	Alto índice de estrés en la Empresa Producomercio Josephs Foods				Trabajadores con bajos índices de estrés laboral, evitando que sufran alteraciones en su salud física y mental.
FUERZAS IMPULSORAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Tiempo dedicado al trabajo consecutivo sin descanso	4	5	5	3	Tiempo reducido para socializar entre compañeros
Poca comunicación entre los compañeros del área	3	4	4	2	Poca accesibilidad a las otras áreas de trabajo.
Actividades laborales rutinarias	2	3	3	2	Desinterés de los directivos hacia el personal.
Fomentar relaciones interpersonales entre los colaboradores	3	4	4	3	Desinterés por parte de los trabajadores.
Poca motivación para ejercer sus actividades laborales	2	3	2	1	Carencia de información sobre la importancia de las pausas activas

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Denise Lasso, 2019

### 1.03.01. Análisis de la matriz T

La Empresa Producomercio Josephs Foods tiene como situación actual el alto índice de estrés en los colaboradores esto es causado por las actividades repetitivas que realizan a diario en su área de trabajo, produciendo agotamiento y malestar causando una sobrecarga física, lo que ocasiona un bajo rendimiento en la productividad del colaborador; para la solución de este problema se desea establecer una situación mejorada, que es evitar que los colaboradores sufran alteraciones en su salud.

Dado a conocer la situación actual se analizará las fuerzas impulsadoras con su respectiva fuerza bloqueadora. Para ello se tiene grados o niveles del 1 al 5, comprendiendo que 1 es bajo, 2 medio bueno, 3 medio, 4 medio alto y 5 alto.

Como primera fuerza impulsadora está el tiempo dedicado al trabajo consecutivo sin descanso que tiene una realidad de (4) se busca conseguir un potencial de cambio de (5); teniendo como fuerza bloqueadora la falta de tiempo para socializar entre compañeros con una intensidad de (5), y lograr un ideal de cambio de (3).

La siguiente fuerza impulsadora es la poca comunicación entre los compañeros del área que tiene una intensidad de (3) y se desea alcanzar un potencial de cambio de (4);

teniendo la respectiva fuerza bloqueadora la poca accesibilidad a las áreas que tiene una intensidad de (4) y lograr un potencial de cambio de (2).

La tercera fuerza impulsadora son las actividades laborales rutinarias con una intensidad de (2) y se desea obtener un potencial de cambio de (3), y su respectiva fuerza bloqueadora, el desinterés de los directivos hacia el personal con una intensidad de (3) y lograr un potencial de cambio de (2).

La cuarta fuerza impulsadora es fomentar relaciones interpersonales entre los colaboradores con una intensidad de (3) y se desea obtener un potencial de cambio de (4), la respectiva fuerza bloqueadora es el desinterés por parte de los trabajadores con una intensidad de (4) y lograr un potencial de cambio de (3).

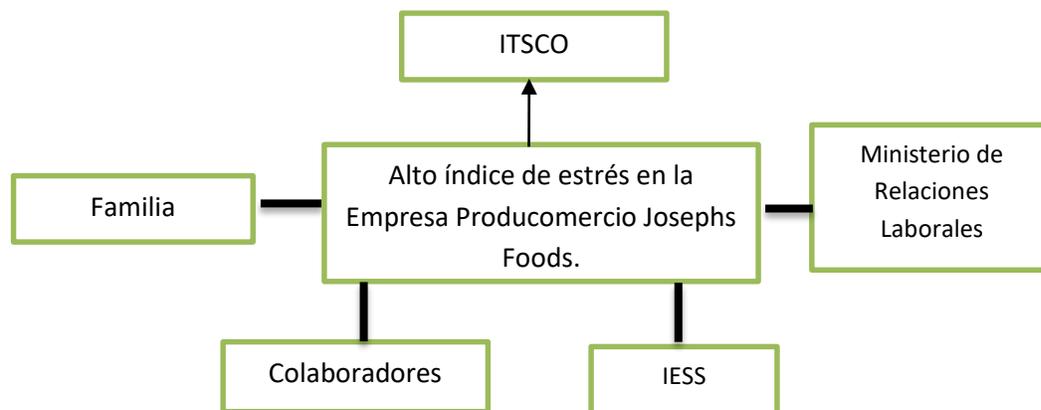
Finalmente como la última fuerza impulsadora es la falta de motivación para ejercer sus actividades laborales que tiene una intensidad de (2) con el potencial de cambio de (3); su respectiva fuerza bloqueadora es la carencia de información sobre la importancia de las pausas con una intensidad de (2) y lograr un potencial de cambio de (1).

## CAPITULO II

### 2. Involucrados

En el siguiente mapeo de involucrados esta todas las personas, áreas, entidades que influyen directa e indirectamente en la ejecución del proyecto.

#### 2.01 Mapeo Involucrados



**Figura N°1:** Mapeo de Involucrados

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Denise Lasso, 2019

## 2.02. Matriz de análisis de involucrados

Tabla 2.- Matriz de Análisis de Involucrados

Autores Involucrados	Interés sobre el Problema Central	Problemas Percibidos	Capacidades Mandatos Recursos	Interés sobre el proyecto	Conflictos Potenciales
MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES	Entidad pública que regula y controla el cumplimiento de las obligaciones laborales para conseguir un sistema de trabajo digno para los colaboradores.	Colaboradores con actividades repetitivas en su trabajo que causa alteraciones en su salud física.	Recursos financieros -Código de Trabajo-Disposiciones fundamentales Art.3 Libertad de trabajo y contratación. , Art.4Irrenunciabilidad de derechos.	Disminuir los niveles de estrés en los colaboradores.	Poco compromiso por parte de los directivos de la empresa
EMPRESA PRODUCOMERCIO JOSEPHS FOODS	Mejorar la productividad creando un buen clima laboral.	Tiempo dedicado al trabajo consecutivo y sin descanso	-Recursos Económicos -Código de trabajo -Capital humano	Dar a conocer el beneficio de las pausas activas.	Bajo rendimiento en su trabajo.
COLABORADORES	Realizar un trabajo de calidad que genere mayor productividad.	Falta de comunicación con los jefes inmediatos.	-Plan Nacional de Desarrollo (P.N.D.D) -Objetivos Nacionales de Desarrollo -Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.	Crear espacios para socializar entre compañeros.	Motivación disminuida a causa de las actividades repetitivas.
ITSCO	Brindar el apoyo necesario a los estudiantes para la realización de sus proyectos.	Desinterés del estudiantes para cumplir su meta	Recurso humano -Reglamento interno del ITSCO -tutores aptos para guiar al estudiante.	Desarrollar proyectos innovadores que beneficien a las empresas dependiendo de sus necesidades.	Escaso compromiso del estudiante y del tutor al no cumplir con el proyecto.

**Fuente:** Investigación Propia

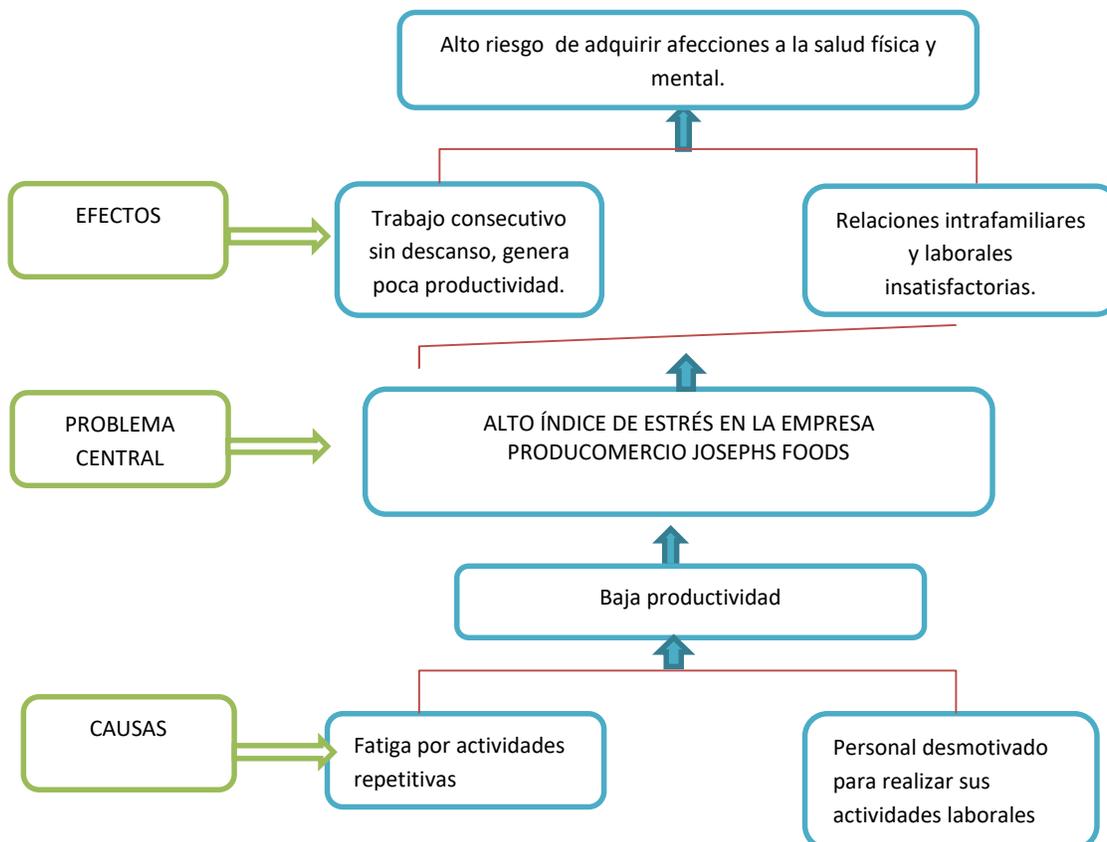
**Elaborado por:** Denise Lasso, 2019

## CAPITULO III

### 3. Problemas y objetivos

En el árbol de problemas detallamos las causas, efectos que originan el problema central y en el árbol de objetivos especificamos las posibles soluciones.

#### 3.01 Árbol de problemas



**Figura 2:** Árbol de problemas  
**Fuente:** Investigación Propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso, 2019

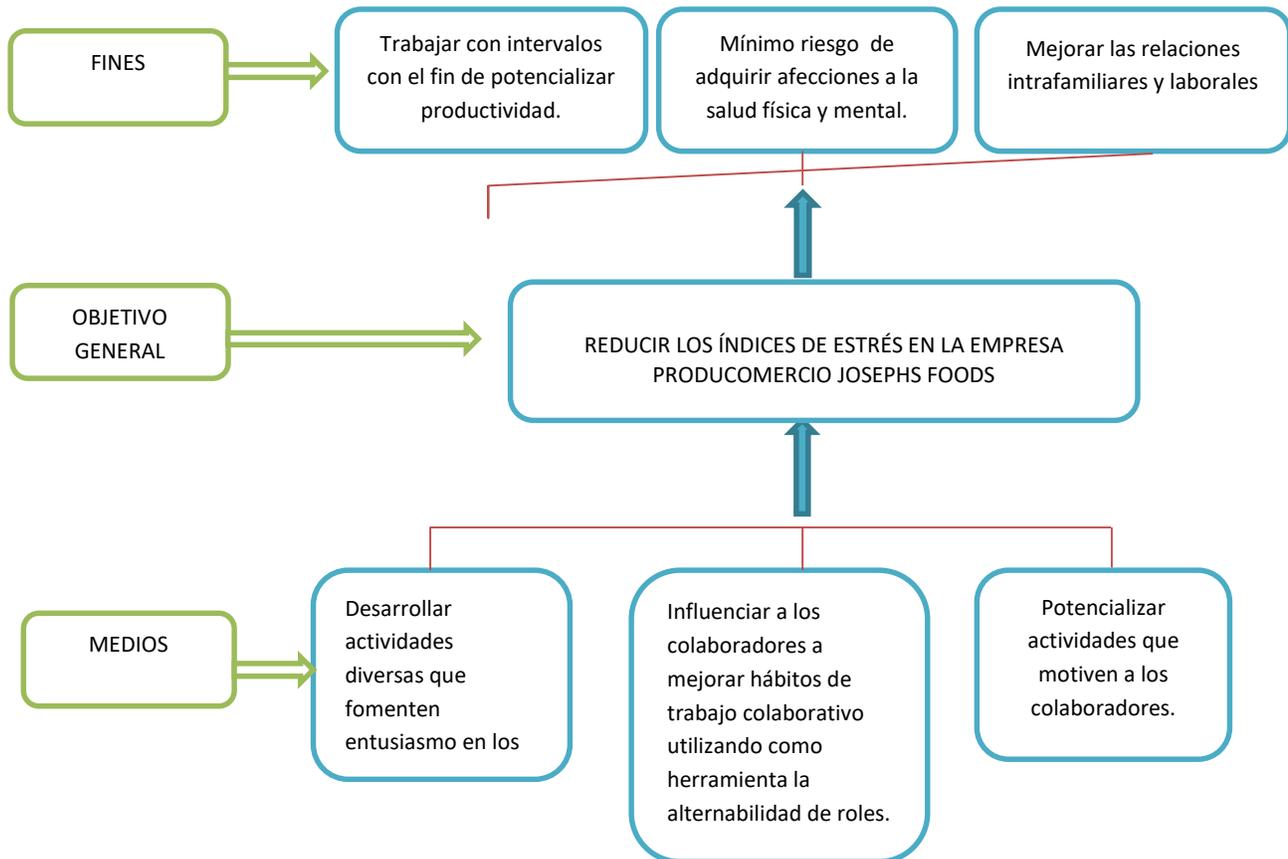
### 3.01.01 Análisis del árbol de problemas

El árbol de problemas es una técnica que permite identificar las causas y efectos del problema central planteado, permitiendo definir claramente los objetivos, así como plantear estrategias para poder cumplirlos, siendo una herramienta útil para entender la problemática que debe resolverse.

En el árbol de problemas se ha identificado como la principal causa; el alto índice de estrés en los colaboradores de la Empresa Producomercio Josephs Foods, debido a la fatiga por actividades repetitivas y por el trabajo consecutivo sin descanso generando así poca productividad, ya que el personal se encuentra desmotivado para realizar sus actividades laborales, provocando que sus relaciones laborales y familiares sean insatisfactorias, desarrollando un alto riesgo de adquirir afecciones en su salud tanto física como mental.

Considerando que el ritmo de trabajo no es el adecuado, y los largos periodos de tiempo en un solo lugar y direccionados a una sola máquina, provoca que los trabajadores sientan que su actividad es monótona y repetitiva puesto que no se realizan rotaciones dentro del área de producción.

### 3.02 Árbol de Objetivos



**Figura 3:** Árbol de Objetivos  
**Fuente:** Investigación Propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso, 2019

### 3.02.02 Análisis Del Árbol De Objetivos

Cuando hablamos de reducir índice de estrés, se nos viene a la cabeza la idea de realizar distintas actividades o terapias anti estrés, pero en el caso específico de la empresa Producomercio Josephs Foods, se desarrollará una serie de actividades que fomenten entusiasmo a los colaboradores con temáticas distintas como por ejemplo, en un día específico durante unos minutos realizar actividad lúdica recreativa desarrollada y liderada a cada área.

Además el intentar influenciar a los colaboradores de forma positiva a cambiar sus hábitos de trabajo, cambiando el individualismo por el trabajo colaborativo, utilizando como herramienta para este propósito el alternar roles durante la jornada laboral, de esta manera los colaboradores se motivaran al no verse constantemente en un mismo entorno.

Al realizar este plan de alternar roles tanto los colaboradores como la empresa se beneficiaran, obtendrá trabajadores más activos y productivos y los colaboradores obtendrán conocimiento más amplio y con mayor oportunidad de crecimiento laboral , al beneficiarse las dos partes, las relaciones interpersonales y laborales mejoraran considerablemente, logrando cumplir el objetivo de reducir los índices de estrés.

## CAPITULO IV

### 4.01. Matriz de análisis de alternativas

Tabla 3

Matriz de análisis de alternativas

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Desarrollar actividades diversas que fomenten entusiasmo en los colaboradores	5	5	4	5	4	23	Alto
Influenciar a los colaboradores a mejorar hábitos de trabajo colaborativo utilizando como herramienta la alternabilidad de roles.	5	5	4	5	4	23	Alto
Potencializar actividades que motiven a los colaboradores	5	5	4	5	4	23	Alto
Reducir los índices de estrés en la empresa Producomercio Josephs foods.	4	3	3	4	3	17	Media

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Denise Lasso, 2019

#### 4.01.01. Análisis de la matriz de análisis de alternativas

La matriz de alternativas es el objetivo general que pasa a llamarse propósito y los específicos serán los componentes, que se va implementar en el proyecto para medir la factibilidad del mismo.

La matriz tiene una ponderación donde 23-25 se le califica como alto, en el cual 17-22 se considera como medio alto y 17-20 se establece en un rango medio, esta matriz se utiliza en proyectos suaves con una duración de seis meses, la misma que tiene ciertos parámetros para calificar el análisis de cada categoría y las alternativas que va desde: 5 es alto; 4 medio alto; 3 es medio; 2 es medio bueno; 1 es bueno.

El objetivo específico en la matriz de alternativas es el primer componente; Desarrollar actividades diversas que fomenten entusiasmo en los colaboradores que tiene un impacto sobre el propósito de 5, para reducir el estrés laboral en los colaboradores en Producomercio Josephs Foods, tiene una factibilidad técnica alta 5; la factibilidad financiera es media alta 4, de tal manera que no se puede contar con el apoyo económico necesario por parte de la empresa; la factibilidad social tiene un ponderación alta 5; debido que esto favorece a los colaboradores y a sus familias mejorando las relaciones interpersonales; la factibilidad política es medio alto 4; con un total de 23 puntos obteniendo una categoría alta .

El segundo componente es influenciar a los colaboradores a mejorar hábitos de trabajo colaborativo, utilizando como herramienta la alternabilidad de roles, tiene un impacto sobre el propósito de 5 de tal manera que el colaborador tenga la oportunidad dentro de la empresa de cambiar roles y tengan mejor oportunidad de trabajo, evitando así una actividad monótona; la factibilidad técnica es alta 5, la factibilidad financiera es media alta 4, la factibilidad social alta 5, debido a que si el colaborador lleva sus actividades de una manera correcta evitará afecciones a su salud física y mental, la factibilidad política 4, es media alta obteniendo un total de 23 puntos que la ubica en la categoría alta.

Tercer componente en la matriz de alternativas; es potencializar actividades que motiven a los colaboradores que tiene un impacto sobre el propósito alto 5, tiene una factibilidad técnica de lograrse de 5, la factibilidad financiera es media alta 4, la factibilidad social es media alta 5, la factibilidad política es media alta 4 que alcanza un total de 23 puntos ubicándose en una categoría alta y de esta manera conseguir que estas estrategias sean factibles para lograr los objetivos dados a conocer.

Finalmente el objetivo general que viene a ser el propósito el cual pretende; Reducir los índices de estrés en la empresa Producomercio Josephs Foods que tiene un impacto sobre el propósito medio alto 4, la factibilidad técnica de lograrse es media 3, la factibilidad financiera es

media 3, la factibilidad social es media alta 4, la factibilidad política es media 3 obteniendo un puntaje de 17 puntos estableciendo una categoría media.

## 4.02. Matriz de análisis de impacto de los objetivos

Tabla 4

Matriz de análisis de impacto de los objetivos

Objetivos	Factibilidad de Lograrse	Impacto de genero	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
<b>Desarrollar actividades diversas que fomenten entusiasmo en los colaboradores</b>	El colaborador realiza sus actividades según su plan de acción. (4)	Todos los colaboradores tiene los mismo deberes y derechos sin importar el género (5)	Buenas relaciones interpersonales que genera un clima laboral adecuado (4)	Reducción de estrés y mejoramiento de la calidad de vida. (4)	Personal competitivo y preparado.(4)	21	Alto
<b>Influenciar a los colaboradores a mejorar hábitos de trabajo colaborativo utilizando como herramienta la alternabilidad de roles.</b>	El principal beneficiario es el colaborador y su entorno familiar (4)	Colaboradores cumpliendo sus obligaciones y de igual forma sus derechos (4)	Mejora la calidad de vida y la productividad .(5)	Prevención en afecciones físicas , psicológicas .(4)	Personal con mejor desempeño. (4)	21	Alto
<b>Potencializar actividades que motiven a los colaboradores</b>	Beneficiario directo la empresa con mayor productividad.(4)	Respeto a los derechos humanos de manera equitativa .(4)	Actividades alternadas que mejoran la calidad de vida (4)	Mejoramiento de la cultura organizacional (4)	Eliminar tiempos muertos (5)	21	Alto
<b>Reducir los índices de estrés en la empresa Producomercio Josephs Foods</b>	Colaboradores con conocimiento de las consecuencias del estrés laboral (4)	Trato integro a los colaboradores sin preferencia. (4)	Lugar óptimo para que los colaboradores desarrollen sus actividades .(5)	Plan recreativo sobre la prevención del estrés laboral. (4)	Conocimiento sobre las enfermedades ocupacionales. (4)	21	Alto

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Denise Lasso, 2019

#### **4.02.01. Análisis de la matriz de análisis de impacto de los objetivos**

En el análisis de la matriz de impacto, se cuenta con tres componentes que pasan hacer estrategias para llegar a cumplir el propósito del proyecto, considerando diversos puntos los cuales son: Los objetivos, la factibilidad de lograrse, el impacto de género, impacto ambiental, relevancia y la sostenibilidad para la ejecución del proyecto.

El primer objetivo de la matriz de análisis de impacto de los objetivos es; Desarrollar actividades diversas que fomenten entusiasmo en los colaboradores con el componente de factibilidad de lograrse es que el colaborador realiza sus actividades según su plan de acción con una ponderación de (4), con un impacto de género que todos los colaboradores tienen los mismos deberes y derechos sin importar el género con una ponderación de (5) con impacto ambiental de buenas relaciones interpersonales que genera un clima laboral adecuado con una ponderación de (4) con relevancia de reducción de estrés y mejoramiento de la calidad de vida con una ponderación de (4) con sostenibilidad de personal competitivo y preparado con ponderación de (4) dando un total de 21 puntos considerado dentro de una categoría alta.

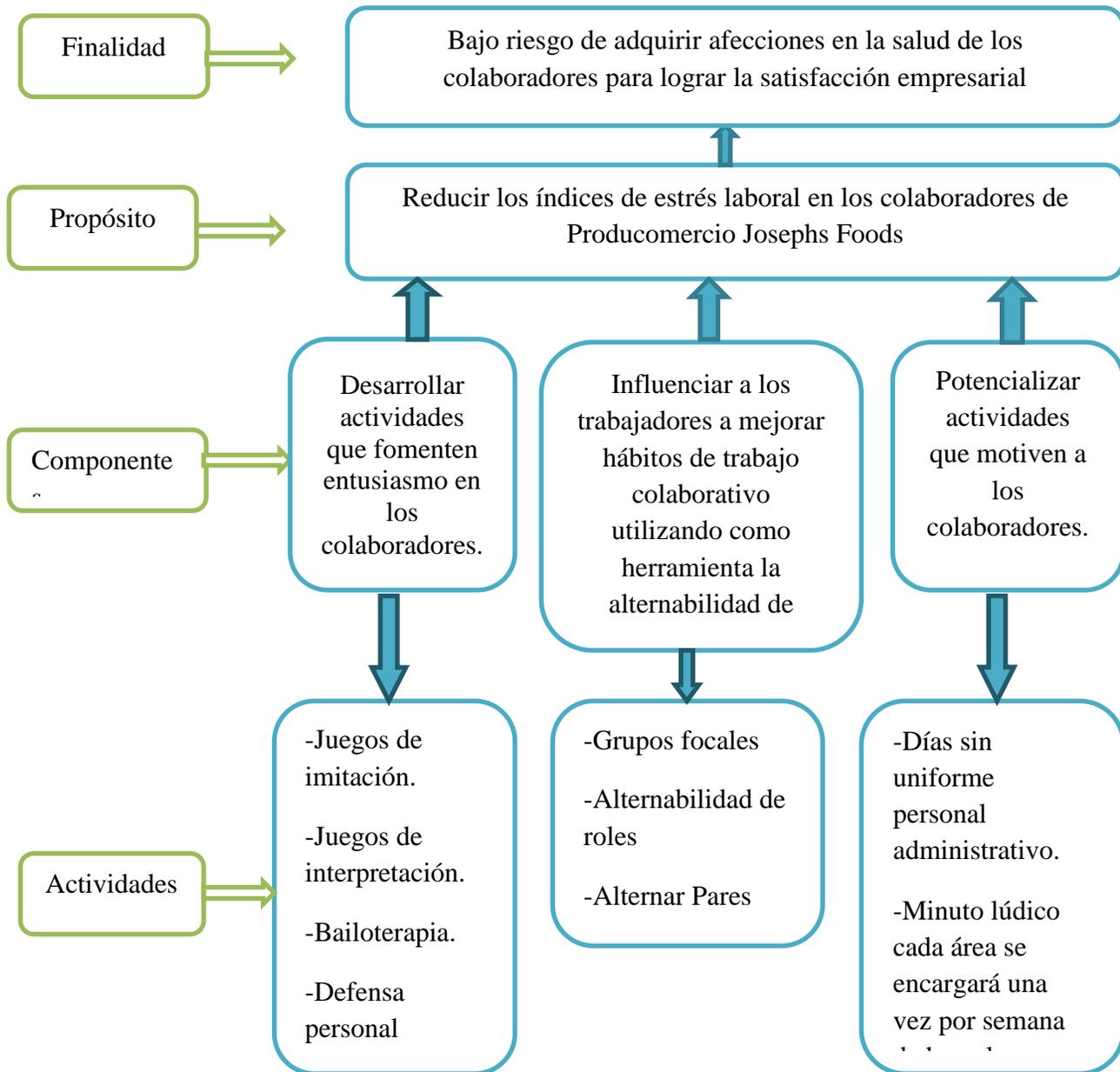
El segundo objetivo es influenciar a los colaboradores a mejorar hábitos de trabajo colaborativo utilizando como herramienta la alternabilidad de roles con la factibilidad de lograrse es el principal beneficiario colaborador y su entorno familiar con una ponderación de (4) con un impacto de género de Colaboradores cumpliendo sus obligaciones y de igual forma sus derechos

con una ponderación de (4) con un impacto ambiental de Mejora la calidad de vida y la productividad con una ponderación de (5) con una relevancia de Prevención en afecciones físicas, psicológicas con una ponderación de (4) con sostenibilidad de Personal con mejor desempeño con una ponderación de (4) dando un total de 21 puntos dentro de una categoría alta.

El tercer objetivo es potencializar actividades que motiven a los colaboradores con factibilidad de lograrse de Beneficiario directo la empresa con mayor productividad con una ponderación de (4) con un impacto de género de respeto a los derechos humanos de manera equitativa con una ponderación de (4) con un impacto ambiental de actividades alternadas que mejoran la calidad de vida con una ponderación de (4) con una relevancia de mejoramiento de la cultura organizacional con una ponderación de (4) con una sostenibilidad de eliminar tiempos muertos con una ponderación de (5) dando como resultado una puntuación de 21 puntos dentro de una categoría alta.

El cuarto objetivo es reducir los índices de estrés en la empresa Producomercio Josephs Foods con una factibilidad de lograrse de Colaboradores con conocimiento de las consecuencias del estrés laboral con una ponderación de (4) con un impacto de género de Trato integro a los colaboradores sin preferencia con una ponderación de (4) con un impacto ambiental de lugar óptimo para que los colaboradores desarrollen sus actividades con una ponderación de (5) con una relevancia de plan recreativo sobre la prevención del estrés laboral con una ponderación de (4) con sostenibilidad de conocimiento sobre las enfermedades ocupacionales con una ponderación de (4) dando una puntuación de 21 punto dentro de una categoría alta.

### 4.03 Diagrama de Estrategias



**Figura 4:** Diagrama de Estrategias  
**Fuente:** Investigación Propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso, 2019

#### 4.04 Marco Lógico

Tabla 5  
Marco Lógico

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<p><b>Finalidad</b></p> <p>Bajo riesgo de adquirir afecciones en la salud de los colaboradores para lograr la satisfacción empresarial.</p>	<p>Aumentar del 58 % al 90% el conocimiento sobre los breves descansos y el beneficio a salud de los colaboradores.</p>	<p>Encuestas realizadas a los colaboradores de Producomercio Josephs Foods</p>	<p>La gerencia aprueba las pausas activas durante la jornada de trabajo</p>
<p><b>Propósito</b></p> <p>Reducir los índices de estrés laboral en los colaboradores de ProducomercioJosephsFoods.</p>	<p>Disminuir en el 80% el estrés laboral aplicando las pausas activas.</p>	<p>Tabulación de las encuestas realizadas en Producomercio Joseph Foods a los colaboradores.</p>	<p>Seguimientos de las pausas activas, propuestas en el presente proyecto.</p>
<p><b>Componentes</b></p> <p>1.-Desarrollar actividades diversas que fomenten entusiasmo en los colaboradores.</p> <p>2.-Influenciar a los trabajadores a mejorar hábitos de trabajo colaborativo utilizando como herramienta alternabilidad de roles.</p> <p>3.-Potencializar actividades que motiven a los colaboradores.</p>	<p>Reducir en un 62% la monotonía laboral.</p> <p>Aumentar en un 80% el trabajo en equipo.</p> <p>Aumentar en un 85% los tiempos cortos de descanso</p>	<p>1.-Informes y fotos de las pausas activas.</p> <p>2.- Incentivos otorgados por parte de la empresa.</p> <p>3.- Registros de actividades de integración.</p>	<p>1.- Colaboradores, satisfechos y menos estresados.</p> <p>2.- Los colaboradores estén dispuestos al cambio de actividades laborales.</p> <p>3.- Trabajadores comprometidos con la empresa.</p>

Actividades	Presupuesto		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juegos de imitación.</li> <li>• Juegos de interpretación.</li> <li>• Bailoterapia.</li> <li>• Defensa personal.</li> <li>• Alternabilidad de roles.</li> <li>• Alternar pares.</li> <li>• Grupos focales.</li> <li>• Minuto lúdico cada área se encargara de una vez por semana hacerlo.</li> <li>• Pausas activas.</li> </ul>	<p>10 Pelotas \$ 10.00            10 Aros \$ 12.00            2 Serpentinás \$ 2.00            10 Cuerdas \$ 4.00            1 Grabadora            2 Cds</p>	<p>-entrega de materiales  -fotos</p>	<p>1.- Desinterés por parte de los trabajadores.  2.- Poca apertura de la empresa para realizar las pausas activas.  3.- Poco tiempo para la realización de estas actividades.  4.- Inadecuada organización para realizar las actividades.</p>

**Fuente:** Investigación Propia, 2019

**Elaborado por:** Denise Lasso

#### 4.04.01 Análisis

La Matriz de Marco Lógico se analiza el propósito, finalidad, componentes y actividades versus indicadores, medios de verificación y supuestos.

La finalidad es tener un bajo riesgo de adquirir afecciones en la salud de los colaboradores para lograr la satisfacción empresarial donde mediante encuestas realizadas se ha determinado aumentar un 90 % el conocimiento sobre los breves descansos en el trabajo y su beneficio en su salud teniendo como supuestos que la gerencia aprueba las pausas activas durante la jornada laboral.

El propósito es reducir los índices de estrés laboral en los colaboradores de Producomercio Josephs Foods, obteniendo como resultado una disminución de un 80% de estrés donde el propósito a la finalidad es la implementación y seguimiento de las pausas activas.

El primer componentes es: Desarrollar actividades diversas que fomenten entusiasmo en los colaboradores, esperando disminuir en un 62% la monotonía laboral determinando mediante informes y fotos, teniendo como supuestos colaboradores satisfechos y menos estresados.

El segundo componente es: Influenciar a los trabajadores a mejorar hábitos de trabajo colaborativo utilizando como herramienta alternabilidad de roles esperando aumentar en un 80%

el trabajo en equipo teniendo como medio los incentivos otorgados por parte de la empresa dando como supuesto que los colaboradores estén dispuestos al cambio de actividades laborales.

El tercer componente es: potencializar actividades que motiven a los colaboradores, esperando aumentar en un 85 % los tiempos cortos de descanso teniendo como medios los registros de actividades de integración con un supuesto de trabajadores comprometidos con la empresa.

Las actividades a realizar son los juegos de imitación, juegos de interpretación, bailoterapia, defensa personal, alternabilidad de roles, alternar pares, grupos focales, minuto lúdico, el presupuesto para estas actividades será de \$ 28 dólares los cuales se podrán verificar mediante facturas y comprobantes y un registro de entrega de materiales y fotos dando paso a los supuestos como desinterés por parte de los trabajadores , poca apertura de la empresa para realizar las pausas activas, el poco tiempo para la realización de estas actividades y la inadecuada organización para realizar las actividades.

## CAPITULO V

### 5.01 Antecedentes de la Propuesta

El estrés laboral es uno de los problemas de salud a los que se está prestando mayor atención. Esto se debe, fundamentalmente, a que cada vez conocemos más sobre la magnitud e importancia de sus consecuencias. Gestionarlo o prevenirlo nos ayudará a mantener un adecuado nivel de salud, tanto mental como física. (Botica., 2018, pág. 1)

En el trabajo de algunos colectivos es el estrés, tal vez, el trastorno psicológico que más afecta su salud, provocando alteraciones y disfunciones que repercuten tanto en los trabajadores como en el funcionamiento de la empresa. Desde aspectos ambientales, como el ruido; hasta factores interpersonales, como la relación con los compañeros, o la falta de conciliación entre la vida personal y la laboral, pueden ser clasificados como fuentes inagotables de estrés para muchos empleados. (Botica., 2018, pág. 1)

El estresor en el ambiente laboral es un aspecto que el trabajador percibe como nocivo y de carácter crónico, sintiéndolo como 'una amenaza' que desencadena un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas. En general, los estresores laborales se podrían dividir en cuatro categorías:

- Ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto que se desempeña.

- Desempeño de tareas, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera.
- Nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales.
- Relaciones trabajo-familia (ambos aspectos no se compaginan).

Los profesionales con más tendencia a estresarse por el trabajo son personas empáticas, sensibles, 'humanas', con dedicación profesional excesiva, idealistas, altruistas, obsesivas, entusiastas, proclives a las enfermedades coronarias y a las alteraciones cardiovasculares, y susceptibles de identificarse excesivamente con los demás. (Botica., 2018, pág. 2)

#### **5.01.01 Justificación**

A causa de visualizar un alto grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Producomercio Josephs Foods, se toma la iniciativa de implementar las pausas activas, con el propósito de disminuir el estrés. El estrés es perjudicial para el ser humano, ocasionando agotamiento físico y mental en el trabajador, esto puede ser útil para mejorar la calidad de vida de los colaboradores tanto en su trabajo como en su hogar, logrando el aumento de productividad en la empresa. De esta manera se puede obtener un personal motivado, para poder cumplir de la mejor manera los objetivos propuestos por Producomercio Josephs Foods.

#### **5.01.02 Objetivo General**

Implementar las pausas activas como herramienta para reducir el estrés laboral en la Empresa Producomercio Josephs Foods evitando afecciones en la salud física y mental teniendo

en cuenta que mejorar la calidad de vida de los colaboradores es fundamental para la productividad de la empresa.

### **5.01.03 Filosofía Empresarial**

#### **Misión**

Producomercio Josephs Foods Cía. Ltda. Produce y comercializa bocaditos de la más alta calidad, elaborados artesanalmente con las mejores y tradicionales materias primas, contando con personal altamente calificado para poder satisfacer las necesidades de los clientes.

#### **Visión**

Producomercio Josephs Foods Cía. Pretende ser la empresa líder en la producción y comercialización de bocaditos artesanales que superen las expectativas de los consumidores en el mercado nacional e internacional y cuyas marcas sean sinónimos de calidad, confianza y orgullo nacional.

### **5.01.04 Orientación al Estudio**

**5.01.05 Las pausas activas.**- son una actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para lograr un desempeño eficiente del trabajo, a través de ejercicios que compensen las tareas realizadas y reviertan la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo. (Arteta, 2016, pág. 1)

Estas pausas deben realizarse al menos dos veces al día con una duración de 5 a 10 minutos para que el cuerpo obtenga la energía necesaria y logre continuar con las actividades del día para obtener los beneficios que conllevan y que se describen a continuación:

**5.01.06 Beneficios Fisiológicos:** mejoran la condición del estado de salud general al aumentar la circulación oxigenando los músculos y tendones; se disminuye la acumulación de ácido láctico y el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias, mejora la movilidad articular, la flexibilidad muscular, la postura y el estado de alerta mejora notablemente. (Arteta, 2016, pág. 1)

**5.01.07 Beneficios Psicológicos:** incrementan la capacidad de concentración en el trabajo, se fortalece la autoestima, se previenen lesiones mentales (estrés o nervios) e inspira la creatividad. (Arteta, 2016, pág. 2)

**5.01.08 Beneficios Sociales:** incentivan el surgimiento de nuevos líderes, favorece el contacto entre compañeros, el sentido de pertenencia y promueve la integración social. (Arteta, 2016, pág. 2)

**5.01.09 Beneficios Organizacionales:** generan conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes, mejora la adaptación al puesto laboral, el rendimiento cualitativa y cuantitativamente, la atención al cliente externo, propicia mayor productividad por parte del

trabajador, disminuye el número de consultas médicas por dolencias, accidentes y lesiones así como se reducen los gastos por afecciones y sustituciones del personal. (Arteta, 2016, pág. 2)

Son recomendables períodos de 5 minutos de pausas activas cada dos horas de trabajo, mínimo 2 veces al día. Las largas jornadas de trabajo pueden generar dolores y molestias en músculos, tendones y articulaciones. Dichas dolencias se producen tanto por realizar esfuerzo físico, movimientos repetitivos, posturas sostenidas o por pasar mucho tiempo de pie o sentado. (Yepez, 2014, pág. 1)

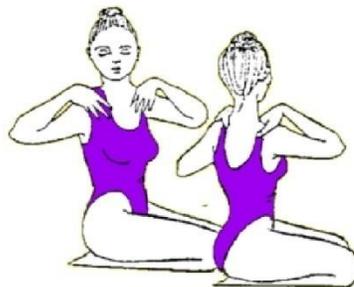
Por eso es importante realizar pausas activas, es decir, actividades físicas o ejercicios cortos que alivian la fatiga física y mental durante breves espacios de tiempo mientras transcurre la jornada de trabajo, con el objetivo de recuperar energía, prevenir el estrés laboral, mejorar la oxigenación muscular, interrumpir la monotonía y fortalecer los sistemas inmunológico y nervioso, además de los músculos. (Yepez, 2014, pág. 1)

Las pausas activas tienen muchos beneficios para las personas con gran carga laboral. A continuación los 10 más importantes:

- Disminuye el estrés.
- Favorece el cambio de posturas y rutina.
- Libera estrés articular y muscular.
- Estimula y favorece la circulación.

- Mejora la postura.
- Favorece la autoestima y capacidad de concentración.
- Motiva y mejora las relaciones interpersonales, promueve la integración social.
- Disminuye riesgo de enfermedad profesional.
- Promueve el surgimiento de nuevos líderes.
- Mejora el desempeño laboral. (Yepez, 2014, pág. 2)

Existen varios ejercicios que se pueden realizar durante la jornada laboral, incluso en el mismo puesto de trabajo, como: girar el torso de izquierda a derecha, estirar los brazos de un lado a otro, mover la cabeza hacia los lados o mover las muñecas circularmente. Son recomendables períodos de 5 minutos de pausas activas cada dos horas de trabajo, mínimo 2 veces al día. Lo ideal es hacerlos en la mañana o antes de empezar el turno como calentamiento muscular que prepara el cuerpo para la jornada laboral y la segunda vez puede ser a mitad de jornada o final de ésta con el objetivo de relajar o estirar los músculos fatigados. (Yepez, 2014, pág. 2)

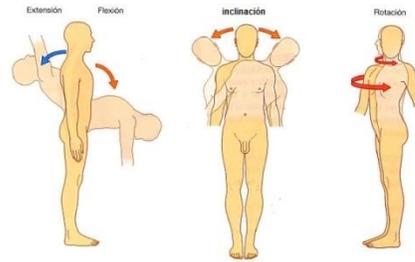


**FIGURA 5:** Girar torso derecha izquierda  
**FUENTE:** Guía Fitness, Giros Laterales, 2019

**5.01.10 Tipos De Pausas Activas.-** Diferentes estadísticas realizadas por la OIT- y la OMS- afirman que en países de América Latina como México, Argentina, Chile y Colombia, cerca del 40% de los trabajadores ha sentido estrés laboral, lo que impulsa a las personas a incorporar actividades saludables en su rutina diaria, como el ejercicio, que contribuyan a la disminución de esta tendencia.(Carvajal, 2016, pág. 1)

Son breves descansos que permiten al cuerpo recuperar energía a través de estímulos y ejercicios cortos, y constituyen una herramienta fundamental para sobrellevar el estrés diario, considerado como la primera causa de disminución de la productividad según la OMS. (Carvajal, 2016, pág. 1)

El estiramiento de flexibilidad dinámica consiste en ejercicios de 3 a 5 segundos que permiten aumentar la temperatura de los músculos y favorecer un estiramiento rápido que aumente la capacidad contráctil de los mismos. Para tener mayor éxito en este tipo de ejercicio, se debe involucrar cadenas musculares al iniciar o durante el ejercicio, por ejemplo realizar una flexión de columna completa en la que se alargan todos los músculos de la espalda, las caderas, las rodillas y el cuello del pie. (Carvajal, 2016, pág. 2)



**FIGURA 6:** movimientos de Flexo-Extensión, Inclínación y Rotación.  
**FUENTE:** Fisioterapia, Blog para fisioterapeutas, 2019

La activación muscular busca realizar ejercicios que activen rápidamente al musculo a través de un momento consiente en el que el cerebro regule la acción de cada uno de ellos. Aunque parece sencillo, el ser humano no se detiene a pensar si los glúteos, el abdomen o la musculatura del hombro se están contrayendo, por esto es que este tipo de calentamiento permite mejorar la capacidad contráctil. Por ejemplo las sentadillas libres y la plancha. (Carvajal, 2016, pág. 2)



**FIGURA 7:** sentadillas  
**FUENTE:** Belleza 24 h, 2019

La movilidad articular consiste en realizar movimientos que permiten una mayor amplitud de los movimientos y menos restricciones o fricciones articuladas cuando se van a ejecutar especialmente acciones de carga, estando los movimientos dirigidos a la rodilla, el cuello del pie,

la cadera y las grandes articulaciones en general. En conjunto con la flexibilidad dinámica hay también una preparación específica para las articulaciones. Por ejemplo realizar círculos con la cadera, con los hombros y con los tobillos. (Carvajal, 2016, pág. 3)



**FIGURA 8:** círculos cadera  
**FUENTE:** [escuelahaiatctes.blogspot](http://escuelahaiatctes.blogspot)

“Es importante tener en cuenta que cada uno de los ejercicios realizados debe tener el acompañamiento de un guía. En cuanto a las pausas activas realizadas en el trabajo, las más recomendables son la sentadilla, toe touch (tocar la punta de los pies con las manos) y el push up contra la pared, sin embargo, estas deben llevarse a cabo de acuerdo a las facilidades de cada persona, por ejemplo, alguien con problemas en la columna o una fractura reciente no debe realizar los estiramientos que abarquen esos músculos. Las variables en los ejercicio a realizar deben involucrar el tipo de actividad que realiza la persona y las necesidades de la misma”, (Carvajal, 2016, pág. 3)



**FIGURA 9:** Tocarse los dedos de los pies  
**FUENTE:** wiki How, 2019

Aunque en el gimnasio se establecen circuitos de ejercicios, no todas las personas se toman el tiempo necesario para incluir este tipo de actividad en su rutina; lo mismo sucede en la vida laboral, son necesarios solo entre 5 a 15 minutos en la mañana y en la tarde para mover las articulaciones, recuperar la energía y reducir la fatiga laboral. (Carvajal, 2016, pág. 3)

**5.01.11 Características De Pausas Activas.-** Los ejercicios tienen una duración entre 3 y 5 minutos y se deben realizar, a las 10:00 a.m. y a las 3:00 p.m. A las dos horas de realizar una actividad repetitiva, el sistema intermuscular se fatiga.(Rojas, 2015, pág. 1)

**5.01.12 ¿Para qué sirven las pausas activas?.-** Prevenir trastornos osteo-musculares causados por los factores de riesgo de cargas estáticas y dinámicas como las posturas prolongadas y los movimientos repetitivos, romper la monotonía laboral, disminuir los niveles de estrés ocupacional y propiciar la integración grupal. Tomar conciencia de que la salud integral es responsabilidad de cada individuo. Practicar ejercicios para activar la circulación sanguínea

contribuyendo a disminuir la fatiga física y mental e incrementar los niveles de productividad.

(Rojas, 2015, pág. 1)

Es importante tener en cuenta que la respiración debe ser lo más profunda y rítmica posible.

- Relájese.
- Concéntrese en los músculos y articulaciones que va a estirar.
- Sienta el estiramiento.
- No debe existir dolor.
- Realice ejercicios de calentamiento, antes del estiramiento.
- Respiración
- Sentarse confortablemente en una silla con la espalda alineada y los hombros relajados.
- Colocar la palma de la mano derecha sobre el abdomen (al inhalar el abdomen se expande y el diafragma baja estimulando los órganos internos; y al exhalar el abdomen se contrae, subiendo el diafragma y estimulando por reflejo el corazón).(Rojas, 2015, pág. 2)

## **5.02 Descripción de la metodología de investigación**

### **5.02.01 Metodología**

En los últimos años el concepto de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) se ha estructurado como estrategia para impulsar el trabajo científico y tecnológico a través del financiamiento de proyectos y programas. La investigación es la indagación planificada que persigue descubrir nuevos conocimientos y una superior comprensión en el ámbito científico y tecnológico (Rivadeneira, 2016, pág. 1)

El enfoque de la investigación es dar la solución a la problemática que muestra la Empresa Producomercio Josephs Foods que es la falta de pausas activas para reducir el estrés laboral, para obtener resultados positivos se realizara investigación de campo para la recolección de datos que serán de ayuda para cumplir la propuesta planteada.

### **5.02.02. Métodos de investigación**

#### **Método Deductivo**

Es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas: cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera. (Porto, 2008, pág. 1)

#### **Método Inductivo**

El método inductivo o inductivismo es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación. (Porto, 2008, pág. 1)

## 5.02.02 Tipos de investigación

### **Investigación cuantitativa**

Analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado. Este enfoque utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis, con un enfoque cuantitativo se plantea un problema y preguntas concretas de lo cual se derivan las hipótesis. Otra de las características del enfoque cuantitativo es que se emplean experimentaciones y análisis de causa-efecto, también se debe resaltar que este tipo de investigación conlleva a un proceso secuencial y deductivo. (Sampieri, 2006, pág. 25)

### **Investigación cualitativa**

El enfoque cualitativo lo que nos modela es un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías en detrimento del empleo de un instrumento de medición predeterminado. En este enfoque las variables no se definen con la finalidad de manipularse experimentalmente, y esto nos indica que se analiza una realidad subjetiva además de tener una investigación sin potencial de réplica y sin fundamentos estadísticos. Con el enfoque cualitativo se tiene una gran amplitud de ideas e interpretaciones que enriquecen el fin de la investigación. (Sampieri, 2006, pág. 26)

#### 5.02.04 Técnicas de investigación

- Encuesta
- Observación

Este proyecto se realizó mediante la encuesta y la observación.

La encuesta ayudó a obtener datos referentes a los inconvenientes presentados en la Empresa Producomercio Josephs Foods, el alto índice de estrés laboral; tras conocer cada aspecto se facilita encontrar la solución óptima, para así implementar las pausas activas.

También se utiliza la observación, porque permite visualizar cada uno de los problemas existentes en la empresa.

### 5.02.05. Estructura de la encuesta

## Encuesta

**Objetivo:** Tiene como propósito fines investigativos que no implica afectar su desempeño laboral.

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas, evitando tachones, manchones o enmendaduras. Marque con una X la respuesta que usted crea conveniente. Contestar con toda sinceridad.

**Edad:** 20 a 30  31 a 40  41 a 50  50 en adelante  **Género:** M  F

1.- Sabe usted lo que es una pausa activa?

SI  NO

2.- Conoce usted sobre las causas y consecuencias del estrés laboral?

SI  NO

3.- Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo?

SI  NO

4.- Se me pide hacer una cantidad excesiva de trabajo?

SI  NO

5.- Está de acuerdo que la motivación empresarial mejora la productividad?

SI  NO

6.- Cree que el estrés laboral destruye nuestro sistema inmunológico?

SI  NO

7.- El tener un breve descanso durante la jornada laboral contribuyen a la conservación de la salud y el bienestar?

SI  NO

8.- Es importante realizar ejercicio durante la jornada de trabajo?

SI  NO

9.- Cree usted que el tener un breve descanso durante la jornada de trabajo mejoraría su relación familiar y laboral?

SI  NO

10.- Las personas con las que trabajo se interesan por mí, son amigables?

SI  NO

GRACIAS

### 5.02.06. Población y muestra

PRODUCOMERCIO JOSEPHS FOODS		
	Administrativos	12
<b>POBLACIÓN</b>	Operativos	26
	Comerciales	22
	<b>TOTAL</b>	60

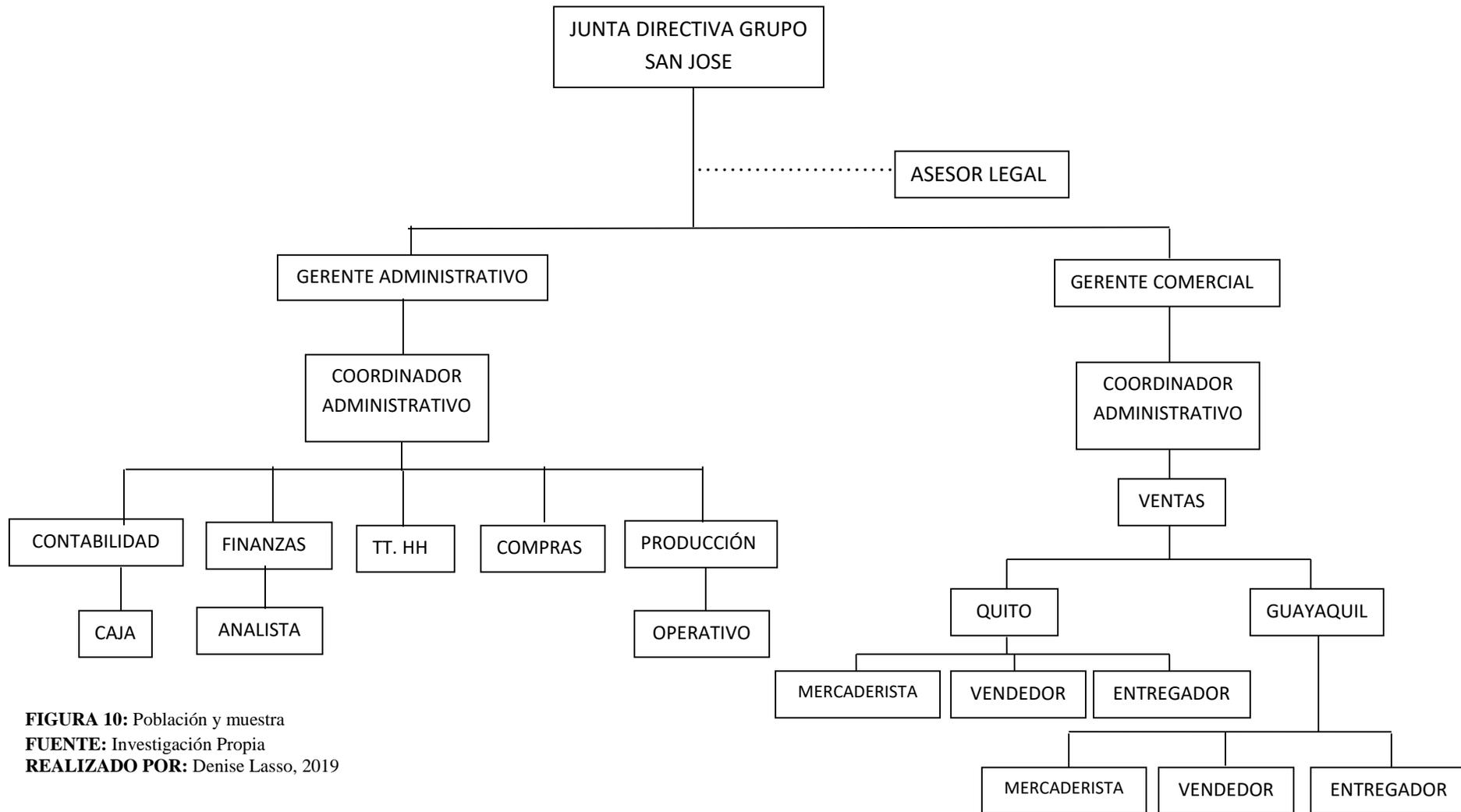
**FIGURA 10:** Población y muestra

**FUENTE:** Investigación Propia

**REALIZADO POR:** Denise Lasso, 2019

Actualmente Producomercio Josephs Foods está estructurado de 60 colaboradores, 1 gerente, 12 administrativos, 22 en el área comercial y 26 operativos, la muestra simboliza la sub parte de la población de Producomercio Josephs Foods, para el proyecto se toma en cuenta a todos los colaboradores que corresponden al 100%, es decir la totalidad de la población.

### 5.02.05 ORGANIGRAMA



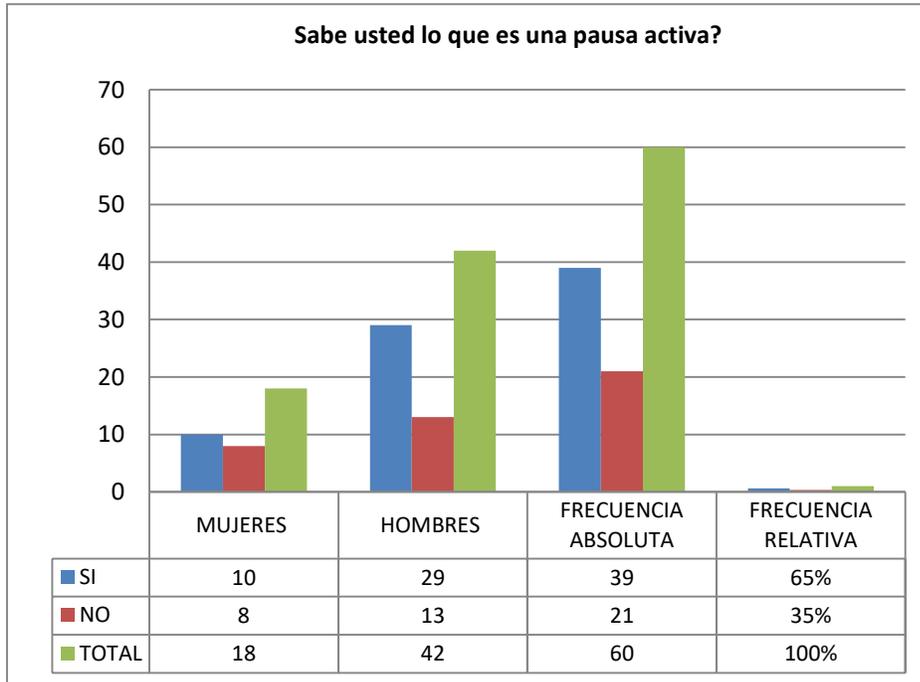
**FIGURA 10:** Población y muestra

**FUENTE:** Investigación Propia

**REALIZADO POR:** Denise Lasso, 2019

### 5.02.08. Procesamiento de la encuesta

#### Pregunta 1.- ¿Sabe usted lo que es una pausa activa?

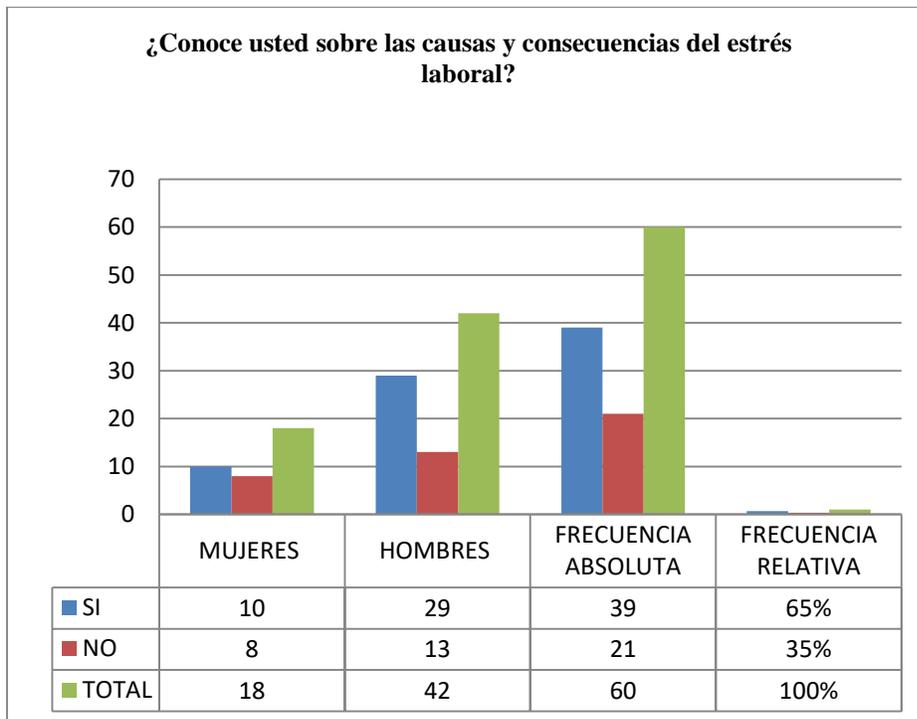


**FIGURA 11:** Tabulación  
**FUENTE:** Resultados de Encuesta  
**POR:** Denise Lasso, 2019

#### Análisis:

Se observa que de los 60 encuestados, el 65% manifiestan que conocen lo que es una pausa activa; por lo tanto el 35% de los colaboradores de la empresa dicen no conocer lo que es una pausa activa reflejando un total del 100%.

**Pregunta 2.-** ¿Conoce usted sobre las causas y consecuencias del estrés laboral?



**FIGURA 12:** Tabulación

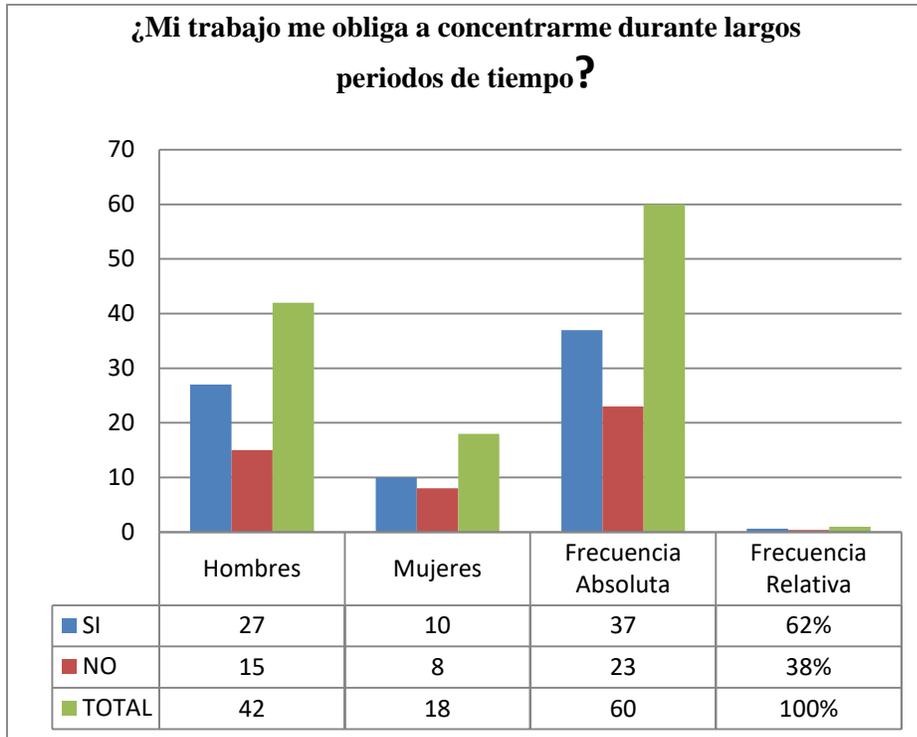
**FUENTE:** Resultados de Encuesta

**REALIZADO POR:** Denise Lasso, 2019

**Análisis:**

Los datos reflejados sobre si se conoce o no sobre las causas y consecuencias del estrés laboral da como resultado que el 65% si tiene conocimiento; y el 35% da un resultado negativo por lo tanto se brindará la atención necesaria a ese problema.

**Pregunta 3.-** ¿Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo?



**FIGURA 13:** Tabulación

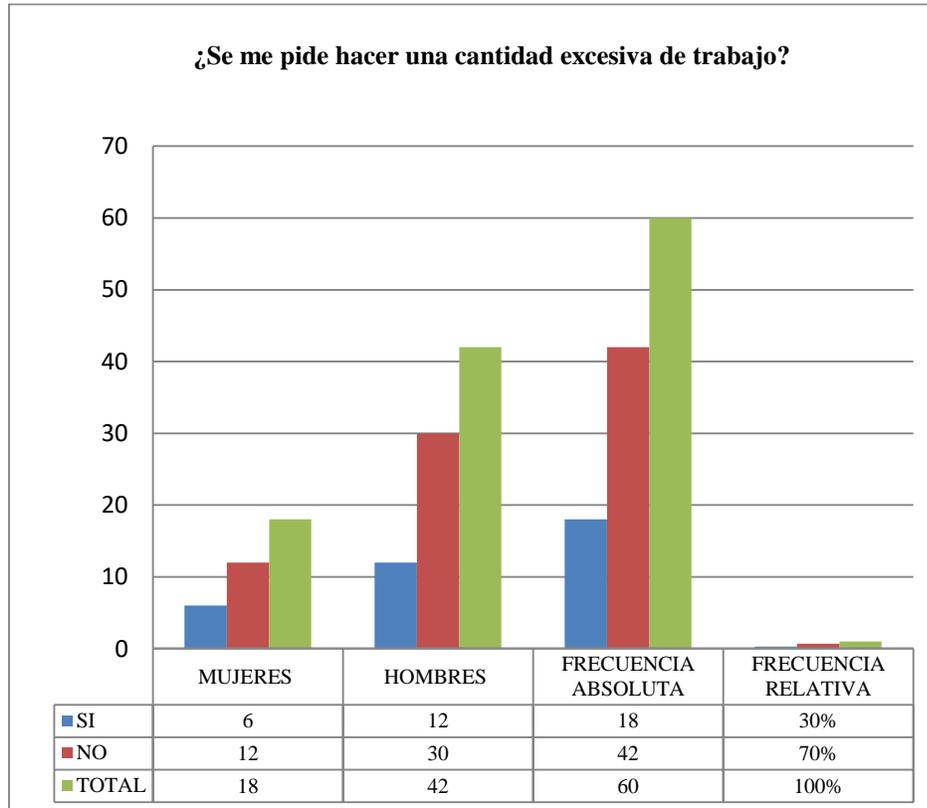
**FUENTE:** Resultados de Encuesta

**REALIZADO POR:** Denise Lasso, 2019

### **Análisis:**

De los 60 encuestados se refleja que el 62% dicen que su trabajo obliga a concentrarse durante largos periodos de tiempo por lo que se realiza actividades laborales sin descanso; y el 38% restante dicen mantener un ritmo de trabajo tranquilo dando un total del 100%.

**Pregunta 4.-¿Se me pide hacer una cantidad excesiva de trabajo?**



**FIGURA 14:** Tabulación

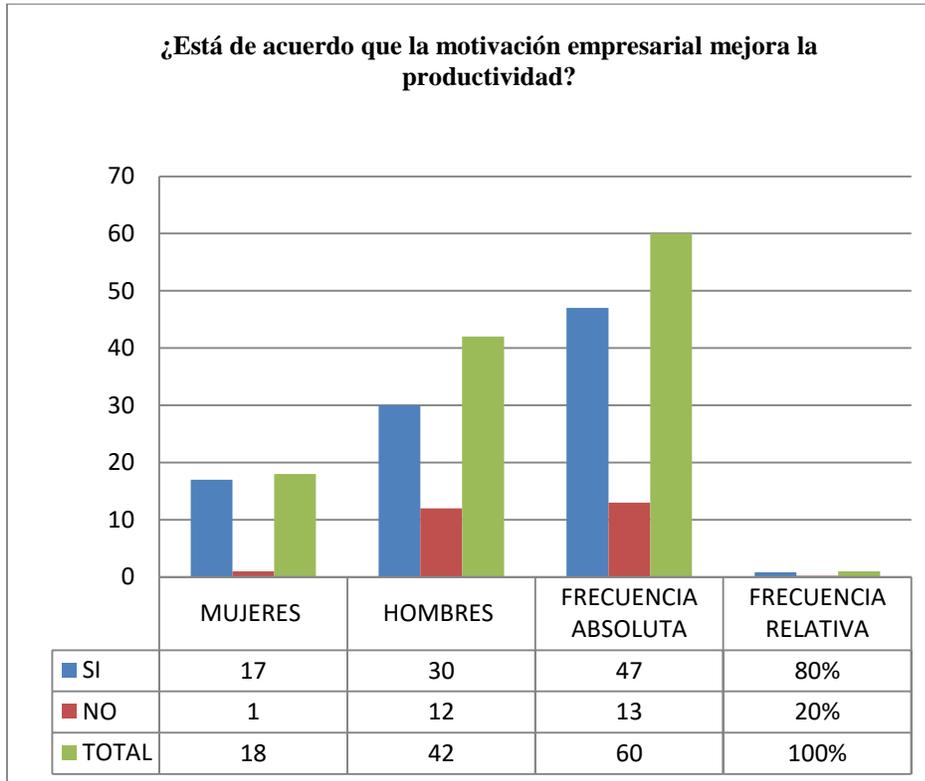
**FUENTE:**Resultados de Encuesta

**REALIZADO POR:** Denise Lasso, 2019

**Análisis:**

De los 60 encuestados, se puede observar que aunque son la minoría el 30% de los colaboradores se les pide hacer una excesiva cantidad de trabajo mientras que claramente se observa que el 70% está realizando sus actividades de manera tranquila, dando en su totalidad un 100%

**Pregunta 5.-**¿Está de acuerdo que la motivación empresarial mejora la productividad?



**FIGURA 15:** Tabulación

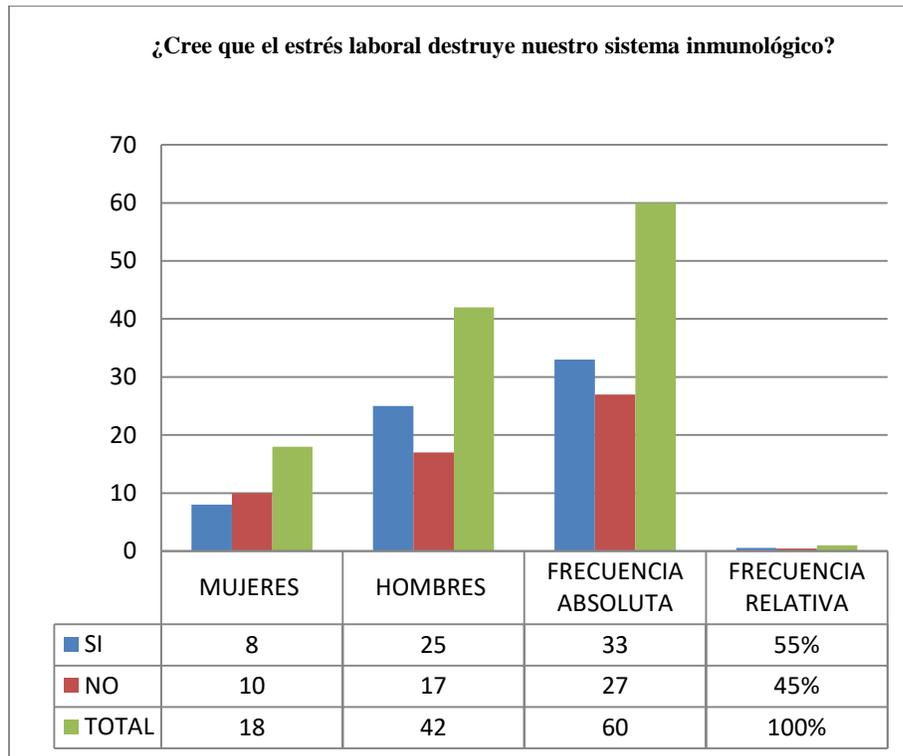
**FUENTE:**Resultados de Encuesta

**REALIZADO POR:** Denise Lasso, 2019

### Análisis:

De los datos reflejados se observa que el 80% está de acuerdo que la motivación empresarial mejora la productividad ya que ayuda al crecimiento de la misma y el 20% opina o no está de acuerdo que la motivación pueda influenciar en el desarrollo de la empresa dando un total del 100%.

**Pregunta 6.-¿Cree que el estrés laboral destruye nuestro sistema inmunológico?**

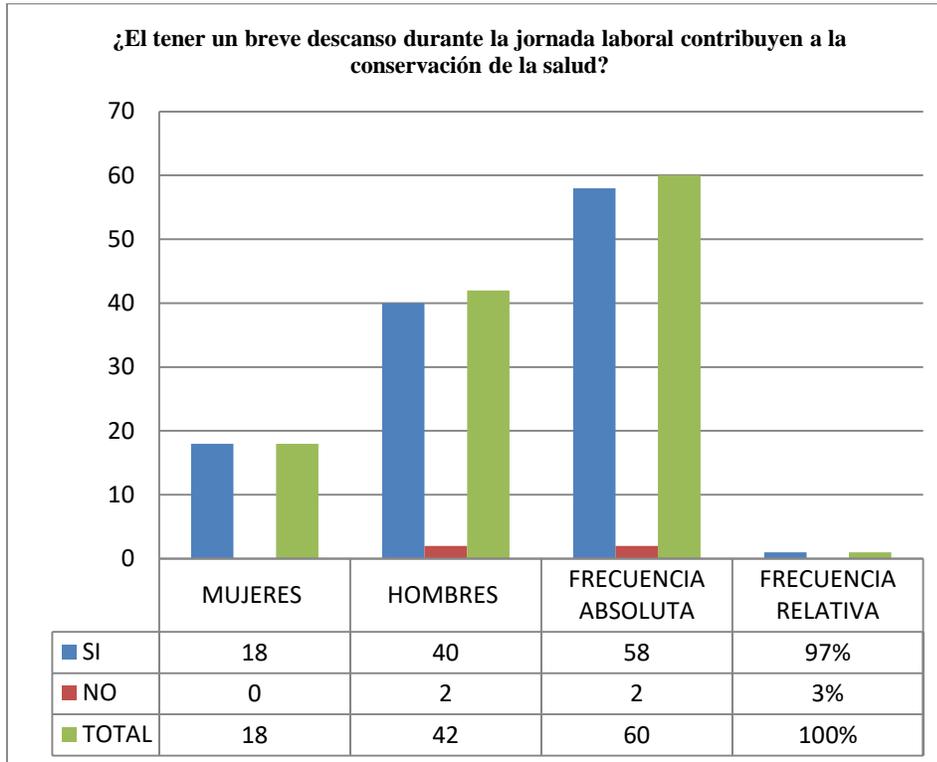


**FIGURA 16:** Tabulación  
**FUENTE:**Resultados de Encuesta  
**REALIZADO POR:** Denise Lasso, 2019

**Análisis:**

Como se puede observar el 55% de los encuestados está de acuerdo que el estrés laboral destruye el sistema inmunológico lo que puede afectar su salud causando algunas enfermedades mientras que el 45 % refleja lo contrario pues no cree que pueda causar algún riesgo, por lo tanto se brindará la información necesaria sobre los riesgos que puede ocasionar el estrés en los colaboradores, dando un total del 100%.

**Pregunta 7.-** ¿El tener un breve descanso durante la jornada laboral contribuyen a la conservación de la salud?



**FIGURA 17:** Tabulación

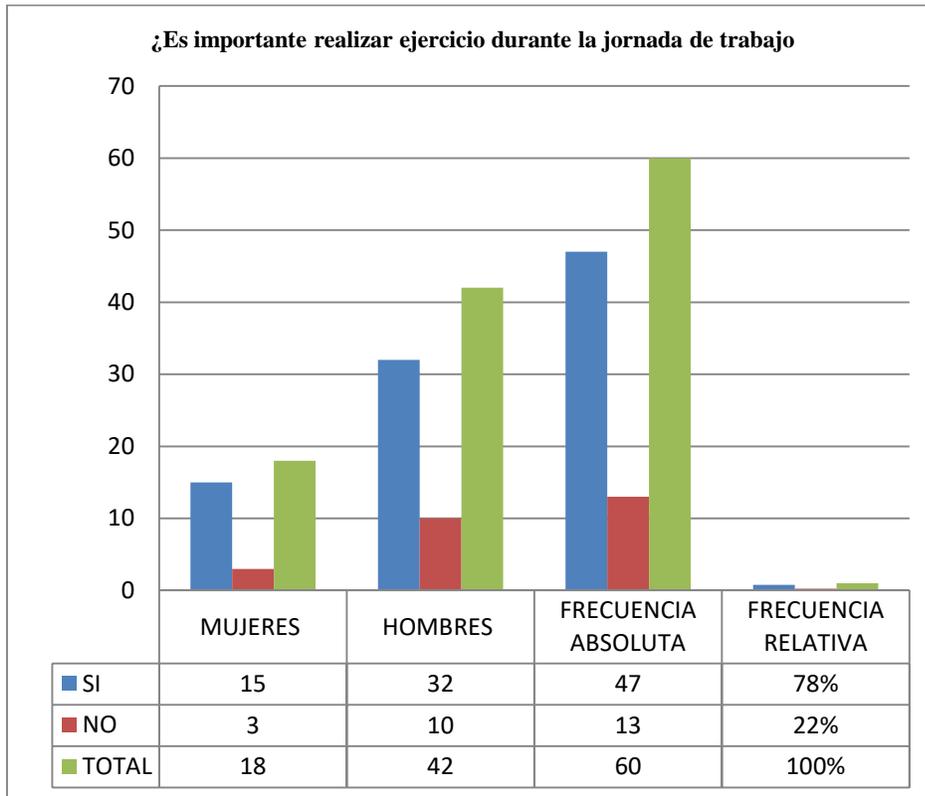
**FUENTE:** Resultados de Encuesta

**REALIZADO POR:** Denise Lasso, 2019

### **Análisis:**

De los datos reflejados según la opinión de los colaboradores, el 97% dicen que tener un breve descanso durante la jornada laboral contribuye a la conservación de la salud y el 3% representa lo contrariando un total de 100% por lo que se atenderá a los requerimientos de los colaboradores.

**Pregunta 8.-¿Es importante realizar ejercicio durante la jornada de trabajo?**



**FIGURA 18:** Tabulación

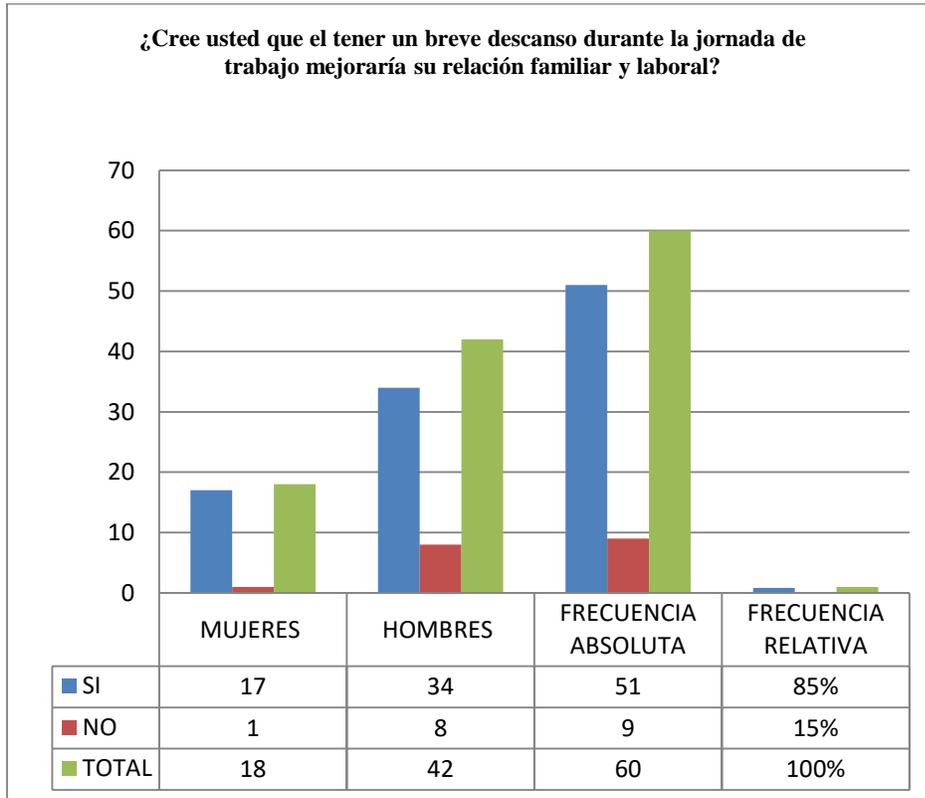
**FUENTE:** Resultados de Encuesta

**REALIZADO POR:** Denise Lasso, 2019

**Análisis:**

De los 60 encuestados, el 78% dicen que es importante realizar ejercicio durante la jornada de trabajo ya que previene problemas de salud, aumenta la energía y puede ayudar a reducir el estrés sin embargo el 22 % asegura no estar de acuerdo ya que pierden tiempo para terminar con sus actividades laborales dando en su totalidad el 100%.

**Pregunta 9.-**¿Cree usted que el tener un breve descanso durante la jornada de trabajo mejoraría su relación familiar y laboral?



**FIGURA 19:** Tabulación

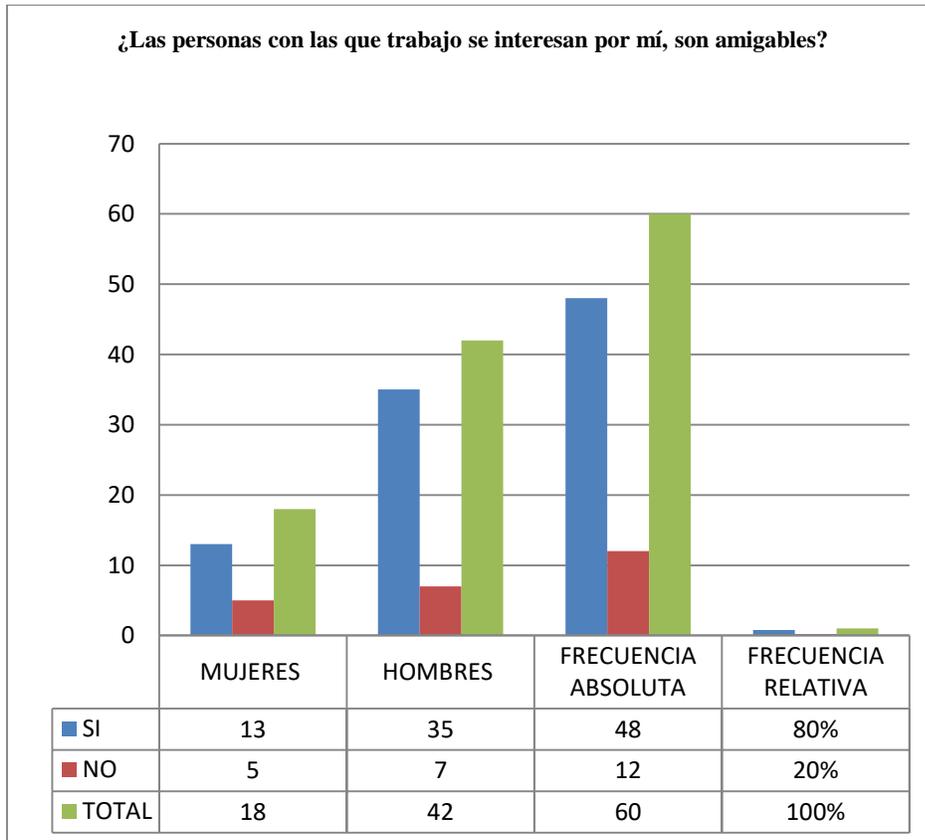
**FUENTE:**Resultados de Encuesta

**REALIZADO POR:** Denise Lasso, 2019

### Análisis:

De los 60 encuestados, el 85% cree que el descanso durante el trabajo mejora la relación familiar y laboral y ayuda a recuperar la mente y el cuerpo aliviando la fatiga ya que el no reposar puede causar cansancio y falta de concentración en sus labores y el 15 % no está de acuerdo ya que puede generar algún conflicto por las tareas que no se pueden concluir dando un total del 100%.

**Pregunta 10.-**¿Las personas con las que trabajo se interesan por mí, son amigables?



**FIGURA 20:** Tabulación

**FUENTE:**Resultados de Encuesta

**REALIZADO POR:** Denise Lasso, 2019

### Análisis:

De los 60 encuestados, el 80% de los trabajadores considera que para sentirse feliz y productivo en el entorno laboral es importante mantener una buena relación con sus compañeros de trabajo y el 20 % no considera que el espacio de trabajo sea un lugar para hacer amistades y que no necesitan de sus compañeros para cumplir sus labores adecuadamente, dando un total del 100%

## CAPÍTULO VI

### 6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 6.01 Recursos

##### Recursos Humanos

**Autor del proyecto:** Denise Lasso Lemarie

**Colaboradores de la empresa:** Producomercio Josephs Foods

##### Recursos Materiales

Pelotas  
Aros  
Cuerda  
Serpentinas  
Grabadora  
Cds

##### Recursos Infraestructura

Área de trabajo

#### 6.1.2 Presupuesto

Descripción	Cantidad	Costo Unitario	Valor total
Pelotas	10	1,00	10,00
Aros	10	1,20	12,00
Serpentinas	2	1,00	2,00
Cuerdas	10	0,40	4,00
Grabadora			
Cds	2	1,50	3,00
<b>Total</b>		31,00	

**FIGURA 21:** Presupuesto

**FUENTE:** Investigación propia

**REALIZADO POR:** Denise Lasso, 2019

### 6.03 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 6

Contenido	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>CAPÍTULO I</b> Antecedentes																				
Justificación																				
Definición del problema																				
<b>Capítulo II</b> Mapeo de Involucrados																				
Matriz de Análisis de Involucrados																				
<b>Capítulo III</b> Árbol de Problemas																				
Árbol de Objetivos																				
<b>Capítulo IV</b> Matriz de análisis de alternativas																				
Matriz de análisis de impacto de los objetivos																				
Diagrama de estrategias																				
Matriz de marco lógico																				
<b>Capítulo V</b> Antecedentes de la propuesta																				
Justificación de la propuesta																				
Objetivo general																				
Encuestas / Tabulación																				
<b>Capítulo VI</b> Recursos																				
Presupuesto																				
Cronograma																				
<b>Capítulo VII</b> Conclusiones																				
Recomendaciones																				

FUENTE: Investigación Propia

REALIZADO POR: Denise Lasso, 2019

## CAPITULO VII

### 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 7.01 Conclusiones

Una vez concluida la investigación elaborada en la Empresa Producomercio Josephs Foods, se brindó una propuesta que ofrezca una solución a la problemática que vive la antes mencionada institución, con el fin de reducir los índices de estrés laboral en los colaboradores por tal motivo el implementar las pausas activas arrojó resultados positivos en cuanto a su efectividad, además de ser una herramienta de ayuda para los trabajadores.

- ❖ Como primera conclusión se determinó que actividades cíclicas contribuyen como factor determinante en la desmotivación, al no tener nuevas metas y retos el trabajador se agota y se ve estancado.
- ❖ Se concluyó que al formar grupos de trabajo son los mismos colaboradores los encargados de motivar al resto, cada grupo de trabajo va a contar consecuentemente con uno o más líderes.
- ❖ Al cambiar de actividad se inyectará una dosis de optimismo en los colaboradores ya que el personal se sentirá capacitado en distintas áreas.

- ❖ Se concluye verificando que el constante malestar de los colaboradores expuestos a trabajos bajo presión cambia radicalmente al alternar roles convirtiéndose en nuevo reto el aprender otra actividad diferente a la que está acostumbrado a realizar normalmente.

## 7.02 Recomendaciones

- ❖ Empoderar al colaborador en su puesto de trabajo para que este a su vez sea el encargado de capacitar al resto de áreas.
- ❖ Crear espacios de pausas activas frecuentemente durante la jornada laboral, evitando que se concentre la tensión y el estrés laboral.
- ❖ Brindar al colaborador espacios de convivencia dentro de las instalaciones como área de gimnasia rítmica o baile.
- ❖ Permitir que el colaborador se capacite en distintas áreas para aumentar sus conocimientos y capacidades.

## Bibliografía

- Arteta, A. (04 de Mayo de 2016). *Mundo Adecco*. Recuperado el 11 de Abril de 2019, de Beneficio de las pausas activas en el ámbito laboral: <https://mundoadecco.com/beneficios-de-las-pausas-activas-en-el-ambito-laboral/?1555007522840>
- Botica., F. I. (07 de 2018). *FUNDACIÓN ESPAÑOLA DEL CORAZÓN*. Recuperado el 04 de abril de 2019, de ESTRÉS LABORAL: NO DEJES QUE ENTRE EN TU VIDA: <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>
- Carvajal, I. (23 de Febrero de 2016). *areacucuta.com*. Recuperado el 11 de Abril de 2019, de 3 tipos de pausas activas para realizar en el gimnasio o en la oficina: <https://www.areacucuta.com/3-tipos-de-pausas-activas-para-realizar-en-el-gimnasio-o-en-la-oficina/>
- Diario , E. (10 de 09 de 2012). *El estrés afecta al 10% de las familias ecuatorianas*. Recuperado el 7 de Febrero de 2019, de El diario: <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/241865-el-estres-afecta-al-10-de-las-familias-ecuatorianas/>
- Medicina, S. y. (14 de noviembre de 2014). *Salud y Medicina*. Obtenido de historias y biografias.com: <http://historiaybiografias.com/estres/>
- México, I. N. (24 de 01 de 2017). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. Recuperado el 25 de Enero de 2019, de Secretaria de la salud: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Nación, I. U. (17 de Mayo de 2016). *El Universal Nación*. Recuperado el 25 de Enero de 2019, de OMS: <http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/2015/mexico-primer-lugar-estres-laboral-oms-1100646.html>
- Porto, J. P. (2008). *Definición*. Recuperado el 29 de abril de 2019, de Definición: <https://definicion.de/metodo-deductivo/>
- Rivadeneira, D. (01 de 07 de 2016). *el telégrafo*. Recuperado el 29 de abril de 2019, de el telégrafo: <https://www.letelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/investigacion-desarrollo-e-innovacion-i-d-i-en-el-ecuador>
- Rojas, M. (7 de Diciembre de 2015). *Pausas Activas*. Recuperado el 11 de Abril de 2019, de Pausas Activas: <https://smpausas.wordpress.com/categorias/>

Sampieri, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 29 de abril de 2019, de Metodología de la Investigación: <https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandez-sampieri/>

Yepez, D. J. (21 de Julio de 2014). *Hospital Luis Vernaza, JUNTA DE BENEFICENCIA DE GUAYAQUIL*. Recuperado el 11 de Abril de 2019, de 10 Beneficios de las pausas activas en el trabajo: <https://www.hospitalvernaza.med.ec/blog/item/740-beneficios-pausas-activas-salud-ocupacional>

# ANEXOS



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso



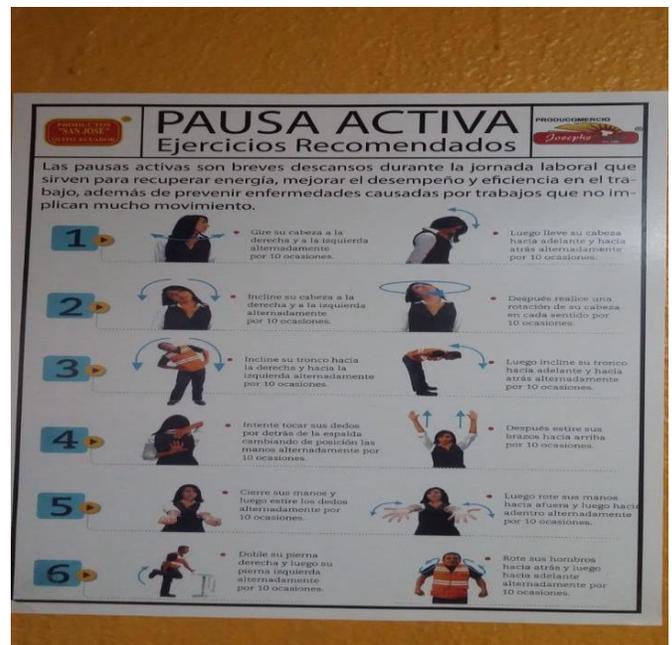
**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Denise Lasso

### Encuesta

**Objetivo:** Tiene como propósito fines investigativos que no implica afectar tu desempeño laboral.

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas, evitando tachones, manchones o enmendaduras. Marque con una X la respuesta que usted crea conveniente. Contestar con toda sinceridad.

**Edad:** 20 a 30  31 a 40  41 a 50  50 en adelante  **Género:** M  F

1.- Sabe usted lo que es una pausa activa?

SI  NO

2.- Conoce usted sobre las causas y consecuencias del estrés laboral?

SI  NO

3.- Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo?

SI  NO

4.- Se me pide hacer una cantidad excesiva de trabajo?

SI  NO

5.- Está de acuerdo que la motivación empresarial mejora la productividad?

SI  NO

6.- Cree que el estrés laboral destruye nuestro sistema inmunológico?

SI  NO

7.- El tener un breve descanso durante la jornada laboral contribuyen a la conservación de la salud y el bienestar?

SI  NO

8.- Es importante realizar ejercicio durante la jornada de trabajo?

SI  NO

9.- Cree usted que el tener un breve descanso durante la jornada de trabajo mejoraría su relación familiar y laboral?

SI  NO

10.- Las personas con las que trabajo se interesan por mí, son amigables?

SI  NO

### Encuesta

**Objetivo:** Tiene como propósito fines investigativos que no implica afectar tu desempeño laboral.

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas, evitando tachones, manchones o enmendaduras. Marque con una X la respuesta que usted crea conveniente. Contestar con toda sinceridad.

**Edad:** 20 a 30  31 a 40  41 a 50  50 en adelante  **Género:** M  F

1.- Sabe usted lo que es una pausa activa?

SI  NO

2.-Conoce usted sobre las causas y consecuencias del estrés laboral?

SI  NO

3.- Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo?

SI  NO

4.- Se me pide hacer una cantidad excesiva de trabajo?

SI  NO

5.-Está de acuerdo que la motivación empresarial mejora la productividad?

SI  NO

6.- Cree que el estrés laboral destruye nuestro sistema inmunológico?

SI  NO

7.- El tener un breve descanso durante la jornada laboral contribuyen a la conservación de la salud y el bienestar?

SI  NO

8.- Es importante realizar ejercicio durante la jornada de trabajo?

SI  NO

9.-Cree usted que el tener un breve descanso durante la jornada de trabajo mejoraría su relación familiar y laboral?

SI  NO

10.- Las personas con las que trabajo se interesan por mí, son amigables?

SI  NO



Quito, 13 de Mayo del 2019

Señores:  
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA  
Presente.-

Por medio de la presente hago conocer que la Srta. Denise Natali Lasso Lemarie con cedula N° 172249067-7, realizo su proyecto de grado en nuestra compañía denominada PRODUCOMERCIO JOSEPHS FOODS CIA. LTDA. Con Ruc: 1791753488001, trabajo directamente en área de Talento Humano brindando soporte mediante su proyecto en pausas activas.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad, facultando a la Srta. Denise Natali Lasso Lemarie hacer uso del presente certificado para los fines que considere pertinente.

  
  
**TALENTO HUMANO**  
Eduardo Guerrero E.  
**TALENTO HUMANO**  
2471473 / 2481236 Ext:12  
[eguerrero@producomercio.com](mailto:eguerrero@producomercio.com)  
Quito-Ecuador



PRINCIPAL: Ponciano Alto, Joaquín Mancheno N74-34 y Mariano Cardenal Telefonos: 2481236 / 248 0697 Telefax: 2471473 Quito - Ecuador  
SUCURSAL: Samanes IV Av. Isidro Ayora 34 Telefax: 042 214 616, Telf.: 042 214 688 Guayaquil - Ecuador  
e-mail: [ventas@producomercio.com](mailto:ventas@producomercio.com) / e-mail: [ventas1@producomercio.com](mailto:ventas1@producomercio.com)  
[www.producomercio.com](http://www.producomercio.com) / [www.kikos.com.ec](http://www.kikos.com.ec) / [www.panelecuador.com](http://www.panelecuador.com)

# URKUND

## Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS FINAL DENISE LASSO - CON INDICE.docx (D52191050)  
Submitted: 5/16/2019 5:36:00 PM  
Submitted By: flaquita01\_13@hotmail.com  
Significance: 3 %

### Sources included in the report:

TESIS JOSSELYN.pdf (D43771999)  
<https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>  
<https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>  
<http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/2015/mexico-primer-lugar-estres-laboral-oms-1100646.html>

### Instances where selected sources appear:

5

  
CI 171069416  
APROBADO - TUTORA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA									
BITÁCORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN									
NOMBRE TUTOR: CASARES CASARES YFRONICA ALEXANDRA									
NOMBRE ESTUDIANTE: LASSO LEMARIE DENISE NATALI									
CARRERA: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL									
TEMA DE TITULACION: Pausas activas como herramienta para reducir el estrés en la empresa Producomercio Joseph Food en el periodo 2018-2019, ubicada en el sector norte de la ciudad de Quito									
IMPRESIÓN REPORTE: Quito, 30 de mayo del 2019 16:09:54									
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	ESTADO SC		
1	155249	2019-01-25	INSITU	2019-01-25 16:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-01-25 18:00:00	2:00	SE INICIO CON EL DESARROLLO DEL CAPITULO I (ESTUDIANTE EXPLICA VARIOS DETALLES DE LA EMPRESA DONDE ESTA HACIENDO LA INVESTIGACION, SE LE INDICA COMO DEBE PRESENTAR LA PRIMERA PARTE, PARA LA PROXIMA SEMANA TRAEVA AVANCE, PARA REVISAR Y HACER CORRECCIONES	PROCESADO
2	161784	2019-01-26	AUTONOMA	2019-01-26 08:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-01-26 19:00:00	11:00	DEBE REALIZAR LA INTRODUCCION EL CONTEXTO MACRO - MEZO - MICRO INCLUYENDO REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y HACER LA JUSTIFICACION	PROCESADO
3	155252	2019-01-31	INSITU	2019-01-31 16:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-01-31 18:00:00	2:00	DEBE MEJORAR LA INTRODUCCION, MEJORAR EL CONTEXTO (MACRO, MESO Y MICRO) Y PARTE DE LA JUSTIFICACION - DEBE CORREGIR	PROCESADO
4	161783	2019-02-02	AUTONOMA	2019-02-02 08:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-02-02 19:00:00	11:00	HACER CORRECCIONES SOLICITADAS CORREGIR QUE SE LE FALTO	PROCESADO
5	155257	2019-02-07	INSITU	2019-02-07 16:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-02-07 18:00:00	2:00	INTRODUCCION OK - JUSTIFICACION OK - MATRIZ T DEBE HACER CORRECCIONES Y ANALISIS. PRESENTARA PROXIMA CITA MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
6	161786	2019-02-09	AUTONOMA	2019-02-09 08:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-02-09 19:00:00	11:00	HACER CORRECCIONES EN LA MATRIZ T Y SU RESPECTIVO ANALISIS, PRESENTAR MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
7	155258	2019-02-14	INSITU	2019-02-14 16:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-02-14 18:00:00	2:00	MANDO POR CORREO EL MAPEO DE INVOLUCRADOS, SE HACI CORRECCIONES, SE RECOMIENDA QUE SE MANEJE MAXIMO A 3 INVOLUCRADOS	PROCESADO
8	161787	2019-02-16	AUTONOMA	2019-02-16 08:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-02-16 19:00:00	11:00	HACER CORRECCIONES CONFORME LO SOLICITADO	PROCESADO
9	155259	2019-02-21	INSITU	2019-02-21 16:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-02-21 18:00:00	2:00	LA MATRIZ T SE REVISO ESTA OK - ANALISIS DE LA MATRIZ T OK - SE REVISO LA MATRIZ DE INVOLUCRADOS Y DEBE HACER CORRECCIONES Y TRAJERA SU ANALISIS RESPECTIVO TABLA. PRESENTARA EL ARBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO
10	161788	2019-02-23	AUTONOMA	2019-02-23 08:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-02-23 19:00:00	11:00	CORREGIR MATRIZ DE INVOLUCRADOS, HACER EL ANALISIS DE ESTA MATRIZ, PRESENTAR EL ARBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO
11	155260	2019-02-28	INSITU	2019-02-28 16:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-02-28 18:00:00	2:00	MAPEO DE INVOLUCRADOS OK - ANALISIS DE INVOLUCRADOS OK - PRESENTA EL ARBOL DE PROBLEMAS (DEBE HACER CORRECCIONES)	PROCESADO
12	161789	2019-03-02	AUTONOMA	2019-03-02 08:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-03-02 19:00:00	11:00	CORREGIR EL ARBOL DE PROBLEMAS CON SU ANALISIS. EL ARBOL DE OBJETIVOS CON SU ANALISIS RESPECTIVO, INICIAR EL CAPITULO IV, PRESENTAR LA MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	PROCESADO
13	164419	2019-03-07	INSITU	2019-03-07 16:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2019-03-07 18:00:00	2:00	EL ARBOL DE OBJETIVOS ESTA OK FALTA PRESENTAR EL ANALISIS DEL ARBOL DE OBJETIVOS Y EL ANALISIS DEL ARBOL DE PROBLEMAS CADA UNO EN MEDIA CARRILLA	PROCESADO
14	164420	2019-03-09	AUTONOMA	2019-03-09 08:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2019-03-09 19:00:00	11:00	DEBE HACER CORRECCIONES SOLICITADAS PARA PRESENTAR PROXIMA SEMANA	PROCESADO
15	164423	2019-03-21	INSITU	2019-03-21 16:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-03-21 18:00:00	2:00	DEBE CAMBIAR LA MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS PUES DEBE TOMAR LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL ARBOL DE OBJETIVOS Y LO MISMO DEL OBJETIVO GENERAL	PROCESADO
16	164425	2019-03-23	AUTONOMA	2019-03-23 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-03-23 19:00:00	11:00	DEBE HACER LAS CORRECCIONES SOLICITADAS	PROCESADO
17	164428	2019-03-28	INSITU	2019-03-28 16:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-03-28 18:00:00	2:00	MATRIZ DE IMPACTO DE OBJETIVOS Y SU ANALISIS ESTA OK. EL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS DEBE MEJORAR	PROCESADO

18	164430	2019-03-30	AUTONOMA	2019-03-30 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-03-30 19:00:00	11.57	HACER LA MATRIZ DE MARCO LOGICO HASTA DONDE PUEVA REALIZADO Y TAMBIEN PRESENTAR EL CUESTIONARIO PARA HACER LAS CORRECCIONES	PROCESADO
19	164431	2019-04-04	INSITU	2019-04-04 18:30:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE FLUJOS	2019-04-04 18:30:00	2.00	MEJORAR UNA IDEA DEL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
20	164432	2019-04-06	AUTONOMA	2019-04-06 08:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-04-06 19:00:00	11.00	REALIZAR LOS CAMBIOS SOLICITADOS	PROCESADO
21	164433	2019-04-11	INSITU	2019-04-11 16:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2019-04-11 17:00:00	1.00	SE REVISÓ Y DEBE MEJORAR LA MATRIZ DE MARCO LOGICO EN ESPECIAL LA PARTE DE LAS ACTIVIDADES	PROCESADO
22	164434	2019-04-13	AUTONOMA	2019-04-13 08:30:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2019-04-13 19:00:00	11.00	REALIZAR LAS CORRECCIONES SOLICITADAS	PROCESADO
23	164435	2019-04-25	INSITU	2019-04-25 16:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2019-04-25 18:00:00	2.00	PRESENTA ANTECEDENTES Y JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA FALTA MISION, VISION ORIENTACION PARA EL ESTUDIO, DEBE HACER CORRECCIONES	PROCESADO
24	164436	2019-04-27	AUTONOMA	2019-04-27 08:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2019-04-27 19:00:00	11.00	DEBE MEJORAR EL MARCO LOGICO DEBE HACER CORRECCIONES Y PRESENTAR LAS BORRADORES	PROCESADO
25	165394	2019-05-01	INSITU	2019-05-01 12:45:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-05-01 13:45:00	1.00	LA METODOLOGIA QUE PROPONE ESTA OK, LOS CONCEPTOS PRESENTA CON NORMAS APA	PROCESADO
26	165395	2019-05-04	AUTONOMA	2019-05-04 08:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-05-04 19:00:00	11.00	DEBE HACER CORRECCIONES SOLICITADAS	PROCESADO
27	165396	2019-05-01	INSITU	2019-05-01 12:45:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-05-01 13:45:00	1.00	SE SOLICITA QUE HAGAN VARIOS CAMBIOS SOLICITADOS PARA LA PROPUESTA	PROCESADO
28	165397	2019-05-04	AUTONOMA	2019-05-04 08:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-05-04 19:00:00	11.00	DEBE MEJORAR LA PRESENTACION DE LAS TABULACIONES CON SU RESPECTIVO ANALISIS BIEN REDACTADO	PROCESADO
29	168897	2019-05-09	INSITU	2019-05-09 17:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-05-09 18:00:00	1.00	MEJORAR LA REDACCION, DEBE HACER CAMBIOS EN ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	PROCESADO
30	168901	2019-05-11	AUTONOMA	2019-05-11 08:30:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-05-11 19:30:00	11.00	REALIZAR LOS CAMBIOS SOLICITADOS EN ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	PROCESADO
31	168904	2019-05-09	INSITU	2019-05-09 17:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2019-05-09 18:00:00	1.00	HACER CAMBIOS CORRESPONDIENTES	PROCESADO
32	168905	2019-05-11	AUTONOMA	2019-05-11 08:30:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2019-05-11 19:30:00	11.00	HACER LOS CAMBIOS SOLICITADOS	PROCESADO
33	168906	2019-05-09	INSITU	2019-05-09 17:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2019-05-09 18:00:00	1.00	CRONOGRAMA OK	PROCESADO
34	168907	2019-05-11	AUTONOMA	2019-05-11 08:30:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	2019-05-11 19:30:00	11.00	MEJORAR LO REVISADO ANTERIORMENTE	PROCESADO
35	168908	2019-05-09	INSITU	2019-05-09 17:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	2019-05-09 18:00:00	1.00	CONCLUSIONES MEJORAR LA REDACCION	PROCESADO
36	168909	2019-05-11	AUTONOMA	2019-05-11 08:30:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	2019-05-11 19:30:00	11.00	MEJORAR LA REDACCION	PROCESADO
37	168910	2019-05-09	INSITU	2019-05-09 17:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	2019-05-09 18:00:00	1.00	MEJORAR LAS RECOMENDACIONES	PROCESADO
38	168911	2019-05-11	AUTONOMA	2019-05-11 08:30:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	2019-05-11 19:30:00	11.00	REALIZAR CAMBIOS SOLICITADOS	PROCESADO
							<b>TOTAL HORAS:</b>	<b>239</b>	
 CASANDRA CASANOVA VIZCARRA ALEXANDRA JTPROD CI: 1710624018			 LASSALLE MARIE DENISE NATALI APTUNO CI: 922498677			 JARA CECILIA WILDOFRIDABIAN DELEGADO FECHA:			
						CI: 0102246253			



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA**  
**ADMINISTRACIÓN 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) **LASSO LEMARIE DENISE NATALI**, portador de la cédula de identidad N° 172249067-7, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 30 de Mayo del 2019



Sra. Mariela Balseca  
CAJA



Ing. Fabián Jara  
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN



Ing. William Parra  
BIBLIOTECA



07 JUN 2019

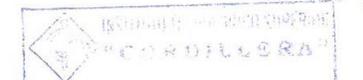


Ing. Samira Villalba

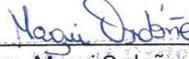
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES



Ing. Fritzia Mendoza J. MBA.  
DIRECTOR DE CARRERA



09 JUN 2019



Sra. Magui Ordoñez

SECRETARIA ACADÉMICA