



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

**PREVENIR Y REDUCIR EL ALTO ÍNDICE DE CANSANCIO MENTAL Y
VISUAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA
“INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA” MEDIANTE LA
ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS. DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO 2018-2019.**

Trabajo de titulación previo a la obtención de Título de Tecnóloga en
Administración De Recursos Humanos-Personal.

Tipo de trabajo de titulación: I+D+I.

Autor: Grace Lorena Herrera Hualpa

Tutora: Pamela Hidalgo

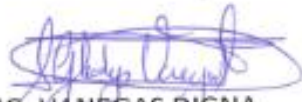
Quito, Junio 2019

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 28 de mayo del 2019

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **HERRERA HUALPA GRACE LORENA**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **PREVENIR Y REDUCIR EL ALTO ÍNDICE DE CANSANCIO MENTAL Y VISUAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA “INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA” MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSA ACTIVAS .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. HIDALGO PAMELA
Tutor de Proyectos

PSIC. FABIAN JARA
Delegado Unidad de Titulación
ING. VANEGAS DIGNA
Lector de Proyectos
ING. FRIKTZIA MENDOZA
Directora de Carrera

CAMPUS 1 - MATRIZ

Av. de la Prensa N45-268 y Logroño
Teléfono: 2255460 / 2269900
E-mail: instituto@cordillera.edu.ec
Pág. Web: www.cordillera.edu.ec
Quito - Ecuador

CAMPUS 2 - LOGROÑO

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

CAMPUS 3 - BRACAMOROS

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

CAMPUS 4 - BRASIL

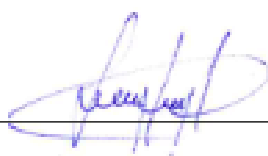
Av. Brasil N46-45 y
Zamora
Telf: 2246036

CAMPUS 5 - YACUAMBI

Yacuambi
Oe2-36 y
Bracamoros.
Telf: 2249994

DECLARATORIA DE AUTORÍA

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



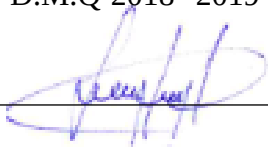
Grace Lorena Herrera Hualpa

C.C: 175277452-9

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Grace Lorena Herrera Hualpa portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 175277452-9 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 PREVENIR Y REDUCIR EL ALTO ÍNDICE DE CANSANCIO MENTAL Y VISUAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA “INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA” MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS. D.M.Q 2018- 2019 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA _____



Nombre: Grace Lorena Herrera Hualpa

C.C: 1752774529

Quito, Junio 2019

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de culminar este sueño brindándome salud, sabiduría para tomar decisiones, a mi familia que han sido el pilar fundamental desde el principio especialmente a mi hija Salomé que ha sido el motor para continuar día a día y no darme por vencida en el camino de mi formación, a mi madre Elena por apoyarme en los momentos más duros, mi hermano Elkin que ha sido mi apoyo incondicional moralmente, mi novio Edison por ser parte de este recorrido al contribuir para cumplir uno de los objetivos planteados hace cuatro años atrás.

A mis docentes del Instituto Tecnológico Superior Cordillera por consolidar mis conocimientos y ser guías en lo profesional y personal.

A mi tutora Pamela Hidalgo por aportar con su granito en todo este proceso de titulación por brindarme credibilidad y apoyo.

Al Instituto Tecnológico Superior Cordillera por permitirme el desarrollo de mi tema de tesis, a la Dra. Yolanda Muñoz coordinadora del área de Talento Humano, al facilitarme la información necesaria para el desarrollo de mi trabajo de titulación.

DEDICATORIA

A dios por brindarme esta oportunidad y permitirme culminarla con los mejores resultados.

A mi madre por brindarme sus consejos y ser parte de este logro, mi hija Salomé enseñándole día a día que si se esfuerza lo puede lograr, a cada uno de los integrantes de la familia de mi esposo Edison por contribuir con su granito de arena para lograr este objetivo, a mis amigos y más personas que han sido apoyo al conseguir esta meta anhelada quisiera dedicarles mi proyecto de titulación que tiene un pequeño extracto de lo aprendido durante este tiempo académico.

Lorena Herrera.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN EJECUTIVO	v
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
ANTECEDENTES	1
1.1. Contexto.....	1
1.1.1. Macro	1
1.1.2. Meso.....	3
1.1.3. Micro.....	4
1.2. Justificación	5
1.3. Determinación Problema Central (Matriz T).....	7
1.3.1. Matriz T.	8
1.3.2. Análisis matriz T.....	9
CAPITULO II.....	11
INVOLUCRADOS	11
2.1. Mapeo De Involucrados.....	11
2.1.1. Mapeo de involucrados	12
2.1.2. Análisis del Mapeo de Involucrados.....	13
2.2. Matriz de análisis de involucrados.....	15
2.2.1. Análisis de matriz análisis de involucrados.	16
CAPÍTULO III	20
PROBLEMAS Y OBJETIVOS	20
3.1.Árbol de problemas.....	20

3.1.1. Árbol de problemas.....	21
3.1.2. Análisis del árbol de problemas.....	22
3.2.Árbol de objetivos.....	26
3.2.1. Análisis del árbol de Objetivos	27
CAPITULO IV.....	31
ALTERNATIVAS	31
4.1. Análisis de alternativas	31
4.1.1. Matriz de análisis de alternativas	32
4.1.2. Análisis de la matriz de análisis de alternativas.....	33
4.2. Matriz de análisis de impacto de los objetivos.	35
4.2.1. Matriz de análisis de impacto de los objetivos	36
4.2.2. Análisis de la matriz de análisis de impacto de los objetivos.....	37
4.3. Diagrama de estrategias	39
4.3.1. Diagrama.....	40
4.3.2. Análisis del diagrama de estrategias.	41
4.4. Matriz de Marco Lógico.	42
4.4.1. Matriz de Marco lógico.....	43
CAPITULO V	46
PROPUESTA.....	46
5.1. Antecedentes de la propuesta.....	46
5.1.1. Filosofía Corporativa	47
5.1.2. Visión.....	47
5.1.3. Misión	47
5.1.4. Valores Corporativos	48
5.1.5. Organigrama institucional.....	49
5.1.6. Análisis de la filosofía corporativa.	50
5.2. Justificación	50

5.2.1. Objetivo general de mi tema	51
5.2.2. Análisis costo beneficio	51
5.3. Orientación para el estudio	52
5.3.1. ¿Qué es una guía?	52
5.3.2. Porque se debe realizar las pausas activas.	53
5.3.3. Cuando es recomendable aplicar las pausas activas	53
5.3.4. Clasificación de las pausas activas.	53
5.3.5. Recomendación para iniciar a realizar las actividades.	54
5.3.6. Metodología de investigación.	54
5.4. Tipos de investigación.	54
5.4.1. Método descriptivo.	54
5.4.2. Método cuantitativo.	55
5.4.3. Método cualitativo	55
5.4.4. Análisis de la metodología.....	56
5.4.5. Herramienta de investigación.	56
5.4.6. Encuesta tipo Likert	56
5.5. Población y muestra.....	57
5.5.1. Población.....	57
5.5.2. Muestra	57
5.5.2.1. Modelo de la encuesta Likert.....	58
5.5.2.2. Análisis y tabulación.....	59
5.6. PORTADA DE LA PROPUESTA	62
5.6.1. Introducción	63
5.6.2. Marco Legal	63
5.6.2.1.1. Objetivo General	64
5.6.2.1.2. Objetivo Específico.....	64
5.6.2.1.3. Misión	64

5.6.2.1.4. Visión.....	65
5.6.2.1.5. Valores para aplicar las pausas activas	65
5.6.2.2. Que son las pausas activas	65
5.6.2.3. Fatiga mental.....	66
5.6.2.4. A que llamamos cansancio o desgaste laboral.....	66
5.6.2.5. Fatiga visual	66
5.6.2.6. A quien va dirigido	66
5.6.2.6.1. Responsables.....	67
5.6.2.6.2. Duración de las pausas activas.....	67
5.6.2.6.3. Quien no deben realizar las pausas activas	67
5.6.2.6.4. Ventajas al aplicar las pausas activas.....	68
5.6.3. Metodología	68
5.7.EJERCICIOS VISUALES	69
5.8. EJERCICIO MENTALES	74
5.8.1. Reforzar los ejercicios mentales.....	78
Cronograma de ejercicios	79
CAPITULO VI.....	81
RECURSOS.....	81
6.1. Aspecto administrativo.	81
6.1.1. Recursos administrativos.	81
6.1.2. Recursos humanos.	81
6.1.3. Instituto Cordillera	81
6.1.4. Recursos tecnológicos.....	82
6.1.5. Recursos financieros.	83
6.2. Cronograma.....	84
CAPITULO VII	85
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	85

7.1. Conclusiones.....	85
7.2. Recomendaciones.	86
ANEXOS	94
BIBLIOGRAFIA	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No.-1 Matriz T	8
Tabla No.-2 Matriz de análisis de involucrados	15
Tabla No.-3 Matriz de análisis de alternativas.	32
Tabla No.-4 Matriz de análisis de impacto de los objetivos	36
Tabla No.-5 Matriz de Marco lógico	43
Tabla No.- 6 Muestra	57
Tabla No.-7 Cronograma de actividades	79
Tabla No.-8 Cronograma de actividades	80
Tabla No.-9 Presupuesto.....	83
Tabla No.-10 Cronograma	84

INDICE DE FIGURAS

Figura No.-1 Mapeo de involucrados	12
Figura No.-2 Árbol de problemas.....	21
Figura No.-3 Árbol de objetivos.....	26
Figura No.-4 Diagrama de estrategias	40
Figura No.-5 Organigrama	49
Figura No.-6 Formato de la encuesta.	58
Figura No.-7 Encuesta aplicada.....	60
Figura No.-8 Portada	62
Figura No.-9 ejercicio visual	69
Figura No.-10 Ejercicio visual	70
Figura No.-11 Ejercicio visual	70
Figura No.-12 Ejercicio visual	71
Figura No.-13 Ejercicio visual	71
Figura No.-14 Ejercicio visual	72
Figura No.-15 Ejercicio visual	72
Figura No.-16 Ejercicio visual	73
Figura No.-17 Ejercicios visuales.....	74
Figura No.-18 Ejercicio visual	74
Figura No.- 19 Ejercicio Visual.....	75
Figura No.-20 Ejercicio visual	75
Figura No.-21 Ejercicio visual	76
Figura No.-22 Ejercicio visual	76
Figura No.-23 Ejercicio visual	77
Figura No.-24 Ejercicio visual	77
Figura No.-25 Ejercicio visual	78
Figura No.-26 Ejercicios visuales.....	78
Figura No.-27 Imagen aplicación de la encuesta.....	94
Figura No.-28 Imágenes de la aplicación de la encuesta.....	95
Figura No.-29 Formato de informe de jefe inmediato.....	96
Figura No.-30 Formato de evaluación de satisfacción del colaborador	97
Figura No.-31 Formato de evaluación de desempeño	98
Figura No.-32 Tríptico informativo.....	100

RESUMEN EJECUTIVO

El siguiente proyecto tiene como finalidad el concienciar los beneficios al aplicar las pausas activas dando tips y pasos a seguir para que sea fácil de aplicarlo y de socializarlo ya que es un tema vital para tener una buena salud laboral y contribuye al desempeño optimo; con esto se reduce el uso de recursos ya sean financieros o de personal, contribuyendo al crecimiento de la organización. Mediante la investigación se da a conocer las metodologías de estudio que se puede aplicar en los grupos de trabajo dependiendo de las necesidades que se haya detectado.

Los beneficios son múltiples como disminución de la irritabilidad, estrés, dolor de cabeza, prevención de enfermedades profesionales en general. Es un factor importante para lograr empoderamiento y aumentar los niveles de satisfacción en el lugar de trabajo.

Adicional se da a conocer ejercicios con una rutina distinta para disminuir el cansancio mental y visual en los trabajadores.

ABSTRACT

The following project aims to raise awareness of the benefits of applying active breaks by giving tips and steps to be followed so that it is easy to apply and socialize as it is a vital issue to have a good work health and contributes to optimal performance; This reduces the use of resources, whether financial or personnel, contributing to the growth of the organization. Through research, the types of study methodology that can be applied in the work groups are disclosed.

The benefits are multiple such as decreased irritability, stress, headache, prevention of occupational diseases in general. It is an important factor to achieve empowerment and increase levels of satisfaction in the workplace.

Additional exercises are reported with a different routine to reduce mental and visual fatigue in workers.

CAPÍTULO I ANTECEDENTES

1.1. Contexto

1.1.1. Macro

El tema a estudiar es conocido a nivel mundial ya que afecta directa o indirectamente a la población femenina y masculina.

Existen acciones a tomar frente a este problema entre las cuales están: preventivas o para reducir el cansancio mental o físico que se produce en el trabajo por la escasa ergonomía, por mal clima laboral y más factores negativos que conllevan a desarrollar las enfermedades laborales, en toda organización debe existir un departamento que vele por el bienestar del colaborador y que aplicación continua e identifique los beneficios de aplicar estas actividades que no tienen que ver con el trabajo rutinario, los ejercicios a aplicar son las pausas activas que contribuyen a tener una mejor calidad de vida laboral, adicionalmente mejora el entorno familiar que es complemento de un ser humano.

La seguridad y la salud en el trabajo (SST¹) es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones (Organización Internacional de Trabajo, 2011, pág. 1).

¹ SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el 2016 se dedica una de las campañas al estrés laboral la (Organización Internacional de Trabajo) OIT designa al 28 de abril de cada año el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo desde el año de 1919 donde establece que el empresario debe de facilitar a sus colaboradores herramientas, capacitaciones, entorno, ergonomía y más elementos que contribuyan a minimizar el impacto de las enfermedades laborales como: el estrés que se desarrolla por extensos horarios de trabajo o trabajo bajo presión entre otros motivos ya que varía según la actividad que desempeña y que tan forzado sea el empleo que realiza.

La Organización Internacional del Trabajo es la primera en crear leyes justas que benefician a los trabajadores por los abusos que fueron sometidos durante la primera guerra mundial ya que fue considerada una organización grande, donde millones de personas tuvieron consecuencias irreparables físicas y mentales. Durante esta época los jefes no tenían sensibilidad alguna para quienes dieron su vida, tiempo o alguna parte de su cuerpo ya que sufrieron amputaciones, perforaciones por granadas o armas corto punzantes al enfrentarse con el enemigo por su país, estas personas eran consideradas una carga para la sociedad ya que dejaban de ser útiles para estos enfrentamientos, se les suspendía todo tipo de pago lo que dificultaba el tener una vida estable con su familia, por la presión económica y social tomaban decisiones duras como el suicidio, los miembros de su hogar quedaban huérfanos y en la extrema pobreza.

La finalidad de OIT es que todos los que sean parte de una organización legal a nivel mundial tengan un trabajo digno que cumplan ciertos parámetros los mismos que aseguren prevenir enfermedades laborales,² accidentes leves en ocasiones más extremas la pérdida de un miembro de la empresa, al aplicar las leyes de la OIT aumenta

² **Enfermedades laborales:** la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

considerablemente la producción, calidad ³y los resultados, satisfacción del colaborador para trabajar protegido y ser parte del proceso que tiene los cuidados preventivos.

1.1.2. Meso

A pesar de las estrategias que se han utilizado para instalar estilos de vida saludable y de los estudios que demuestran sus beneficios, la falta de actividad física, unida a malos hábitos alimentarios han provocado una transición epidemiológica ⁴en Chile asociada a enfermedades crónicas no transmisibles, tales como obesidad, hipertensión y enfermedades cardiovasculares (SALUD PUBLICA, 2011, pág. 306).

Que existen aún falencias al momento de socializar información a los colaboradores ya que no reduce el índice de enfermedades laborales más bien sigue en aumento, la metodología o herramientas que están usando ya no tiene el mismo de efecto que el principio de su aplicación, lo que se debe hacer un estudio previo para aplicar estos ejercicios ya que varían de sus comportamientos y entorno.

El estrés, “el mal del siglo XXI” que reduce la productividad de los empleados el desempleo, las enfermedades, las deudas y hasta la falta de sueño son solo algunos de los detonantes del estrés, “el mal del siglo XXI” que limita el desarrollo productivo de las sociedades. Así lo explica el más reciente informe del Banco Mundial ⁵sobre el impacto económico de las enfermedades de salud mental en América Latina, una región en la que sus habitantes solo invierten el 2% de sus recursos en atención médica de ese tipo. El documento es enfático al señalar que “los adultos y niños estresados pierden la confianza, son inseguros y no controlan sus emociones”, razón por la cual “se convierten en ciudadanos menos productivos de lo que deberían” (Dinero.com, 2016).

De acuerdo a un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), México es el país con el mayor porcentaje de estrés vinculado con el trabajo, ya que, de los 75,000 infartos registrados al año, el 25% son provocados por el estrés laboral, además, según los datos de la OMS, el 75% de los trabajadores mexicanos padecen de este mal, seguido de China con el 73% y Estados Unidos con el 59%. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS informaron que el exceso o escasez de trabajo, horarios estrictos o inflexibles, inseguridad laboral, malas relaciones con los compañeros y la falta de

⁴ **Epidemiología:** estudia los procesos de Salud y Enfermedad que afectan a la población

⁵ **Banco mundial:** es una organización internacional especializada en finanzas y cuya principal misión es la asistencia técnica y financiera de países en desarrollo que justamente necesitan de préstamos.

apoyo por parte de la familia, son las principales causas de estrés, esta problemática no sólo afecta la salud de las personas, también perjudica a las finanzas de las empresas, ya que el estrés laboral genera pérdidas de entre 0.3 y 0.5% del PIB en México, lo que representa un daño de entre \$5,000 a los \$40,000 millones de dólares al año, siendo un problema alarmante en las organizaciones del país (lebizLatam.com, 2016).

El estrés laboral está vinculado a enfermedades mentales ya que es el órgano donde se procesa gran cantidad de información y se guarda datos relevantes, el exceso de información desata con el tiempo parálisis⁶, infartos entre otras enfermedades laborales, esto conlleva a tener una productividad escasa e ineficiente con el cliente a pesar de tener incentivos.

1.1.3. Micro

Considerando que el empleado pasa significativamente horas en el trabajo, su entorno laboral debe de prestar condiciones adecuadas para aportar al desarrollo de su trabajo como las herramientas, implementos, materiales, equipos de apoyo y más elementos que son necesarios para que lleve a cabo su trabajo con importante compromiso y entregar al cliente un servicio de calidad.

La fatiga visual ⁷designa un conjunto de molestias que manifiestan que el ojo se ha visto sometido a un esfuerzo continuado, como pasar varias horas trabajando delante de un ordenador o leyendo con poca luz. El picor, lagrimeo, sequedad o enrojecimiento de los ojos tras un intenso trabajo visual son, junto con la visión borrosa, síntomas típicos de la fatiga visual (Varilux, 2018).

Las pausas activas son respaldadas a nivel nacional al momento de ser aplicadas como: cumplir con los requisitos de salud establecidos y respetar los derechos de los

⁶ **Parálisis:** es la pérdida total o parcial de la capacidad de movimiento de una o más partes del cuerpo que se debe, generalmente, a una lesión nerviosa en el cerebro o en la médula espinal

⁷ **La fatiga visual:** se desarrolla por mirar mucho rato una pantalla.

colaboradores a si mismo generar un buen clima laboral, minimizando los riesgos de enfermedades laborales lo que afecta el desempeño de su trabajo.

1.2. Justificación

Concienciar en cada uno de los integrantes de la organización los beneficios al aplicar las pausas activas especialmente en los altos mandos, contribuye al aumento de la productividad , rentabilidad y reducción de gastos financieros ya sea por rotación de personal, errores al desarrollar su trabajo, tiempos muertos entre otros elementos negativos, se tienen como beneficios el desarrollo profesional como personal, contribuye a tener colaboradores empoderados al momento de realizar su trabajo tratando a los clientes de manera personalizada generando una satisfacción completa al adquirir el producto o servicio que solicita.

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado Garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones⁸ y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución del Ecuador., 2018, pág. 29).

Las pausas activas son importantes aplicar en todo tipo de trabajo, al estar diariamente con movimientos repetitivos o estáticos se desarrolla enfermedades como diabetes ,obesidad u otros al realizar ejercicios diarios ayudan a que los vasos sanguíneos fluyan con normalidad, mejora el sistema nervioso, cardiaco y muscular, al no poner en práctica esta actividad es posible que se desarrolle dolores lumbares, calambres que pueden ser momentáneos o con duración indefinida, otra de las ventajas de realizar estas pausas es que ayuda a la mente, física además disminuye enfermedades a largo plazo lo que es beneficioso para los empresarios en el crecimiento y cumplimiento de los objetivos propuestos sin retraso alguno.

⁸ **Remuneraciones:** es lo que un trabajador recibe un pago constante por las acciones o labores.

La Ergonomía es una disciplina que se encarga de buscar el bienestar físico, psicológico y anatómico del colaborador con la finalidad de generar bienestar ⁹en el ambiente laboral, para ello es necesario encontrar un espacio adecuado para realizar una gimnasia laboral o pausas activas que nos ayuden a disminuir el estrés, dolores musculares optimizar ¹⁰el tiempo de trabajo.

Para que las pausas activas tengan resultados positivos se debe tomar en cuenta la alimentación no solo de cantidad sino también de calidad, consumir las porciones adecuadas considerando la masa muscular, talla y otros factores, varía de persona en persona esto lo determina un especialistas en nutrición ¹¹además de tener descanso seis horas continuas como mínimo para que el cuerpo recupere la energía suficiente para desenvolver en las actividades diarias.

La información necesaria para entender mejor este tema se la puede encontrar internet, en los distintas bibliotecas virtuales que nos ayuda a despejar cualquier duda y aplicar los ejercicios de una manera dinámica y efectiva, como también con las personas que están relacionadas con el bienestar, especialmente profesionales en salud ocupacional¹², los mismos que podrán aclarar alguna duda durante el desarrollo de este tema.

La gimnasia mental o más conocida como pausas activas es conocido a nivel mundial y se puede aplicar en todo tipo de empresa ya sean grandes, medianas o

⁹ **Bienestar:** estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

¹⁰ **Optimizando:** es buscar la mejor manera de realizar una actividad

¹¹ **Nutrición:** es el consumo de variedad de alimentos que te brinden los nutrientes que necesitas para mantenerte sana, sentirte bien y tener energía.

¹² **Profesionales de la salud:** Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores, mediante la prevención, el control de las enfermedades y accidentes de trabajo.

pequeñas indistintamente a lo que se dediquen (bienes o servicios) de una u otra manera está presente el cansancio mental o físico¹³, gracias a las pausas activas podemos prevenir¹⁴ o reducir el impacto de estos males que afectan a los empleados.

Se encuentra con el amparo de la Constitución de Montecristi Sección Octava, Trabajo y Seguridad Social Art. 33, que en Ecuador los empresario deben de brindar a sus colaboradores un empleo saludable lo que conlleva a la implementación de la pausas activas van a acorde a ley vigente de Ecuador.

1.3. Determinación Problema Central (Matriz T)

Es una herramienta que facilita a identificar las fuerzas positivas (impulsadoras) las actividades que se va a realizar para disminuir o prevenir el problema central y negativas (bloqueadoras) se identifica las acciones que eviten que existe cambio en la situación actual y tiene calificación como real e ideal, prevenir y reducir el alto índice de cansancio mental y visual en el personal administrativo de la empresa “INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA” mediante la elaboración de una guía de pausas activas. Distrito Metropolitano de Quito 2018-2019.

¹³ **Cansancio mental:** es cuando la cabeza no tiene el descanso necesario para nivelar lo aprendido en el día al no hacerlo esto produce dolores de cabeza, desconcentración, sueño u otros resultados negativos.

¹⁴ **Prevenir:** es tomar precauciones o medidas por adelantado para evitar un daño, un riesgo o un peligro.

1.3.1. Matriz T.

Tabla No.-1 Matriz T

Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Colaboradores con cansancio mental y baja productividad.	Alto índice de cansancio visual y mental en el personal administrativo de la empresa ITSCO.				Los colaboradores con un eficiente desenvolvimiento de sus actividades.
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras
Implementar guías de pausas activas para disminuir y prevenir el cansancio visual y mental.	4	5	4	1	Desconocimiento de la efectividad de la herramienta.
Generar un sistema de Capacitación sobre pausas activas mentales y visuales.	3	4	3	1	Carencia de asignación de presupuesto.
Concienciar el daño al no realizar pausas activas frecuentemente.	3	5	4	2	Ausencia de información de los beneficios de la misma.
Talleres de ejercicios para prevenir cansancio mental y visual.	3	4	4	1	Escases de desarrollo y ausencia de propuesta.

Valoración	Cantidad	Porcentaje
Bajo	1	6,67%
Medio Bajo	2	13,33%
Medio	3	20,00
Medio Alto	4	26,67
Alto	5	33,33
Medio	15	100%

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Lorena Herrera.
Concienciar¹⁵

¹⁵ **Concienciar:** es adquirir conciencia o conocimiento de algo, especialmente sobre asuntos sociales o políticos

1.3.2. Análisis matriz T

Se considera como situación actual el alto índice de cansancio visual y mental en el personal administrativo de la empresa Instituto Tecnológico Superior Cordillera, al no realizar ningún cambio se puede manifestar una situación empeorada en los colaboradores como el cansancio mental y baja productividad; al aplicar este proyecto se lograra una situación mejorada en los colaboradores como el eficiente ¹⁶desenvolvimiento de sus actividades. Se cuentan con fuerzas impulsadoras y bloqueadoras con una valoración que va de 1 bajo, 2 medio bajo ,3 medio, 4 medio alto y 5 alto.

Primera fuerza impulsadora es la implementación de una guía de pausas activas para disminuir y prevenir el cansancio visual y mental con una valoración de 4 con la aplicación se plantea llegar a 5 sería lo recomendable, sin embargo se detecta una influencia de fuerza bloqueadora siendo el desconocimiento de la efectividad de la herramienta con una ponderación de 4 se pretende llegar a 1 al aplicar este proyecto.

Segunda fuerza impulsadora es generar un sistema de capacitación sobre las pausas activas mentales y visuales con una ponderación de 3 lo ideal a obtener es de 4 al poner en marcha este proyecto, por otra parte la fuerza bloqueadora es la carencia de asignación de presupuesto con un nivel de 1 lo ideal debería ser de 4 para poder desarrollar actividades fuera de lo laboral sin limitaciones financieras.

Tercera fuerza impulsadora es concienciar el daño al no realizar pausas activas frecuentemente con una intensidad de 3 se pretende llegar a un ponderación de 5 al desarrollar este proyecto, por otro lado en la fuerza bloqueadora ¹⁷se tiene la ausencia

¹⁶ **Eficiente:** que realiza o cumple un trabajo o función a la perfección

¹⁷ **Fuerza bloqueadora:** es bloqueo es la acción y efecto de bloquear.

de información de los beneficios de la misma con una valoración 4 al ejecutar este proyecto se espera aumentar a una valoración de 5 que sería beneficioso para el colaborador.

Cuarta fuerza impulsadora realizar una socialización del taller de ejercicios para prevenir cansancio mental y visual con un nivel de 3 al aplicar esta guía se pretende subir a 4, como fuerza bloqueadora se tiene el escaso desarrollo y ausencia de propuesta¹⁸ con una ponderación¹⁹ de 4 al poner en práctica este proyecto se pretende disminuir a nivel 1 que sería una evolución favorable para las relaciones interpersonales mejorar en los departamentos.

¹⁸ **Ausencia de presupuesto:** es cuando no existe inversión en ciertas actividades, elementos, herramientas o equipos para mejorar el servicio producto.

¹⁹ **Ponderación:** es atención, consideración, peso y cuidado con que se dice o hace algo.

CAPITULO II INVOLUCRADOS

2.1. Mapeo De Involucrados

El mapeo de involucrados es la identificación de los actores que intervienen directamente o en cierto porcentaje del problema que existe, incluye la investigación e interpretación de las necesidades está compuesto por expectativas e intereses.

Los involucrados del proyecto se encuentran dentro de los siguientes grupos: beneficiarios, los que implementan, ejecutan o definen las leyes. Los que determinan la inversión financiera para poner en marcha el proyecto.

Para realizar el mapeo de involucrados se debe llevar a cabo tres pasos que son:

- Elaboración del mapeo de involucrados del problema central.
- Determinar los involucrados importantes.
- Dar jerarquización a los involucrados.

2.1.1. Mapeo de involucrados

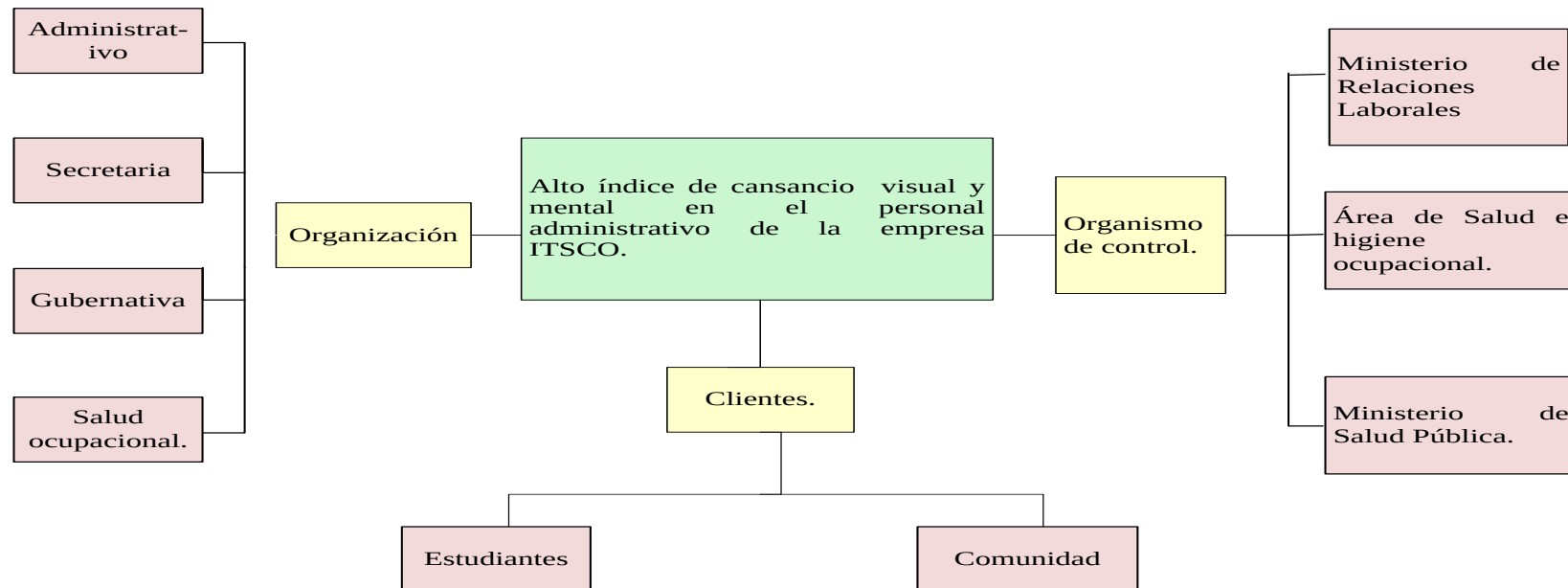


Figura No.-1 Mapeo de involucrados

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lorena Herrera.
Organismos de control ²⁰

²⁰**Organismo de control:** son entidades de la administración pública cuya finalidad es prevenir, detectar y abatir posibles actos de corrupción

2.1.2. Análisis del Mapeo de Involucrados.

Como primer involucrado esta los Organismos de Control como el Ministerio de Relaciones Laborales tiene interés sobre el problema central en el apego por su bienestar laboral en los problemas percibidos como el bajo rendimiento, escaso empoderamiento en el Art. 42 del Código de trabajo ²¹literal 8) da a conocer sobre los materiales y condiciones adecuadas para ejercer el trabajo.

Se tiene como segundo involucrado al Área de Salud e Higiene ocupacional le interesa sobre el problema central acorde al Art. 4 literal a) de Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador brindara condiciones que conlleve el trabajo digno , seguro y sano también sobre la prevención de enfermedades físicas ,mentales y sociales en los trabajadores ya sea que labore por permanentemente o temporada.

Como tercer involucrado está el Ministerio de Salud Pública del Ecuador en el Art. 3 de la Ley Orgánica de Salud pone en conocimiento el estar bien ya sea física, mental y social no solo con la prevención si no también con el acompañamiento si ya padece de una enfermedad laboral y tener una vida saludable en todas las etapas de la misma.

En el quinto lugar se tiene a la organización y de ella se deriva el área administrativa que tiene interés en disminuir el problema central, esto contribuye a desarrollar excelentes resultados al menor costo.

²¹ **Código de trabajo:** es el objeto fundamental, regular los derechos y obligaciones de Empleados y empleadores, trabajadores y proveer los medios, conciliar sus respectivos intereses

En el sexto lugar se encuentra las secretarías están interesadas en el problema central al ser parte principal para fomentar un clima adecuado ya sea interno o externo, se pone en manifiesto su más alto potencial laboral.

En el séptimo involucrado se tiene al área gubernativa es quien debe financiar proyectos o planes y ponerlos en marcha, esto contribuye a disminuir el uso de recursos como tiempo y dinero esto beneficia al empleado y empleador a la hora de los dividendos como son las utilidades estas llegan a ser representativas financieramente.

Como octavo involucrado se tiene el área de Salud Ocupacional es beneficiada al realizar indicadores de riesgos ²² e identifica las enfermedades mentales y visuales lo que ayuda a tomar medidas preventivas o para disminuir su impacto ya que al aplicar las pausas activas contribuye a identificar los factores anteriormente expuestos.

Se tienen como noveno involucrado a los estudiantes de la institución educativa se beneficiaran al tener una atención de calidad tendrán una información clara para seguir los procesos deseados sin ningún contratiempo al finalizar el papeleo tendrá una satisfacción total e incentivarán a mantener este buen trato.

Como decimo y último interesado en el problema central se tiene a la comunidad quienes tendrían una información apropiada y necesaria muchos de ellos se convertirían en clientes en el futuro lo contribuiría a tener clientes fieles y atentos²³, generando una conversación productiva.

²² **Indicadores de riesgo:** es un elemento cuyos valores se calculan con base en datos históricos

²³ **Atento:** es ser cortés y amable con las personas.

2.2. Matriz de análisis de involucrados

Tabla No.-2 Matriz de análisis de involucrados

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS, CAPACIDADES Y MANDATOS	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
ORGANISMO DE CONTROL	Detectar las anomalías presentadas en los trabajadores y cuantificar el resultado de las mismas.	El incremento de insidencias en el área de salud e higiene ocupacional	Constitución de la República del Ecuador Art. 33 y 34.	Prevenir el índice de afectaciones hacia los colaboradores	Ausencia de registros y seguimientos para prevenir enfermedades de tipo ocupacional.
ORGANIZACIÓN	Visualización de cansancio y fatiga en su grupo de colaboradores	Desconocimiento de los tipos de pausas activas dependiendo del cargo que desempeña, déficit de productividad en las horas de la tarde.	Art. 66 de la Constitución del Ecuador. Ley Orgánica de Salud nos da a conocer que la salud Art.3.	Mejorar calidad de vida de los trabajadores e incentivando su productividad	Poca iniciativa por parte de los colaboradores al aplicarlas sin la guía de especialistas
CLIENTES	Cansancio físico y mental, desmotivación tipo leve en el desarrollo de sus actividades.	Dolores de cabeza, desconcentración, relaciones interpersonales afectadas.	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Art 4 literal a.	Disminuir el estrés laboral y con esto tener una mejor inclusión en la sociedad	Elevar el índice de productividad en los colaboradores

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lorena Herrera
Anomalías²⁴, Fatiga²⁵

²⁴ **Anomalías:** es irregularidad, anormalidad, rareza.

²⁵ **Fatiga:** es el cansancio que se experimenta después de un intenso y continuado esfuerzo físico o mental.

2.2.1. Análisis de matriz análisis de involucrados.

Como primer actor involucrado se encuentra el Organismos de Control tiene interés sobre el problema central detectar las anomalías²⁶ presentadas en los trabajadores y cuantificar el resultado de las mismas, el problema percibido ²⁷es el incremento de incidencias en el área de salud e higiene ocupacional se aplica acorde a la Constitución de la República del Ecuador sección octava, “Trabajo y Seguridad Social” en el Artículo 33 como a continuación textualmente se da conocer.

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad²⁸, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Constituyente, 2017, pág. 29).

Que al crear una relación laboral no solo es por satisfacción monetaria si no también el precautelar el bienestar del colaborador tanto físico como mental son responsabilidades que se debe mantener durante la relación establecida y estar al día con el IESS que es un derecho irrenunciable.

El artículo 34 El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención

²⁷ **Percibidos:** es el adquirir conocimiento del mundo exterior por medio de las impresiones que transmiten los sentidos.

²⁸ **Dignidad:** es la cualidad del que se hace valer como persona, se comporta con responsabilidad, seriedad y con respeto hacia sí mismo y hacia los demás y no deja que lo humillen ni degraden.

de las necesidades individuales y colectivas (Asamblea Constituyente, 2017, pág. 29).

Tiene interés sobre el tema prevenir el índice de afectaciones hacia los colaboradores de la empresa y como conflicto potencial se detecta la ausencia²⁹ de registros y seguimientos para prevenir enfermedades de tipo ocupacional.

Como segundo involucrado esta la organización quien tiene interés sobre el problema central al visualizar de cansancio y fatiga en su grupo de colaboradores como problemas percibidos se tiene desconocimiento de los tipos de pausas activas dependiendo del cargo que desempeña se identifica el déficit de productividad en las horas de la tarde.

En el artículo 66 de la Constitución del Ecuador numeral 2 el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios (Asamblea Constituyente, 2017, pág. 47).

Se da a conocer los derecho que se tiene por ser un ciudadano ecuatoriano para que se desarrolle con normalidad ya sea en lo educativo, laboral social cultural para tener ciudadanos productivos.

También se tiene la Ley Orgánica de Salud nos da a conocer que la salud Artículo 3 La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible³⁰, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial³¹

²⁹ **Ausencia:** es la circunstancia de estar ausente o de no existir alguien o algo en determinado lugar

³⁰ **Intransigible:** es todo asunto intransigible es aquel sobre el que las partes no pueden efectuar la renuncia de derechos.

³¹ **Primordial:** es muy importante o fundamental.

del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables (Ley Organica de Salud, 2017, pág. 2).

Tiene interés sobre el proyecto al mejorar la calidad de vida en los trabajadores incentivando su productividad, teniendo como conflictos potenciales poca iniciativa por parte de los colaboradores al aplicarlas sin el acompañamiento de un especialista.

Como tercero y último involucrado están los clientes con interés sobre el problema se identifica la desmotivación³² tipo leve en el desarrollo de sus actividades como problemas percibidos están los dolores de cabeza, desconcentración, relaciones interpersonales afectadas, amparado por el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Art 4 literal a) “Establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores temporales y permanentes”(INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, 2015, pág. 4) el interés sobre el proyecto es disminuir el estrés laboral y con esto fomentar la inclusión³³ en la sociedad, el conflicto potencial es disminuir el índice de improductividad en los colaboradores.

Esta herramienta facilita la identificación de los sectores que se van a beneficiar a largo o corto plazo con una mínima inversión ya que esto contribuye a la sociedad con un servicio de calidad, con los futuros clientes serán recíprocos generando alianzas estratégicas, al aplicar las leyes establecidas se contribuye a tener una vida laboral

³² **Desmotivación:** es la falta o pérdida de motivación

³³ **Inclusión:** es el resultado de incluir. El verbo incluir, a su vez, refiere a contener o a ubicar a alguien o algo en el interior de un conjunto o de una cosa.

estable y saludables las entidades gubernamentales están interesadas en aplicar y evaluar de forma periódica.

CAPÍTULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.1.Árbol de problemas

El Árbol de Problemas es una técnica ampliamente utilizada en el campo de la investigación, le ayuda a analizar las causas y efectos de un primer y segundo nivel en un problema central. Cabe destacar que la elaboración de un ejercicio adecuado y profundo del análisis del problema nos permite además definir los posibles objetivos y las rutas de solución (Chevalier, 2009, pág. 23).

Donde facilita identificar la causa del problema central y los efectos que produce, ayuda a tener un mejor análisis de la situación que se encuentra la empresa, este árbol de problema se transforma en el árbol de objetivos; objetivo central los medios que se tiene y los fines que se quiere adquirir dependiendo de lo que se crea pertinente para la organización este grafico es fácil de interpretar por los altos mandos ya que reduce tiempo para que sea aprobado y sea ejecutado.

3.1.1. Árbol de problemas

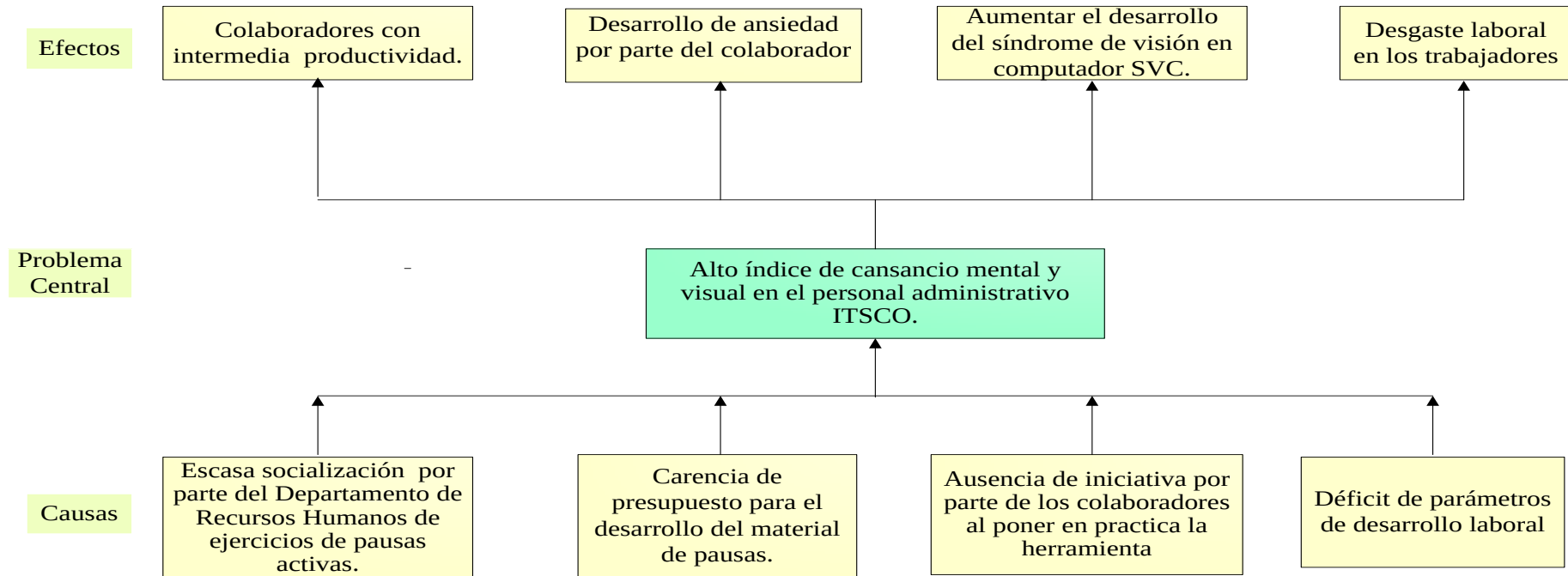


Figura No.-2 Árbol de problemas

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lorena Herrera.

3.1.2. Análisis del árbol de problemas.

Esta matriz permite la identificación del problema central que existe, es alto índice de cansancio mental y visual en el personal administrativo de la empresa ITSCO.

Como primer causante identificado es la escasa socialización por parte del departamento de Recursos Humanos de ejercicios para los empleados tiene una repercusión negativa en los colaboradores con intermedia productividad esto es perjudicial para la empresa ya que genera gastos innecesarios, esto se produce por varios factores como ergonomía, entorno físico, la importancia que se debe brindar a cada uno de los colaboradores esto debe ser individualizado y personalizado para que tenga resultados bondadosos “Los costos de los programas inadecuados son elevadísimos y se deben evitar mediante programas profilácticos³⁴ y preventivos (Chiavenato I. , 2008, pág. 476) como se puede identificar ya hace una década se hablaba sobre los problemas que se genera al colaborador si no se le brinda un ambiente adecuado ya que vienen a ser recíproco y duradero.

Como segunda causa se tiene carencia de presupuesto para el desarrollo del material de pausas activas ya que el departamento de talento humano no ha realizado las gestiones necesarias para poder obtener este presupuesto ya sea la presentación de propuestas que sería lo recomendable y la cantidad necesaria con su debida justificación para que faciliten estos fondos sin ningún retraso , como consecuencia se ha desarrollado el problema central que es el alto índice de cansancio mental y visual en el personal administrativo de la empresa ITSCO, se puede identificar que no hay un buen

³⁴ **Profilácticos:** es para proteger o resguardar de una enfermedad o un mal.

proceso para poder llegar a concretar estos acuerdos para cumplir los objetivos del departamento de TH con efectos perjudiciales como colaboradores con desarrollo de ansiedad y estrés profesional.

El conflicto desencadena sentimientos de frustración, hostilidad y ansiedad, como las partes involucradas ven que las demás bloquean sus esfuerzos ante la presión por ganar, la atmósfera creada genera un clima estresante de frustración y hostilidad que puede incidir en el juzgamiento de la habilidad para desempeñar las tareas, y afectar el bienestar de las personas implicadas (Chiavenato, 2000, pág. 532).

Al estar presente el estrés laboral ³⁵se genera un ambiente tenso con alta posibilidad que se desencadene problemas más fuertes como violencia ya sea con el personal interno o externo lo que perjudicaría la imagen de tan prestigiosa empresa.

La enfermedad más generalizada en nuestra sociedad hoy día es el trastorno por ansiedad laboral que se manifiesta a través del nerviosismo, agotamiento, fatiga, falta de concentración, alteración del sueño, tensión muscular excesiva, ataque de nervios, inquietud, etc. No obstante, si aprendes a controlar la situación habrás combatido un trastorno que provoca muchas bajas laborales. De ahí que un alto nivel de ansiedad sea reconocido actualmente como «burn out», síndrome del quemado (Revista Digital, 2019).

Los síntomas se pueden identificar en las áreas donde existe desempeño bajo presión ya sea en el área contable, atención al cliente; los mismos que generan un entorno con escasa amabilidad al momento que las personas se dirigen a adquirir su servicio.

³⁵ **Estrés Laboral:** es la saturación y/o colapso físico y mental en el trabajador que lo padece, afectando al resto de ámbitos de su vida.

Como tercera causa se tiene ausencia de iniciativa por parte de los trabajadores al poner en práctica esta herramienta ya que no han desarrollado la seguridad necesaria para poner en práctica las pausas activas o tienen recelo por parte de sus compañeros de oficina lo que no debería ser de gran importancia para ellos al momento de ponerlas en marcha , esto contribuye a tener un mejor desempeño laboral, por otro lado dan a conocer que lo desarrollarían si tuvieran el acompañamiento del personal del departamento RH o especialista en el tema ya que solo así se verían incentivados, se debe crear una cultura en cada uno de los empleados ,la ausencia ³⁶de confianza es lo que produce el problema central que es el alto índice de cansancio mental y visual en el personal administrativo de la empresa ITSCO el cansancio mental se produce por acumular mucha información que tiene que dar a terceros o confundir lo personal con lo laboral y no realiza las pausas activas previamente conocidas lo que genera dolor de cabeza, mareos desconcentración entre otros malestares.

El cansancio visual se desarrolla por estar prologadas horas en el computador sin realizar ejercicios visuales ,al aplicarlos se regula el parpadeo y humecta el ojo, una persona normalmente parpadea de 15 a 20 veces por minuto aproximadamente el intervalo de 3 segundo por parpadeo el parpado es el encargado de barrer y lubricar el ojo esto al estar frente un servidor se reduce a 5 veces por minuto cuando se encuentra enfrente de un ordenador lo que es propenso a sufrir irritación ,enrojecimiento de ojos como efecto se incrementa el (síndrome de visión en computadora) SVC en 1987, Grantet publicó informes sobre los problemas de astenopia³⁷ relacionados con el uso de ordenadores, pero el creciente número de personas que presentan estos síntomas y el aumento de la facilidad de acceso a los VDT impulsaron a la (Asociación Americana de Optometría) AOA, 2014 a estudiar, valorar y diagnosticar la sintomatología asociada con mayor profundidad. Según la AOA, todos

³⁶ **Ausencia:** es el tiempo durante el que una persona está ausente de un lugar.

³⁷ **Astenopia:** esfuerzo ocular es una condición oftalmológica que se manifiesta a través de síntomas inespecíficos como fatiga, dolor en o alrededor de los ojos, visión borrosa.

estos síntomas, en su conjunto, constituyen el Síndrome de Visión del Ordenador (CVS, por sus siglas en inglés). El CVS se define como un grupo de problemas oculares y visuales causados por el uso prolongado de VDT (AOA, 2014). Concretamente, los síntomas que la AOA identifica como asociados al CVS son los siguientes: fatiga visual, dolor de cabeza, visión borrosa, sequedad en los ojos y dolor de cuello/hombro. Otras quejas comunes manifestadas incluyen la irritación, el enrojecimiento o el ardor de los ojos. Shantakumari et al (2014) encontraron que las mujeres tenían un 78% más de riesgo de desarrollar dolores de cabeza relacionados con la CVS que los hombres. Además, el estrés, la ansiedad y las dificultades propias de la informática se asociaron con síntomas combinados de tensión ocular ³⁸y de cuello/hombro El problema más común reportado en aproximadamente un 40% de los sujetos estudiados fue el de ojos cansados, seguido de ojo seco ³⁹y/o molestias en los ojos (Fundación Mapre, 2015)

Este síndrome ha ido en aumento ya que la mayor parte de la población que tienen un ordenador ya sea para uso personal, académico, profesional entre otra, como no se ha tomado las medidas preventivas ha ido en aumento el cansancio mental y visual en el personal administrativo de la empresa ITSCO.

Se tiene un déficit en el desarrollo laboral debido a que los colaboradores no se les da la oportunidad de descubrir nuevas competencias o de potenciarlas lo que genera el alto índice de cansancio mental y visual en los colaboradores de la empresa ITSCO y como efecto se tiene el desgaste laboral en los trabajadores con esto se disminuye el entusiasmo de realizar el trabajo, la pérdida de calidad del mismo.

³⁸ **Tensión ocular:** es la presión intraocular es un importante fenómeno que se produce en el interior del globo ocular y que, obviamente, afecta a la visión.

³⁹ **Ojo seco:** es una enfermedad multifactorial de la lágrima y superficie ocular que resulta en síntomas de distorsión de la visión.

3.2.Árbol de objetivos

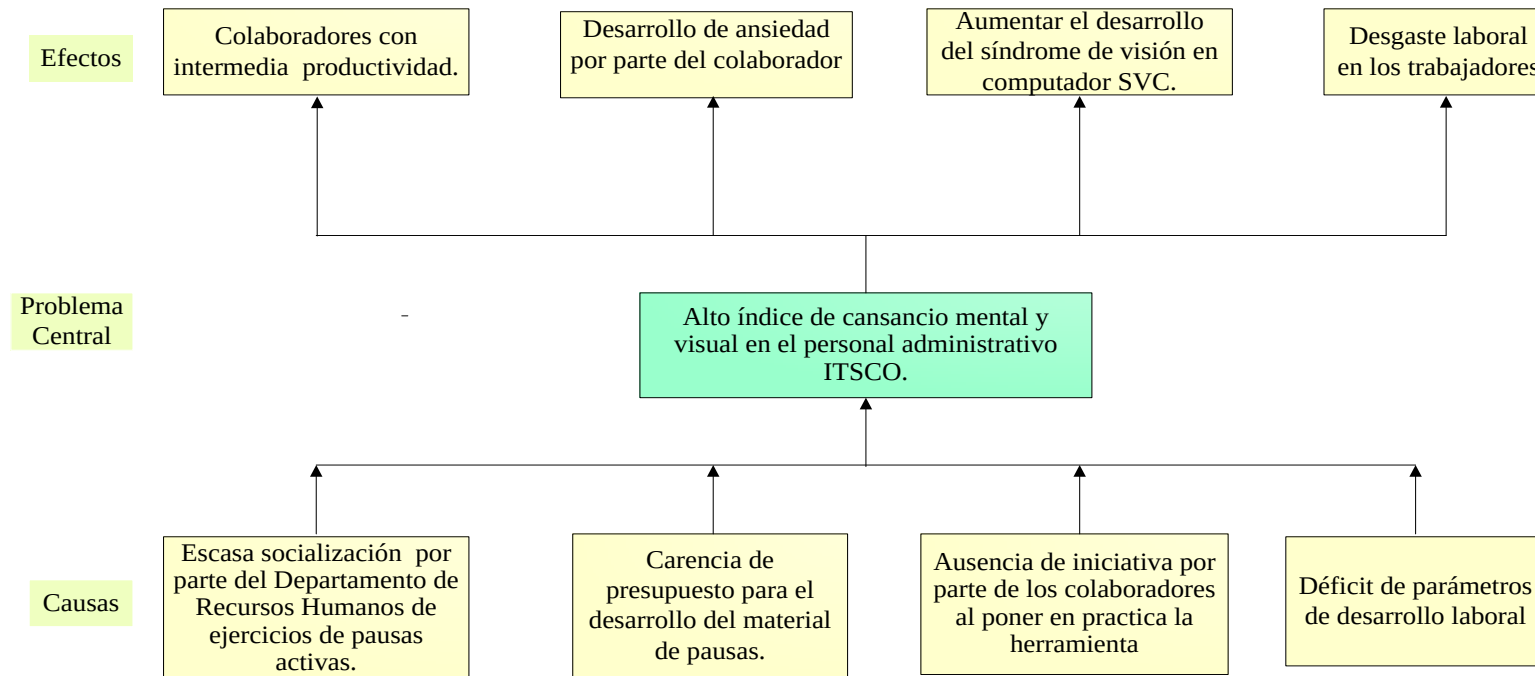


Figura No.-3 Árbol de objetivos

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Lorena Herrera.

3.2.1. Análisis del árbol de Objetivos

Dentro de esta matriz se analiza el objetivo central y facilita la interpretación.

Es donde el árbol de problemas se convierte en el árbol de objetivos por lo que se debe escribir en positivo los medios que se necesitara para mitigar el problema central y el fin que se va a conseguir.

Busca encontrar formas de socialización que incentiven la cooperación entre las personas y que aumenten la productividad del grupo y las combinaciones de aptitudes de los miembros de un equipo para mejorar el desempeño colectivo (Chiavenato, 2009, pág. 10) el primer objetivo es realizar clara la socialización por parte del Departamento de Recursos Humanos de los tipos de ejercicios de pausas activas, para que la socialización tenga impacto positivo a largo plazo, se debe realizar dinámicas,⁴⁰ juegos para que sea fácil de recordar, se debe generar cultura para que el colaborador aplique sin ninguna supervisión, solo sería de aplicar pequeñas entrevistas y evaluaciones para identificar la aplicación y detectar resultados positivos ante la intervención realizada.

Los valores culturales⁴¹ se deben transmitir y compartir continuamente a través de diversos medios de socialización organizacional: incorporación de nuevos asociados, capacitación y desarrollo de personal⁴², reuniones cotidianas, comunicaciones intensivas y todo aquello que permita consolidar y divulgar⁴³ estos valores, de modo que se vuelvan parte integral⁴⁴ de la cultura (Chiavenato, 2009, pág. 136).

⁴⁰ **Dinámicas:** es para indicar los cambios en un grupo de personas cuyos participantes buscan poder afianzar sus relaciones mutuas, ya que son importantes, hallándose en contacto los unos con los otros, y con actitudes colectivas, continuas y activas

⁴¹ **Valores culturales:** es aquello que representan un conjunto de creencias, lenguas, costumbres, tradiciones y relaciones que identifican a una sociedad o grupo de personas.

⁴² **Desarrollo personal:** crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento

⁴³ **Divulgar:** es hablar de cosas que son secretas

⁴⁴ **Integral:** es que tiene todo lo necesario para realizar una actividad

Las pausas activas se deben tomar en cuenta para que sean parte de la cultura organizacional y claro modificarlas cada cierto tiempo para que no sea rutinaria ⁴⁵y se siga cumpliendo con resultados tangibles positivos, ayuda a reducir el cansancio mental y visual en el personal administrativo de la empresa ITSCO, con el propósito de que los colaboradores tengan una alta productividad, las investigaciones en este campo se concentran en los efectos que las aptitudes al momento de desempeñar su trabajo, “en aquello que las motiva para desempeñar sus tareas, en su satisfacción laboral y en cómo se sienten o perciben⁴⁶ su centro de trabajo” (Chiavenato, 2009, pág. 10) Chiavenato habla sobre el bienestar del colaborador que es beneficioso para la organización, garantiza que los objetivos propuestos sean logrados en menos tiempo, menos costos y gastos, claro está que es una inversión que muy pocas empresas lo realizan, las empresas mundialmente conocidas aplican estas herramientas y su productividad se identifica con facilidad ya sea por el producto final o por el servicio que entregan al cliente interno y externo claro ejemplo se tiene GOOGLE donde manejan esta metodología y en Ecuador Corporación la Favorita lo que podemos identificar que son empresas posesionadas y reconocidas tanto por su buen trato a sus colaboradores y a sus clientes, el tiempo prolongado que se encuentran en el mercado y su desarrollo constante.

Como asociadas, las personas hacen inversiones en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, con la esperanza de obtener rendimientos de esas inversiones, por medio de salarios, incentivos económicos, crecimiento profesional, satisfacción, desarrollo de carrera, etc. Toda inversión sólo se justifica si produce un rendimiento razonable (Chiavenato I., 2008, pág. 10).

⁴⁵ **Rutinaria:** es cuando todos los días es lo mismo, se hacen las mismas actividades

⁴⁶ **Perciben:** lo que siente sin que nadie se lo diga o lo que entiende a simple vista.

Se debe tener un cronograma donde se identifique con facilidad las actividades y tiempos que se empleara para llevar a cabo los ejercicios, solo así el área financiera tomara en cuenta el presupuesto del año y la gestión para la asignación estos rubros para el desarrollo de esta herramienta, a lo que el departamento de talento humano debe ser persistente para que se genere este presupuesto para tener una favorable respuesta, claro esta se debe socializar con cada área para entender las necesidades y poder aplicar un plan eficiente ⁴⁷ donde cubra las falencias planteadas anteriormente y con esto tener una inversión y no generar un gasto innecesario, esto beneficiaria a la organización al tener colaboradores desenvolviéndose a sus punto máximo y ayudaría a identificar con facilidad los perfiles potenciales ⁴⁸ para la empresa, así conseguir la disminución de ansiedad y estrés laboral esto ayuda a tener un trabajo de calidad.

La organización no puede crear conocimiento por sí misma, sin la iniciativa de los individuos y sin la interacción dentro de los grupos y entre ellos. El conocimiento puede ampliarse o cristalizarse en grupos, por medio de discusiones y compartiendo experiencias y observaciones (Idalberto C. , Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 154).

Al tener iniciativa se tiene una mejor relación laboral lo que beneficia a tener compañerismo, se genere una comunicación asertiva al cumplir los objetivos grupales e individuales con resultados satisfactorios, facilita la identificación de los beneficios al aplicar las pausas activas y con esto generar cultura organizacional esto facilitara a los nuevos colaboradores su adaptación con facilidad y con esto disminuirá el tiempo de acompañamiento por parte del mentor o coach ayuda a identificar la reducción de

⁴⁷ **Plan eficiente:** son actividad a ejecutar con positivos resultados.

⁴⁸ **Perfiles potenciales:** es cuando tienen cualidades únicas y necesarias para trabajar.

cansancio mental al momento de realizar las pausas activas disminuye el dolor de cabeza estrés, mejora las relaciones interpersonales ⁴⁹y contribuye a tener una mejor vinculación en los demás entornos que se desenvuelva y ayuda a tener un crecimiento personal , profesional y social.

Al realizar ejercicios para la vista se identifica beneficios como; disminución de mareos ,visión borrosa y enrojecimiento de los mismos claro está que se debe realizar en los tiempos indicados y con la luz recomendada esto contribuye a disminuir el síndrome de visión en computador también se puede aplicar en el ambiente familiar ya que el desarrollo tecnológico aborda a la mayoría de los integrantes de la familia, en el hogar tienen como mínimo un dispositivo tecnológico y no ha existido la información adecuada de las enfermedades que produce si no lo usa adecuadamente ya sea en la iluminación de la posición de la pantalla y el tiempo estos factores interfiere para el desarrollar del síndrome de visión.

Se genera parámetros de desarrollo laboral lo que genera tener trabajo de calidad y con esto se tendrá demanda por parte de los futuros colaboradores para vacantes esto reduciría el cansancio mental y visual en el personal administrativo de la empresa ITSCO como resultado se tiene colaboradores eficiente en el área de trabajo o como grupo laboral.

⁴⁹ **Relaciones interpersonales:** es crear amigos en el ámbito laboral y compartir fuera de la empresa.

CAPITULO IV ALTERNATIVAS

4.1. Análisis de alternativas

El análisis de alternativas permite definir variantes ⁵⁰ dentro de proyectos o procesos con el objetivo de alcanzar metas de una manera más eficaz a las planteadas inicialmente. Estas variables pueden ser tecnológicas, de diseño o simplemente procedimientos con un mejor enfoque. El análisis de alternativas dentro del campo minero es importante para la exploración de oportunidades en busca de evitar problemas ambientales, sociales y económicos en lugar de solo mitigar una propuesta concreta (Ecuambiente Consulting Group, 2017, pág. 1).

Donde identificamos las alternativas para la solución del problema central y se le da una puntuación dependiendo de las facilidades ⁵¹ que se tenga en cada uno de los objetivos contemplando ciertos parámetros como:

- Impacto sobre el propósito
- Factibilidad técnica ⁵²
- Factibilidad financiera
- Factibilidad social
- Factibilidad política.

⁵⁰ **Variantes:** es cuando existe varios

⁵¹ **Factibilidades:** cuando se puede combinar sin ningún problema

⁵² **Técnica:** es cuando se tiene maneras de enseñar.

4.1.1. Matriz de análisis de alternativas

Tabla No.-3 Matriz de análisis de alternativas.

OJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPOSITO	FACTIBILIDAD TECNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLITICA	TOTAL	CATEGORIA
Diseñar un sistema de socialización por parte del departamento de Recursos Humanos ejercicios de pausas activas.	5	4	4	5	4	22	Alta
Gestionar el presupuesto necesario para el desarrollo de esta herramienta.	5	3	4	4	4	20	Alta
Impartir iniciativa a los colaboradores al poner en practica los ejercicios mentales y visuales	4	3	4	5	4	20	Alta
TOTAL	14	10	12	14	12	62	

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.

4.1.2. Análisis de la matriz de análisis de alternativas

Las puntuaciones que se le puede dar son 1 bajo ,2 medio bajo ,3 medio ,4 medio alto ,5 alto.

Esta herramienta permite tener un análisis detallado de la factibilidad al desarrollar el proyecto.

El primer objetivo es diseñar un sistema de socialización para el departamento de Talento Humano de ejercicios visuales y mentales que tiene un alto impacto sobre el propósito con una valoración de 5 dando así aceptabilidad para el primer objetivo que contribuye a disminuir el problema central, con la factibilidad técnica se tiene una puntuación de 4 lo que refleja el sesenta por ciento de la intervención será recuperada y mejorar la calidad de vida en los trabajadores con la facilidad financiera se tiene con una categoría de 4 debido a que no es muy alta la inversión ,en la factibilidad social se tienen un puntaje de 5 para contribuir al desarrollo personal,⁵³ esto influye internamente y externamente, corto y largo plazo ya que ayuda a los colaboradores que lleguen a sus hogares sin estrés laboral y en la en la sociedad impartir estos ejercicios, en la factibilidad política se tiene un valor de 4 acorde a los derechos que se encuentran en el código de trabajo la valoración total de 22 del primer objetivo con categoría alta con esto se determina que es aceptable al desarrollarla.

El segundo objetivo es gestionar el presupuesto necesario para el desarrollo de esta herramienta tiene un impacto sobre el propósito de 5 esto reduciría o prevendría el problema central, factibilidad técnica se tiene una valoración de 3 se

⁵³ **Desarrollo personal:** es cuando descubre nuevas habilidades y destrezas o las refuerza.

identificaría con facilidad al aplicar este objetivo, la factibilidad financiera con una puntuación de 4, sería factible gestionar este presupuesto, factibilidad social se tiene con un valor de 4 que es aplicable, factibilidad política se tiene con una valoración de 4 es recomendable aplicarlo acorde al OIT donde respalda estas inversiones⁵⁴ a su capital humano ya que es retribuido en su productividad.

El tercer objetivo es impartir iniciativa a los colaboradores al poner en práctica los ejercicios mentales y visuales tiene impacto sobre el propósito con una valoración de 4 que es positivo su aplicaciones la factibilidad técnica tiene una valoración 3, que los materiales no existen para aplicar con óptimos resultados⁵⁵, factibilidad financiera con valoración de 4 que hay que insistir para que generen el presupuesto necesario para poner en marcha , factibilidad social con una valoración de 5, propenso a crearse como cultura organizacional, factibilidad política que va a la par con el Plan Nacional de Desarrollo Todo una Vida implementada por el presidente Lenín Moreno Garcés desde el año 2017 al 2021, con un total de 20, tienen una categoría alta donde es recomendable

aplicarla en la empresa ITSCO.

⁵⁴ **Inversión:** es cuando se da dinero pero con la condición de que regrese con cierto porcentaje de ganancia ya tangibles(utilidad) o intangibles (disminución de tiempos muertos)

⁵⁵ **Óptimos resultados:** es cuando se obtienen resultados sin ningún defecto y con mínimos gastos.

4.2. Matriz de análisis de impacto de los objetivos.

Donde se transcribe los objetivos que se identificó en la matriz de análisis donde se le da un valor numérico y se da una característica cualitativa ⁵⁶ en cada uno de los ítems de factibilidad de logarse, impacto de género, impacto ambiental, relevancia, sostenibilidad y un total determinara si es alta la categoría se determina que factible aplicarlo y si es baja la categoría no es recomendable aplicarla.

⁵⁶ **Cualitativa:** es cuando se identifica cualidades como grandes, pequeño colorido y más cualidades que se le atribuye a un bien.

4.2.1. Matriz de análisis de impacto de los objetivos

Tabla No.-4 Matriz de análisis de impacto de los objetivos

OBJETIVOS	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO EN GENERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL CATEGORIA
Diseñar un sistema de socialización por parte del departamento de Recursos Humanos ejercicios de pausas activas.	Al implementar la propuesta se mejora la productividad del trabajador por tanto la rentabilidad empresa (5)	Todos los colaboradores lo pueden realizar. (5)	Contribuye a tener un mejor clima laboral (4)	Desarrollan nuevas competencias. (4)	Favorece el desempeño de los colaboradores. (4)	22 ALTA
Gestionar el presupuesto necesario para el desarrollo de esta herramienta.	Retribuir esta inversión con el trabajo de calidad por parte de los colaboradores. (4)	Fortalece los derechos de los colaboradores. (5)	Ayuda a tener un mejor desenvolvimiento laboral (4)	Se fomenta la cultura organizacional. (4)	Crear colaboradores empoderados. (5)	22 ALTA
Impartir iniciativa a los colaboradores al poner en practica los ejercicios mentales y visuales	El análisis costo beneficio aporta de forma significativa (5)	Se respeta la ideología de los colaboradores. (5)	Disminuye es estrés laboral. (4)	Se tiene calidad en el trabajo desempeñado. (5)	Desarrollo personal y profesional. (5)	24 ALTA
TOTAL	14	15	12	13	14	

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lorena Herrera.

4.2.2. Análisis de la matriz de análisis de impacto de los objetivos.

La matriz de impacto de los objetivos ha facilitado la identificación de los objetivos específicos como el diseñar un sistema de socialización por parte del departamento Recursos Humanos de ejercicios de pausas activas la factibilidad de lograrse es el implementar la propuesta de mejora la productividad del trabajador por tanto la empresa con una puntuación de 5, el impacto en el género que todos los colaboradores lo pueden realizar, en el Artículo 14 se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay* (Asamblea Constituyente, 2017, pág. 24) con una ponderación de 5, en el impacto ambiental se contribuye a tener un mejor clima laboral para desarrollar sus actividades con una puntuación de 4, tiene relevancia desarrollar nuevas competencias con una valoración de 4, favorece la sostenibilidad en el desempeño de los colaboradores con una valoración de 4 con una puntuación total de 22 que se encuentra en la categoría Alta dando así la pauta para poner en marcha este objetivo .

Segundo objetivo es gestionar el presupuesto necesario para el desarrollo de esta herramienta con el aval de la constitución en la sección quinta Artículo 26, “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” (Asamblea Constituyente, 2017, pág. 27), garantizar la igualdad e inclusión social, las familias y la sociedad tienen el derecho y la obligación en la participación de este proceso educativo en la factibilidad de lograrse es reducir la inversión con el trabajo de calidad por parte de los colaboradores con un valoración de

4, impacto en género fortalece los derechos de los colaboradores con una equivalente es de 5, en el impacto ambiental ayuda a tener un mejor desenvolvimiento laboral con una puntuación de 4, lo que se identifica la aceptabilidad de aplicar este objetivo una valoración de 4, sostenibilidad crear colaboradores empoderados con una ponderación de 5 teniendo un total de 22 que está en la categoría alta.

Como tercer objetivo se tiene impartir iniciativa a los colaboradores al poner en práctica los ejercicios mentales y visuales la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar (Asamblea Constituyente, 2017, pág. 27) la educación es indispensable para aplicar este objetivo específico, factibilidad a lograrse el análisis del costo beneficio aporta de forma significativa con una puntuación de 5, impacto en género se respeta la ideología de los colaboradores con una valoración de 5, impacto ambiental disminuye el estrés laboral con un valor de 4, relevancia se tiene la calidad en el trabajo desempeñado con el valor de 5, sostenibilidad en el desarrollo personal y profesional con una ponderación de 5, un total de 24 en la categoría de alta dando así un positivo resultado.

4.3. Diagrama de estrategias

Donde se conoce más detalladamente lo que se va a desarrollar para contribuir al cumplimiento del objetivo general que anteriormente se determinó en el árbol de problemas con los elementos como las actividades, componentes, propósito y finalidad del proyecto a ejecutar.

4.3.1. Diagrama

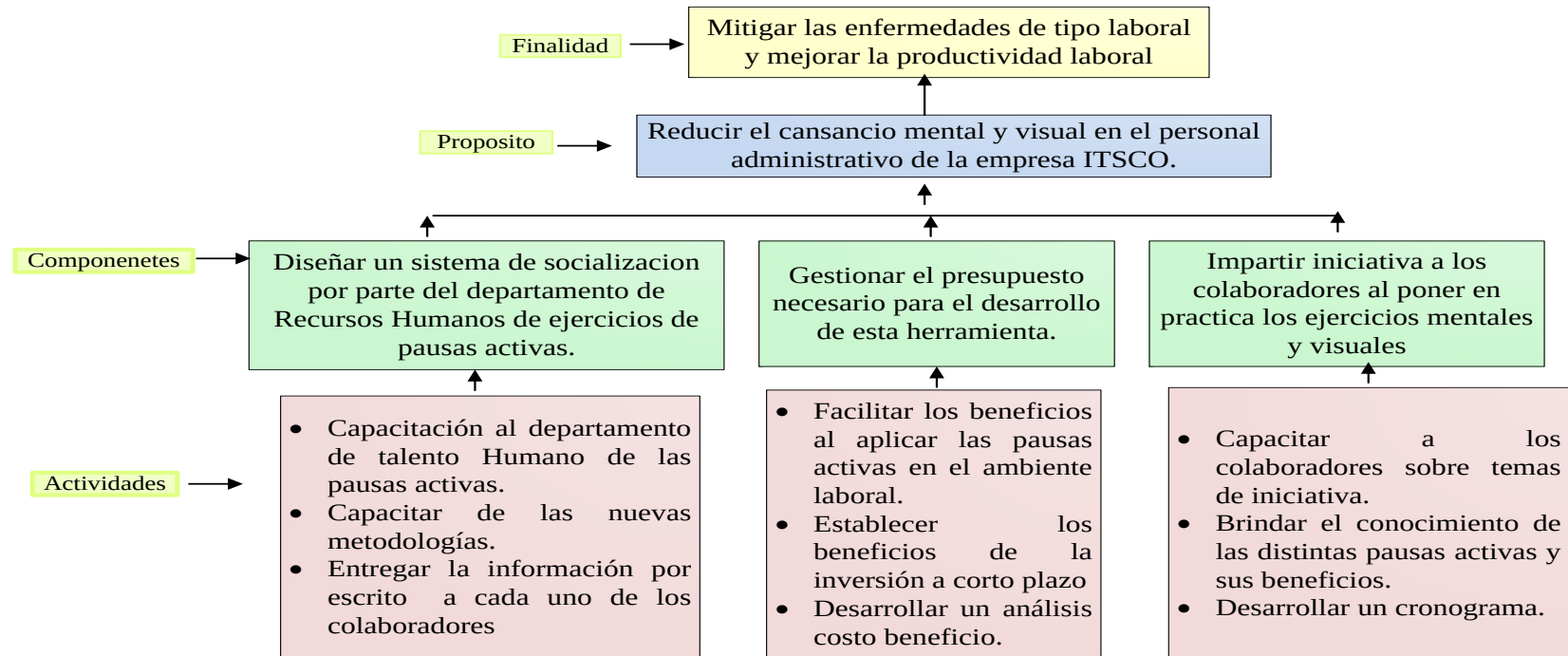


Figura No.-4 Diagrama de estrategias

Fuente: Investigación propia.
Elaborado por: Lorena Herrera.

4.3.2. Análisis del diagrama de estrategias.

Este elemento faculta a tener una noción de lo que se va a realizar específicamente como las actividades que se va a realizar son capacitación al departamento de Recursos Humanos de las pausas activas y capacitar de las nuevas metodologías entregar la información por escrito a cada uno de los colaboradores para lograr el componente que es diseñar un sistema de socialización por parte del departamento de Recursos Humanos de ejercicios de pausas activas el cual contribuye a lograr el propósito que es reducir el cansancio mental y visual en el personal administrativo de la empresa ITSCO con la finalidad de mitigar las enfermedades de tipo laboral y mejorar la productividad laboral.

Se debe desarrollar un análisis costo beneficio, establecer los beneficios de la inversión a corto plazo y facilitar los beneficios al aplicar las pausas activas en el ambiente laboral para lograr el segundo componente que es gestionar el presupuesto necesario para el desarrollo de esta herramienta para lograr el propósito que es reducir el cansancio mental y visual en el personal administrativo de la empresa ITSCO con la finalidad de mitigar las enfermedades de tipo laboral y mejorar la productividad laboral.

También se debe desarrollar un cronograma ,debe brindar el conocimiento de las distintas pausas activas y sus beneficios y capacitar a los colaboradores sobre tema de iniciativa para lograr componente que es impartir iniciativa a los colaboradores al poner en práctica los ejercicios mentales y visuales con el propósito de reducir el cansancio mental y visual en el personal administrativo de la empresa ITSCO con la con la finalidad de mitigar las enfermedades de tipo laboral y mejorar la productividad laboral.

4.4. Matriz de Márco Lógico.

El marco teórico, referencial o lógico “Se trata de integrar al problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido, incorporando los conocimientos previos relativos al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útil a nuestra tarea “de ahí que el marco de referencia conceptual será necesario para delimitar el problema, formular definiciones, fundamentar las hipótesis o las afirmaciones que más tarde tendrán que verificarse, e interpretar los resultados de estudio (Punto y coma, 2013) este instrumento ayuda a tener una idea clara del proyecto a ejecutar en un tiempo determinado tomando en cuenta que se desea lograr en el proyecto y expresado en finalidad , propósito y los componentes ,como se logran el propósito y componentes por medio de actividades cuales factores externos son indispensables como los supuestos, como se pretende evaluar los avances de los objetivos y resultados a través de indicadores ,como se puede recopilar la información por medio de verificación y que materiales voy a usar para lograr la ejecución del proyecto .

4.4.1. Matriz de Marco lógico

Tabla No.-5 Matriz de Marco lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Mitigar las enfermedades de tipo laboral y mejorar la productividad laboral.	Reducir el cansancio físico mental en un 45% el primer semestre en los colaboradores.	Informé 001 del jefe inmediato Evaluación de incremento de productividad	Negativo: Los colaboradores no cumplen con el cronograma establecido Positivo: Los colaboradores presentan entusiasmo al momento de realizar las actividades
PROPOSITO			
Reducir el cansancio mental y visual en el personal administrativo de la empresa ITSCO.	Se genera motivación en el colaborador en un 35% el primer trimestre.	Evaluación 001 de satisfacción del colaborador	Positivo: los colaboradores proponen nuevas actividades Negativo: los colaboradores no muestran apertura en el desarrollo de las actividades.
COMPONENTES			
Diseñar un sistema de socialización por parte del departamento de Recursos Humanos ejercicios de pausas activas.	Los colaboradores tienen una mejor relación interpersonal con un 35% en su entorno laboral.	Registro de comportamiento de los colaboradores que tienen como resultado aumento de productividad según informe 002.	Positivo: Colaboradores dispuestos a recibir este tipo de información. Negativo: desinterés por parte de los colaboradores
Gestionar el presupuesto necesario para el desarrollo de esta herramienta.	El aumento de rendimiento en un 45% en los colaboradores.	Evaluación de desempeño 001 .	Positivo: al momento de invertir en las pausas activas se tiene margen de utilidad a largo plazo. Negativo: poco interés de inversión de los altos mandos en estas herramientas.
Impartir iniciativa a los colaboradores al poner en práctica los ejercicios mentales y visuales	Los colaboradores aumentan en un 38% al tener iniciativas para aplicar los ejercicios.	Evaluación del comportamiento de los colaboradores que tiene un aumento significativo según informe 003.	Positivos: tienen beneficios tantos laborales como personales ya que disminuye el estrés. Negativo: rotación de personal administrativo.

PREVENIR Y REDUCIR EL ALTO ÍNDICE DE CANSANCIO MENTAL Y VISUAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA “INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA” MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2019.

Actividades del proyecto

1).Capacitación al departamento de talento humano de las pasas activas.	Aumenta la productividad en un 32% en rendimiento	Informe 002 del jefe inmediato.	Positivo: Crean sus propias rutinas. Negativo: se niegan a recibir las capacitaciones por factor tempo.
2).Capacitar de las nuevas metodologías	Aumenta en un 34% la autonomía por parte de los colaboradores	Informe 003 del jefe inmediato.	Positivo: Innovan con las metodologías de acuerdo a su puesto. Negativo: Carencia de presupuesto para realizar las capacitaciones.
3).Entregar la información por escrito a cada uno de los colaboradores.	Genera puesto con eficiencia en un 37%.	Evaluación de desempeño 002.	Positivo: todos tienen la misma información. Negativo : Desinterés por arte de los colaboradores.
1).Facilitar los beneficios al aplicar las pausas activas en el ambiente laboral.	Colaboradores con aumento de productividad con un 33%.	Evaluación de desempeño 003.	Positivo : socializar las ventajas de los beneficios e las pausas activas. Negativo: Rotación de personal frecuente.
2).Establecer los beneficios de la inversión a corto plazo	Colaboradores con aumento de utilidades hasta en un 12%.	Informe 003 del jefe inmediato.	Positivo: Aumentar las inversiones en este instrumento. Negativo: Empresa no se encuentra en estado de inversión
3).Desarrollar un análisis costo beneficio.	Genera confiabilidad para invertir en un 45%	Informe 004 del jefe inmediato sobre la inversión.	Positivo: Tener un fondo específico para este tipo de herramienta. Negativo: Tener una desactualizada capacitación.
1).Capacitar a los colaboradores sobre temas de iniciativa.	Crea colaboradores empoderados de su trabajo en un 38%.	Evaluación de desempeño 004..	Positivo: Colaboradores dispuestos a recibir capacitación. Negativo: Escaso interés de recibir esta capacitaciones.

2).Brindar el conocimiento de las distintas pausas activas y sus beneficios.	Colaboradores aumenta su productividad en un 65%.	Evaluación de desempeño 005	Positivo: Crear una cultura organizacional. Negativa: desinterés por parte de los jefes.
3).Desarrollar un cronograma y entregar a los colaboradores.	Colaboradores con menos tiempo muerto en un 44% por tener un tiempos establecidos para las actividades a realizar	Informe 005 del jefe inmediato.	Positivo: Colaboradores dispuestos a ser parte de este cronograma. Negativo: Jefes con escaso compromiso.
MEDIOS DE ACTIVIDADES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1.-Capacitación al departamento Talento Humano sobre las ventajas al invertir en esta herramienta y los beneficios que tiene en su personal en aplicar las pausas activas con la aplicación de nuevas metodologías y dar a conocer las distintas pausas activas.	Aumento de un 20% de productividad en el área administrativa y crecimiento de autoconfianza.	- Factura - Comprobante de pago -Guía de pausas activas	Positivo : El departamento de talento humano tenga facilidad de tiempo para recibir las capacitaciones . Negativo: Departamento con resistencia al cambio y a nuevos conocimientos.
2.-Entregar la guía de pausas activas para prevenir y reducir el alto índice de cansancio mental y visual en el personal administrativo.	Produce confianza en el departamento de talento humano por parte de los colaboradores en un 22%.	-Lista de asistencia firmada por los colaboradores.	Positivo : Colaboradores con predisposición de aprender. Negativo: Colaboradores con indisposición de tiempo.
3.-Brindar a los colaboradores capacitación sobre iniciativa y entregar un cronograma.	Colaboradores aumenta en un 12% de iniciativa e innovación en su puesto de trabajo.	-Lista de asistencia firmada por los colaboradores.	-Positivo: Colaboradores con predisposición de aprender. -Negativo: Colaboradores con indisposición de tiempo.
Presupuesto 1.- Capacitación \$150,00 2.-Guía de pausas activas \$25,00 3.-Capacitación \$130,00 TOTAL \$305,00			

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lorena Herrera.

PREVENIR Y REDUCIR EL ALTO ÍNDICE DE CANSANCIO MENTAL Y VISUAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA“INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA”MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS.DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2019.

CAPITULO V PROPUESTA

5.1. Antecedentes de la propuesta

El instituto fue creado el 19 de enero de 1993 por el licenciado Cristóbal Flores con el nombre de INSTITUTO TECNICO SUPERIOR CORDILLERA y con las especialidades de Lingüísticos audiovisual, Secretariado Ejecutivo Bilingüe, Administración de Empresas, Guías de Turismo y auxiliares de cabinas-Azafatas correspondiente al periodo lectivo de 1993-1994 con un proyecto de pedagogía de la innovación y brindando conocimientos a la exigencia laboral del momento, se modifica las siguientes carreras por pedido del rector Guías de turismo y Auxiliares de Cabinas - Azafatas por la carrera de Analista de Sistemas y Computo adicional Diseño Gráfico y Producción de Televisión los cuales fueron aprobados el 22 de julio de 1993 por el Ministerio de Educación y Cultura con numero de acuerdo #1999 (Instituto Tecnológico Superior Cordillera, 1993, pág. 1).

En el año de 1996 el 28 de Junio el rector solicita se eleve de categoría de Técnico Superior Cordillera a la categoría de Instituto Superior Tecnológico Cordillera y amplia las carreras como Administración bancaria y Financiera, Administración industrial y de la Producción, Marketing interno y externo secretariado ejecutivo con seis semestres comprendidos en tres años de estudios académicos tanto en la jornada matutina y nocturna a partir del año lectivo 1996-1997 dando a conocer los planes de

estudios que se va a manejar el 07 de agosto de 1996 por el Ministerio de Educación y Cultura es aprobado.

En la actualidad el instituto cuenta con un prestigio y reconocimiento a nivel nacional tanto por su metodología, conocimientos que imparte a la par con los valores que necesitan la sociedad que inculca a sus estudiantes así mismo está en constante alianzas estratégicas para aumentar la matriz productiva y con esto ser generadores de plazas de trabajo.

Es uno de los pocas instituciones que apoya a los estudiantes ya sea con bolsa de empleo, becas al cien por ciento, seguros a cada uno de sus estudiantes entre otros beneficios que cada año lectivo aumentan beneficios para el bienestar de los clientes internos y externos.

5.1.1. Filosofía Corporativa

5.1.2. Visión

Constituirnos en el mejor Instituto Tecnológico de educación superior, acreditado bajo parámetros de excelencia académica, organizacional y tecnológica que mejore las condiciones socioeconómicas del país, la región y el mundo (Instituto Tecnológico Superior Cordillera, 1993).

5.1.3. Misión

Somos una institución de educación superior, basada en el modelo de educación por perfiles de desempeño con principios éticos y humanistas, dedicada a la formación profesional de damas y caballeros críticos y competentes. Nuestro compromiso con el

Ecuador, la región y el mundo es generar soluciones que creen bienestar en la sociedad a partir de la autoevaluación, la excelencia académica, científica y tecnológica (Instituto Tecnológico Superior Cordillera, 1993).

5.1.4. Valores Corporativos

- **RESPETO:** Aceptar las diferencias individuales y grupales sin querer imponer nuestra opinión como la única válida (Instituto Tecnológico Superior Cordillera, 1993).
- **INTEGRIDAD:** Cumplir con lo que decimos que vamos a hacer obrando con sinceridad, transparencia y calidad humana (Instituto Tecnológico Superior Cordillera, 1993).
- **SERVICIO:** Satisfacer las necesidades de los demás sin esperar una recompensa a cambio y dentro del tiempo establecido (Instituto Tecnológico Superior Cordillera, 1993).
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Planificar y desarrollar soluciones con el resto de compañeros de la organización que garanticen el cumplimiento de objetivos comunes (Instituto Tecnológico Superior Cordillera, 1993).
- **INNOVACIÓN:** Generar de forma creativa propuestas de mejora para la gestión académica, organizacional y tecnológica que conduzcan al crecimiento y desarrollo institucional (Instituto Tecnológico Superior Cordillera, 1993).
- **EFICIENCIA:** Hacer bien las cosas a la primera (Instituto Tecnológico Superior Cordillera, 1993).
- **SOLIDARIDAD:** Entender las necesidades y los problemas de los demás

facilitando la ayuda para solucionarlos (Instituto Tecnológico Superior Cordillera, 1993).

- **LEALTAD:** Reconocer y cumplir el compromiso que mantenemos con las personas, la comunidad y la institución (Instituto Tecnológico Superior Cordillera, 1993).
- **EQUIDAD:** Dar un trato justo sin discriminación de género, raza, religión, ideología, orientación sexual, condición socioeconómica y capacidades especiales (Instituto Tecnológico Superior Cordillera, 1993).

5.1.5. Organigrama institucional

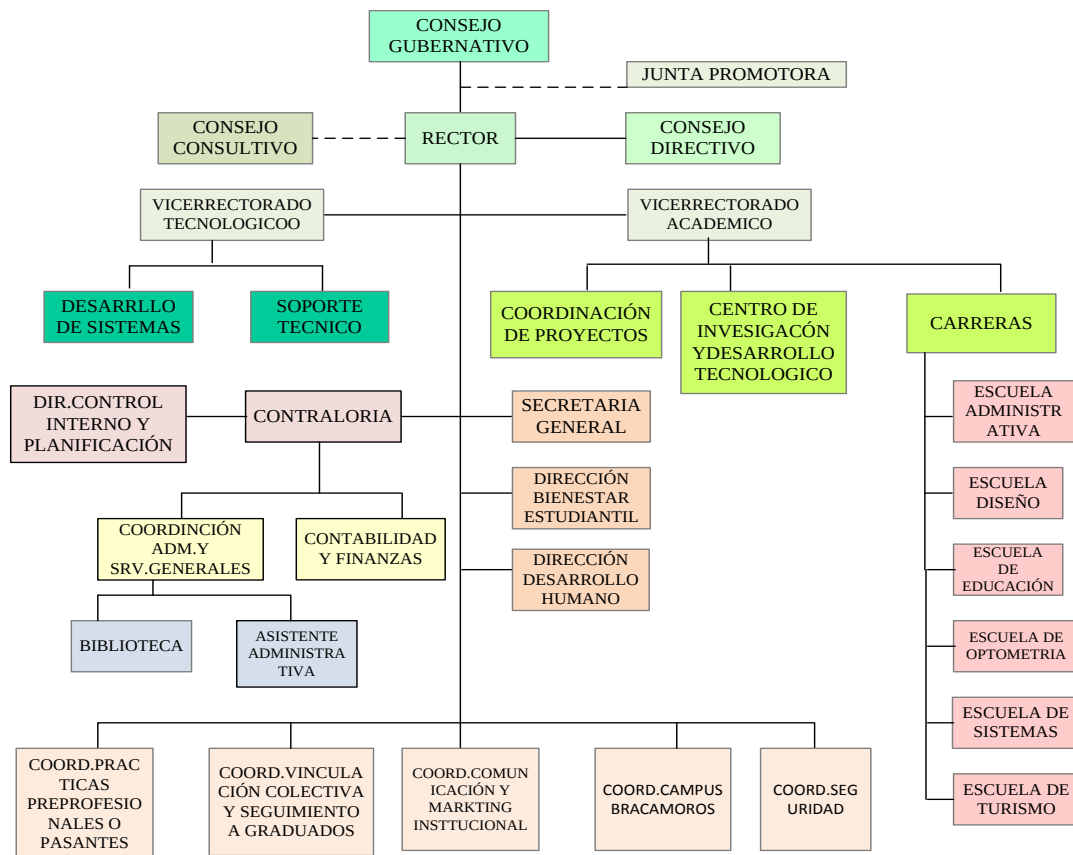


Figura No.-5 Organigrama

Fuente: Pagina web del ITSCO

https://www.cordillera.edu.ec/wpcontent/uploads/organigrama_f2016.png

5.1.6. Análisis de la filosofía corporativa.

Se puede identificar con facilidad que sus bases de creación son sólidas y siempre pensando en el humano más que el profesional ya que si lograr moldear una persona tanto con sentimientos y resaltando sus cualidades logra sacar la mejor versión de cada individuo y en diferentes circunstancias que se encuentre con esto contribuye a tener humanos de calidad y calidez en la sociedad y en el mundo entero y contribuye positivamente en todas las áreas posibles a los estudiantes y está a la vanguardia de las necesidades de la sociedad pensando que no solo se educa para salir hacer parte de una organización sino también para que asuman riesgos como crear empresas asociarse para crear organizaciones y brindar plazas de trabajo tomando en cuenta que el personal es el factor principal para que lleve a cabo estos proyectos.

5.2. Justificación

Al aplicar la guía de pausas activas en la empresa ITSCO aumenta considerablemente el trabajo de cada uno de los integrantes de tan prestigiosa institución y saca a flote las habilidades de los colaboradores y con esto contribuye a que el entorno laboral sea confortable y se genere confianza para poder entablar conversaciones sin ningún tipo de inconvenientes y a reducir el estrés laboral y enfermedades laborales ya sean esporádicas o permanente lo que es bueno para los colaboradores ya que se vela por su salud según las leyes nacionales del Ecuador y nivel mundial .

5.2.1. Objetivo general de mi tema

Prevenir y reducir el alto índice de cansancio mental y visual en el personal administrativo de la empresa “INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA” mediante la elaboración de una guía de pausas activas.

5.2.2. Análisis costo beneficio

Al dar a conocer esta herramienta a los colaboradores del departamento administrativo tuvieron apertura desde los altos mando (gerencia general) esta guía no tienen límite de duración ya que se debe adoptar en las actividades diaria o cuando sea pertinente y se va modificando al interactuar nuevas dinámicas entre departamento o colaboradores.

La inversión financiera es de \$1104,72 va a ser recuperada en varios ámbitos como a continuación se detalla.

Tangible:

“Es un adjetivo que indica que algo se puede tocar. También indica que se puede percibir de manera precisa. Esta palabra procede del latín tangibilis” (Significados.com, 2013) es fácil de identificar, se los puede cuantificar en valores reales ya sea de trabajo o de rentabilidad ya que se puede identificar con cálculos fáciles de desarrollar ya sea manualmente o con la ayuda de la tecnología (calculadora).

- Se recupera el 15% de productividad en el departamento administrativo.
- Aumenta 20% de empoderamiento de su trabajo.

Al brindar capacitaciones, talleres guías y más herramientas de aprendizaje esta inversión no va a ser fácil de identificarla por los colaboradores ya que esto tiene un proceso de concientización desde los altos mando ya que serán encargados de cumplir y hacer cumplir estas actividades ya que son necesarias para mejorar el clima y se reduzcan las tenciones en el ambiente y así brindar un trato de calidad y calidez al cliente interno y por qué no al externo.

Intangible

Lo que no puede o no debe tocarse recibe el calificativo de intangible (WordPress, 2018).

Son resultados que a simple vista no se van a detectar se necesita de otros componentes para poder evaluar su beneficio como una entrevista, evaluaciones escritas, y la tecnología dependiendo de lo que se quiere evaluar.

- procesos óptimos
- El ambiente laboral es estable
- Eliminación de tiempos muertos.

Es donde se va a reflejar el mayor porcentaje de beneficio al aplicar las pausas activas ya que al tener una mejor atención al cliente interno va a ser cordial al momento de que le soliciten información ya sea personal o vía telefónica lo que va reducir tiempos muertos y se encuentra motivado para que se auto eduque para que su trabajo sea de mayor calidad y sea tomado en cuenta para desempeñar cargos con más responsabilidad ya demanda de la persona que entregue el mil por uno.

5.3. Orientación para el estudio

5.3.1. ¿Qué es una guía?

Una guía es algo que orienta o dirige algo hacia un objetivo. Puede usarse en múltiples contextos. Por ejemplo un guía de turismo es aquel

que encamina a los visitantes hacia los sitios más representativos de un lugar geográfico, mostrándoles sus bellezas y relatándoles su historia (De conceptos, 2019, pág. 13).

Tomando esta definición como referencia es factible aplicar guías de pausas activas que en el transcurso del tiempo se conviertan en monótonas y con esto sea fácil de aplicar e inculcar como cultura en cada uno de los colaboradores.

5.3.2. Porque se debe realizar las pausas activas.

Porque son necesarias para prevenir la aparición de desórdenes músculoesqueléticos, aminoran la repetitividad de movimientos en actividades como la digitación y el uso del ratón, permiten el cambio de posturas, mejoran el desempeño laboral y contribuyen al fortalecimiento del trabajo en equipo (Bienestar Familiar, 2010, pág. 4) por lo que es tomado en cuenta para aplicar a los colaboradores de la empresa ITSCO respetando los derechos anteriormente expuestos.

5.3.3. Cuando es recomendable aplicar las pausas activas

Se pueden realizar en cualquier momento de la jornada laboral; sin embargo, se recomienda hacerlas al comenzar y terminar la jornada y cada dos o tres horas durante el día (Bienestar Familiar, 2010, pág. 4) para que tengan mayor beneficio y con eso lograr que sea parte de la rutina laboral y contribuir a tener una vida laboral saludable.

5.3.4. Clasificación de las pausas activas.

Estáticas: que al realizarlas es mínimo el beneficio en los colaboradores y recomendable aplicarla cuando son pocas horas laborales ya que no toman más de 5 minutos.

PREVENIR Y REDUCIR EL ALTO ÍNDICE DE CANSANCIO MENTAL Y VISUAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA “INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA” MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2019.

Dinámicas: se conoce a las actividades que tienen mayor impacto muscular y es palpable con más rapidez y es recomendable aplicarla con más frecuencia.

Intelectuales: es la actividad que se debe aplicar en la mayoría de trabajo ya que es un elemento fundamental de cada uno de los individuos para poder ejercer sus labores

Mixtas: es la unión de todas las actividades anteriormente expuestas se la puede unir dependiendo de la necesidad tenga la empresa.

5.3.5. Recomendación para iniciar a realizar las actividades.

- Para iniciar las pausas activas debe tomar las siguientes recomendaciones.
- Sentarse cómodamente y tener el cuello recto
- Respirar profundamente durante tres segundos y mantener la respiración el tiempo que pueda sostener.

5.3.6. Metodología de investigación.

Como metodología se denomina la serie de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para alcanzar un resultado teóricamente válido. En este sentido, la metodología funciona como el soporte conceptual que rige la manera en que aplicamos los procedimientos en una investigación (Significados metodologicos, 2013) esta herramienta nos ayuda a identificar los puntos a seguir y con esto tenga cuerpo la investigación y sea fácil de comprender por el lector y tenga acogida confiable y veraz.

5.4. Tipos de investigación.

5.4.1. Método descriptivo.

El método descriptivo es uno de los métodos cualitativos que se usan en investigaciones que tienen como objetivo la evaluación de algunas características de una población o situación en particular. En la investigación descriptiva, el objetivo es describir el comportamiento o estado de un número de variables. El método descriptivo orienta al investigador en el método científico (ok diario, 2018).

5.4.2. Método cuantitativo.

El método cuantitativo también conocido como investigación cuantitativa, empírico-analítico, racionalista o positivista es aquel que se basa en los números para investigar, analizar y comprobar información y datos; este intenta especificar y delimitar la asociación o correlación, además de la fuerza de las variables, la generalización y objetivación de cada uno de los resultados obtenidos para deducir una población; y para esto se necesita una recaudación o acopio metódico u ordenado, y analizar toda la información numérica que se tiene (Venemedia Comunicaciones C.A., 2011).

La cuantificación y medición de procesos tales como opiniones, creencias, actitudes, valores, hábitos, comportamientos (Iñiguez Rueda, 1999).

5.4.3. Método cualitativo

El método cualitativo o la investigación cualitativa como también se le llama, es una técnica o método de investigación que alude a las cualidades es utilizado particularmente en las ciencias sociales; pero de acuerdo a ciertas fuentes también se utiliza en la investigación política y de mercado, este método se apoya en describir de forma minuciosa, eventos, hechos, personas, situaciones, comportamientos, interacciones que se observan mediante un estudio; y además anexa tales experiencias, pensamientos, actitudes, creencias y mas (Venemedia Comunicaciones C.A., 2011).

5.4.4. Análisis de la metodología

En este estudio se aplica el método descriptivo ya que describe las características de una población o área de interés ya que se debe recolectar datos sobre la base de una hipótesis expone y resume la información cuidadosamente, método cualitativo por que se da a conocer las características de la situación actual que atraviesa la empresa ITSCO y describe minuciosamente esta situación y el método cuantitativo ya que se habla de porcentajes, cifras de encuestas realizadas y se hace un análisis de la inversión tanto a largo y corto plazo .

5.4.5. Herramienta de investigación.

Cuando hablamos de herramientas para la investigación nos referiremos a aplicaciones informáticas que nos facilitan la tarea de reducir los datos obtenidos en el proceso de investigación dentro del paradigma cualitativo para dar a conocer brevemente cuáles son los programas de análisis cualitativos más empleados en este momento, analizando las semejanzas y diferencias entre ellos (Palmero, 2011).

5.4.6. Encuesta tipo Likert

Es una herramientas más utilizadas por los investigadores de mercado cuando desean evaluar las opiniones y actitudes de una persona. Existen varios tipos de escalas de medición enfocadas directamente a medir las actitudes de las personas (Question Pro, 2019) es necesario para identificar las actitudes específicas y determinara si son aptas para el puesto o cargo a desempeñar y llevarlo a cabo sin ningún inconveniente en el futuro.

5.5. Población y muestra.

5.5.1. Población.

Una población estadística es un conjunto de sujetos o elementos que presentan características comunes. Sobre esta población se realiza el estudio estadístico con el fin de sacar conclusiones (Universo formulas, 2019).

5.5.2. Muestra

Para ello, se utiliza como estrategia la toma de muestra estadística, donde se busca enfocar la atención en un grupo determinado en un universo mayor de individuos (Enciclopedia Economica, 2017).

La población administrativa es de noventa y dos colaboradores que constan en la nómina de los cuales se toma como muestra se toma veintinueve ya que son los colaboradores que trabajan las ocho horas continuas.

Tabla No.- 6 Muestra

GENERO	CANTIDAD
Mujeres	18
Hombres	11
Total	29

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Lorena Herrera.

5.5.2.1. Modelo de la encuesta Likert.

VARIABLE	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1). SATISFACCIÓN DEL AMBIENTE LABORAL					
El ambiente laboral de su área de trabajo aporta para rendir al máximo					
Identificó los beneficios al tener un ambiente laboral saludable					
El cansancio visual y mental afecta el rendimiento laboral.					
Al existir un ambiente laboral saludable me facilita el desarrollo personal y profesional.					
2). CANSANCIO VISUAL Y MENTAL					
El cansancio visual y mental son factores para que existan errores al momento de realizar las actividades laborales.					
El cansancio visual y mental son factores para que exista renuncia por parte de los colaboradores.					
Los ejercicios ayudan a prevenir o disminuir el cansancio visual y mental.					
Al utilizar las pausas activas específicamente visuales y mentales disminuye el cansancio de las mismas.					
3). COMPROMISO Y PERTINENCIA LABORAL					
Las pausas activas ayudan a desarrollar un compromiso de pertinencia laboral en los colaboradores.					
El entorno laboral de su área de trabajo existe compromiso y pertinencia laboral.					
En la empresa existe el apoyo para desarrollarme personal y profesionalmente.					
El compromiso y pertinencia laboral existe en su puesto de trabajo.					
4). BENEFICIOS AL APLICAR LAS PASUS ACTIVAS					
Las pausas activas al aplicarlas aumentan la tolerancia y serenidad en su puesto de trabajo.					
Al utilizar las pausas activas específicamente visuales y mentales disminuye el cansancio de las mismas.					
Al aplicar las pausas activas aumenta la productividad.					
Al aplicar las pausas activas mejora las relaciones interpersonales con las áreas que se relaciona su trabajo.					

Figura No.-6 Formato de la encuesta.

Elaborado por: Lorena Herrera

5.5.2.2. Análisis y tabulación

VARIABLE	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Muy de acuerdo		TOTAL
	NUM.	%	NUM.	%	NUM.	%	NUM.	%	NUM.	%	
SATISFACCION DEL ABIENTE LABORAL											
El ambiente laboral de su area de trabajo aporta para rendir al maximo.	3	10%	3	10%	2	7%	9	31%	12	41%	29
Identificó los beneficios al tener un ambiente laboral saludable.	3	10%	0	0%	7	24%	11	38%	8	28%	29
El cansancio visual y mental afecta el rendimiento laboral.	3	10%	0	0%	1	3%	12	41%	13	45%	29
Al existir un ambiente laboral saludable me facilita el desarrollo personal y profesional.	3	10%	0	0%	2	7%	8	28%	16	55%	29
CANSANCIO VISUAL Y MENTAL											
El cansancio visual y mental son factores para que exista errores al momento de realizar las actividades laborales.	3	10%	2	7%	2	7%	11	38%	11	38%	29
El cansancio visual y mental son factores para que exista renuncia por parte de los colaboradores.	5	17%	7	24%	8	28%	5	17%	4	14%	29
Los ejercicios ayudan a prevenir o disminuir el cansancio visual y mental.	4	14%		0%	4	14%	10	34%	11	38%	29
Al utilizar las pausas activas especificamente visuales y mentales disminuye el cansancio de las mismas.	4	14%	0	0%	3	10%	7	24%	15	52%	29

PREVENIR Y REDUCIR EL ALTO ÍNDICE DE CANSANCIO MENTAL Y VISUAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA "INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA" MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2019.

COMPROMISO Y PERTINENCIA LABORAL											
Las pausas activas ayudan a desarrollar un compromiso de pertinencia laboral en los colaboradores.	4	14%	0	0%	7	24%	10	34%	8	28%	29
El entorno laboral de su area de trabajo existe compromiso y pertinencia laboral.	3	10%	0	0%	2	7%	14	48%	10	34%	29
En la empresa existe el apoyo para desarrollarme personal y profesionalmente .	3	10%	0	0%	4	14%	12	41%	10	34%	29
El compromiso y pertinencia laboral existe en su puesto de trabajo.	4	14%	0	0%	2	7%	8	28%	15	52%	29
BENEFICIOS AL APLICAR LAS PASUS ACTIVAS											
Las pausas activas al plicarlas aumenta la tolerancia y serenidad en su puesto de trabajo.	3	10%	1	3%	6	21%	10	34%	9	31%	29
Al utilizar las pausas activas específicamente visuales y mentales disminuye el cansancio de las mismas.	5	17%	1	3%	1	3%	10	34%	12	41%	29
Al aplicar las pausas activas aumenta la productividad.	4	14%	2	7%	3	10%	8	28%	12	41%	29
Al aplicar las pausas activas mejora las relaciones interpersonales con las areas que se relaciona su trabajo.	3	10%	1	3%	5	17%	10	34%	10	34%	29

Figura No.-7 Encuesta aplicada

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lorena Herrera.

Análisis

La encuesta fue realizada a 29 colaboradores del área administrativa que laboran las ocho horas consecutivas en frente de un computador los cuales se reparten en cuatro tipos de preguntas que evalúa la satisfacción del ambiente laboral que se encuentran, cansancio visual y mental, compromiso y pertinencia laboral y los beneficios de las pausas activas al aplicarlas.

La encuesta arroja los siguientes resultados en la satisfacción del ambiente laboral con un 41% que esta de muy de acuerdo en con la satisfacción del ambiente laboral, con un 31% está de acuerdo con su entorno laboral.

En el cansancio visual y mental esta con muy de acuerdo con y de acuerdo con un porcentaje de 38% que el cansancio visual y mental son factores para que exista errores en su labor diaria, lo que también se identifica que reconocen los beneficios al aplicar las pausas activas en su jornada laboral.

En el compromiso y pertinencia laboral contribuye a su desarrollo con un 34% está de acuerdo al aplicar las pausas activas se desarrolló el compromiso y pertinencia laboral lo que beneficia a que los colaboradores cuiden su entorno, materiales, herramientas de trabajo.

En los beneficios que tiene las pausas activas con un 41% que se encuentra de acuerdo ya que identifican que aumenta la tolerancia y serenidad en su lugar de trabajo adicional de que disminuye el cansancio visual y mental lo que logra tener ventaja ante otras organizaciones aumenta la productividad y se tiene colaboradores fieles.

5.6. PORTADA DE LA PROPUESTA

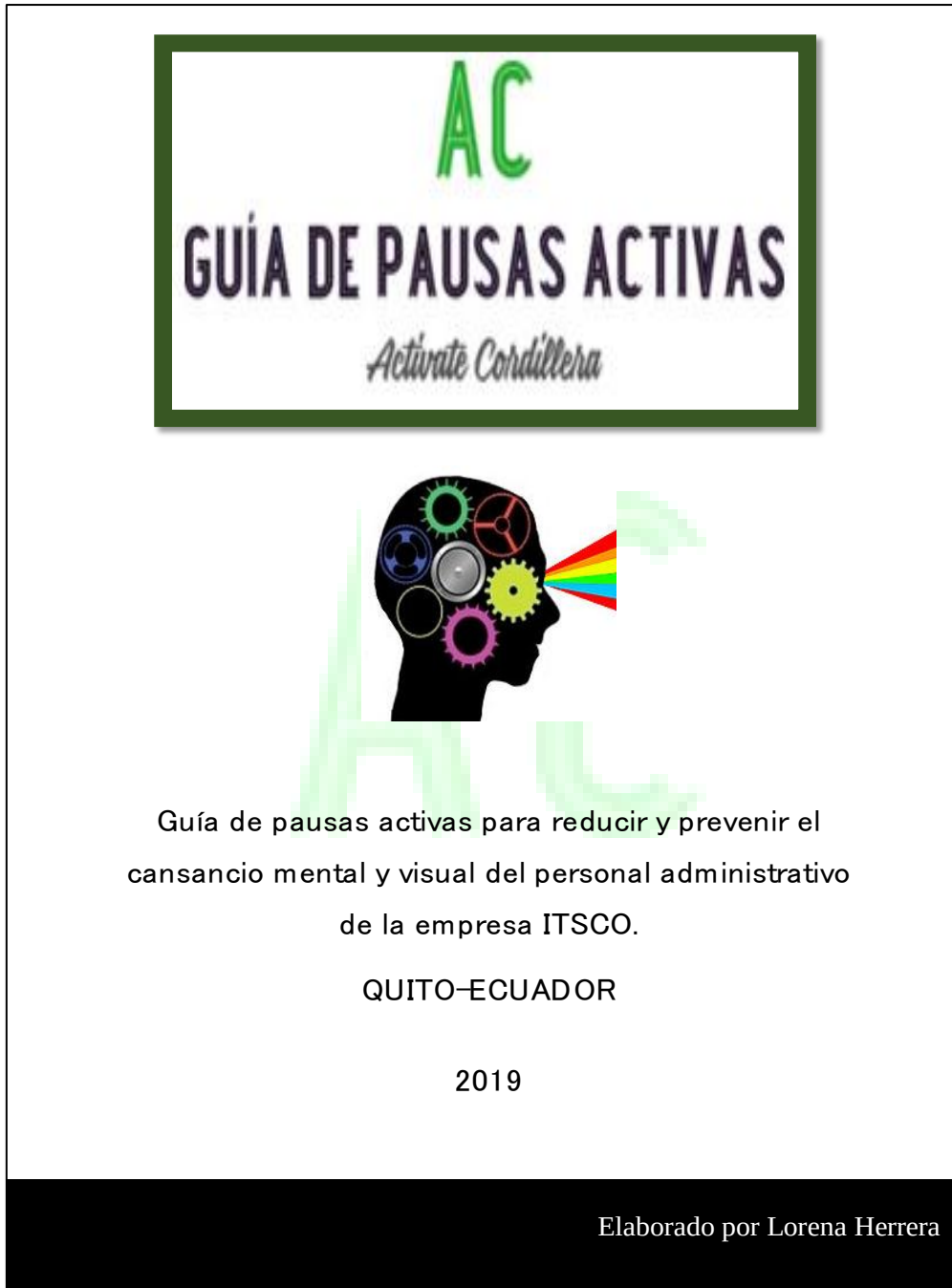


Figura No.-8 Portada

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lorena Herrera.

5.6.1. Introducción

En la presente guía se da conocer los diferentes ejercicios de pausas activas y sus beneficios a largo y corto plazo tanto interno y externo del desenvolvimiento del colaborador lo que se busca es crear una cultura en los colaboradores en este tema y contribuye a mejorar su calidad de vida laboral.

Al tener este tipo de actividades aumenta la confianza en sí mismo y descubre nuevas habilidades que tiene al trabajar en grupo e individual y la puede aplicar en su área de trabajo.

Este instrumento aumenta la productividad ya que al estar ocho horas debe de existir este tipo de actividades para que el colaborador despeje por unos minutos su mente y ponga en movimiento cada uno de sus músculos tanto visuales como corporales.

5.6.2. Marco Legal

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de etnia, religión, ideología política, condición económica o social (Organización Mundial de Salud, 2006, pág. 1).

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado Garantizará a las personas

trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Constituyente, 2017, pág. 29).

Se encuentra con el amparo de la Constitución de Montecristi Sección Octava, Trabajo y Seguridad Social Art. 33 , que en Ecuador los empresario deben de brindar a sus colaboradores un empleo saludable lo que conlleva a la implementación de la pausas activas van a acorde a ley vigente de Ecuador.

5.6.2.1. OBJETIVO DE LA GUÍA

5.6.2.1.1. Objetivo General

Crear un tiempo de esparcimiento mental y visual en el la jornada laboral contribuye a tener un buen clima laboral, disminuye las tensiones musculares mentales y disminuye el cansancio visual.

5.6.2.1.2. Objetivo Específico

- ✓ Disminuir y prevenir el estrés laboral.
- ✓ Aumentar la productividad de los colaboradores.
- ✓ Tener colaboradores competitivos.
- ✓ Generar hábitos de comportamiento.

5.6.2.1.3. Misión

Concientizar el uso de las pausas activas en el puesto de trabajo en los colaboradores de la empresa ITSCO con actividades fáciles de aplicar y contribuye a la seguridad de cada colaborador.

5.6.2.1.4. Visión

La guía de pausas activas tiene como propósito generar cultura organizacional en cada uno de los colaboradores de la empresa ITSCO y evolucionar en base a las necesidades del mismo.

5.6.2.1.5. Valores para aplicar las pausas activas

- ✓ Compromiso Laboral
- ✓ Compañerismo
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Disciplina políticas y normas y viene establecidos.

5.6.2.2. Que son las pausas activas

Son actividades que tienen de duración aproximadamente de unos 5 a 15 minutos varia de la área que se quiera aplicar y lo que se quiera lograr con las mismas ya que existen un sinnúmero y estas fueron creadas para reducir el cansancio laboral específicamente en el área administrativa es el estrés el síndrome de la visión de computador lo que afecta a la salud de los colaboradores tanto personal como laboral al aplicarlas contribuye al eficaz desenvolvimiento y entregar un trabajo de calidad y cumplir con exigencias tanto constitucionales como empresariales el Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (Asamblea Constituyente, 2017).

5.6.2.3. Fatiga mental

La fatiga mental provocada por el trabajo es una consecuencia de la tensión que éste produce y suele eliminarse mediante un adecuado descanso. La fatiga es un mecanismo regulador del organismo, y tiene un gran valor adaptativo en tanto y cuanto que indica la necesidad de descanso (Universidad Valencia, 2017).

5.6.2.4. A que llamamos cansancio o desgaste laboral

El agotamiento laboral es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad persona, el "agotamiento" no es un diagnóstico médico. Algunos expertos piensan que hay otros trastornos, como la depresión, detrás del agotamiento. Algunas investigaciones sugieren que muchas personas que experimentan síntomas de agotamiento laboral no creen que sus trabajos sean la causa principal. Cualquiera que sea la causa, el agotamiento laboral puede afectar la salud física y mental Fuente especificada no válida.

5.6.2.5. Fatiga visual

Son dolencias que se desarrollan por estar varias horas frente a un computador, celular con un brillo adecuado ya que debe regularse en base a la luz natural que nos rodea los síntomas de la fatiga visual son parpados cansados, ojos rojos , ojos secos ,visión borrosa y más dolores loe que dificulta que el colaborador reluzca su potencial.

5.6.2.6. A quien va dirigido

Al personal administrativo de la empresa ITSCO (Contable, Marketing, Talento Humano, Bolsa de empleo, Relaciones públicas) estos departamentos fueron tomados

en cuenta por que laboran ocho horas continuas y es el personal que esta vulnerable a tener estrés, cansancio visual, desconcentración y dolores musculares.

5.6.2.6.1. Responsables

Serán responsables las siguientes personas:

- ✓ Coordinador de Talento Humano.
- ✓ Jefes de departamentos.
- ✓ Proyectista.

5.6.2.6.2. Duración de las pausas activas

Deben durar como mínimo cinco minutos y como máximo quince minutos lo recomendable para que tengan beneficios positivos y si sobrepasa este tiempo puede tener efectos revote como cansancio y disminuir la productividad lo que no es factible para una empresa que se encuentra en constante crecimiento se recomienda cada dos o cuatro horas de trabajo se debe aplicar para lubricar la vista y oxigenar el cerebro.

5.6.2.6.3. Quien no deben realizar las pausas activas

Personas que tengan las siguientes enfermedades deben consultar con su médico antes de realizar las pausas activas en su lugar de trabajo:

- Fracturas no consolidadas.
- Hipoglicemia.
- Personas hipertensas.
- Personas que necesiten o requieran reposo.

Tomando esto en cuenta esta población se debe identificar y dar a conocer a las personas que van a socializar estas actividades para que no exista malos entendidos (Montenegro, 2018) es muy importante detectar cuales son los colaboradores que están dentro de este grupo para personalizar los ejercicios con el propósito de que todos tenga este esparcimiento ya que iríamos contra la ley si no los incluimos en estas actividades lo que no es el propósito.

5.6.2.6.4. Ventajas al aplicar las pausas activas

- Clima laboral saludable.
- Aumentan colaboradores motivados.
- Previene y disminuye enfermedades laborales.
- Aumenta la productividad.
- Se genera compañerismo entre todas las áreas.
- Aumenta la iniciativa por parte de los colaboradores.
- Colaboradores con empoderados de la empresa.
- Mejora el ritmo muscular.
- Aumenta las relaciones interpersonales.
- Maneja de manera efectiva sus emociones.

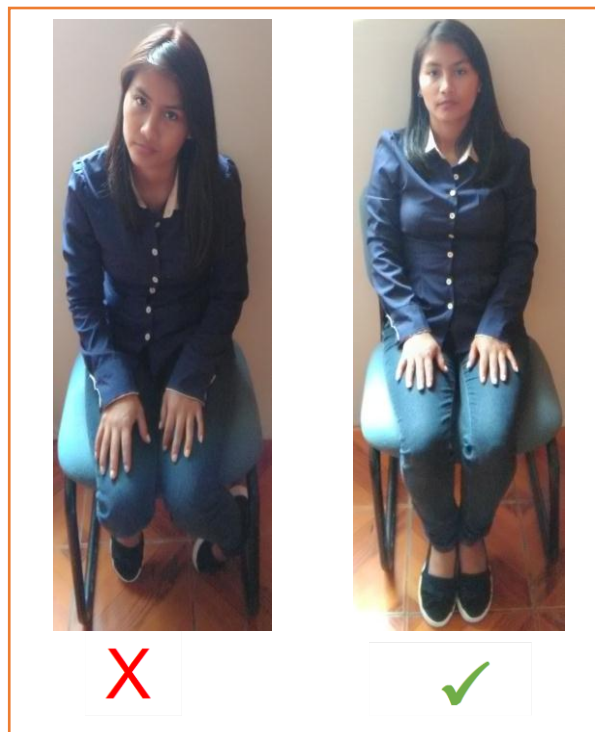
5.6.3. Metodología

La metodología será participativa donde se combinarán las actividades anteriormente enunciadas. Se realizarán dos veces al día (una en la mañana y otra en la tarde) de 5 a 7 minutos cada una (Shared services solutions, 2013).

Trabajo practico tanto individual como grupal.

Participando en los distintos ejercicios prácticos que se da a conocer en un cronograma de rutinas diarias.

5.7.EJERCICIOS VISUALES



Explicación: Sentarse de manera erguida, mantener una respiración controlada para iniciar las pausas activas.

Duración: entre 3 a 5 minutos.

Observación: si tiene algún tipo de enfermedad de columna evite este tipo de movimientos.

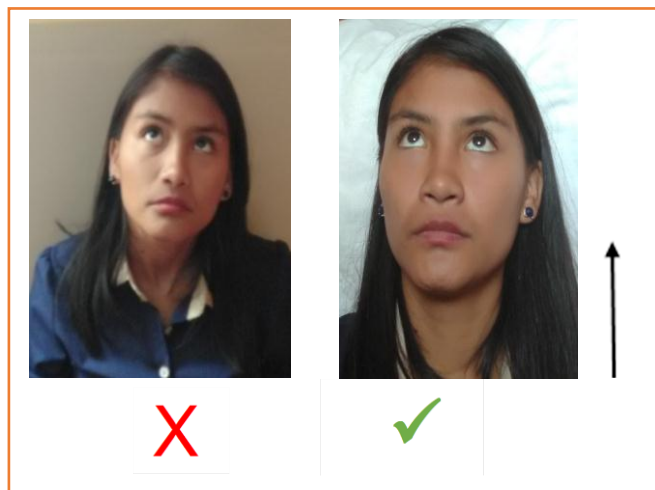
Figura No.-9 ejercicio visual

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.

Objetivo de la actividad

Prevenir enfermedades de la columna y evitar dolores de la misma ya que esto desencadena estrés e irritación al tratar con otras personas.



Explicación: Mirada hacia arriba sin mover la cabeza.

Duración: durante 5 segundos.

Figura No.-10 Ejercicio visual

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.



Explicación: Mirada hacia al extremo derecho e izquierdo sin mover la cabeza y cerrar los ojos durante 3 segundos al finalizar la rutina.

Duración: durante 5 segundos repetir.

Figura No.-11 Ejercicio visual

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.

Objetivo de la actividad

Lubricar los ojos para evitar sufrir ojo seco e irritación visual.

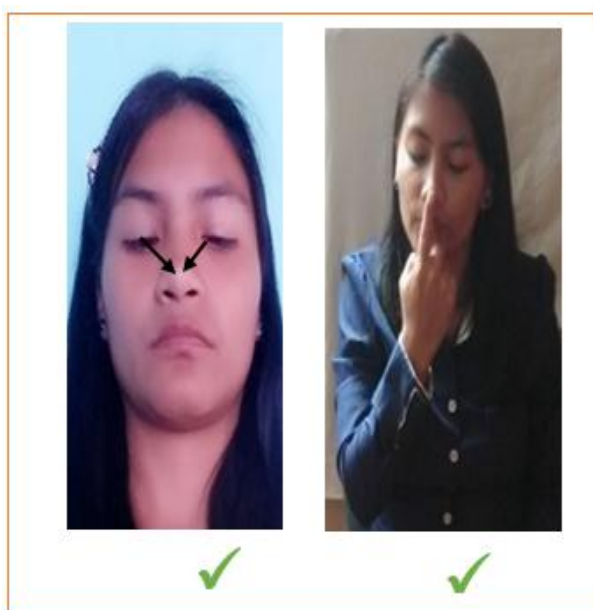


Figura No.-12 Ejercicio visual

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.

Explicación: Mirar la punta de la nariz sin mover la cabeza y cerrar los ojos.

Duración: 5 segundos realizar tres secuencias.



Figura No.-13 Ejercicio visual

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.

Explicación: Masajear con las yemas los párpados.

Duración: 10 segundos

Observación: si tiene dolores intenso acudir a su especialista ocular.

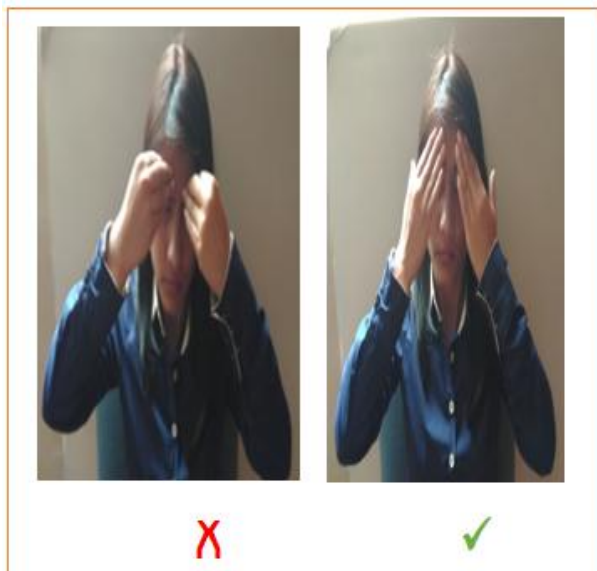


Figura No.-14 Ejercicio visual

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.

Explicación: Masajear con las yemas la frente con suavidad.

Duración: 15 segundos.

Observación: si tiene dolores intenso y constates acudir a su especialista de confianza.



Figura No.-15 Ejercicio visual

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.

Explicación: Masajear con las yemas las cienes de manera circular con suavidad.

Duración: 15 segundos

Observación: si tiene dolores intenso y constates acudir a su especialista de confianza.



Explicación: Masajear con las yemas la parte inferior de los ojos de manera circular con suavidad.

Duración: 15 segundos

Observación: si tiene dolores intenso y constates acudir a su ocular.

Figura No.-16 Ejercicio visual

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.

Objetivo de la actividad

Mejora la visión y previene la visión borrosa en el transcurso de sus labores.

5.7.1. Reforzar los ejercicios visuales

Duración: 4:54minutos

Nombre: pausa activa visual



Figura No.-16 Ejercicios visuales

Dirección electrónica: <https://www.youtube.com/watch?v=l6qkPmgmmbk>

5.8. EJERCICIO MENTALES



Explicación: Observar las palabras y mencionar los colores que tienen más no la palabra que dice.

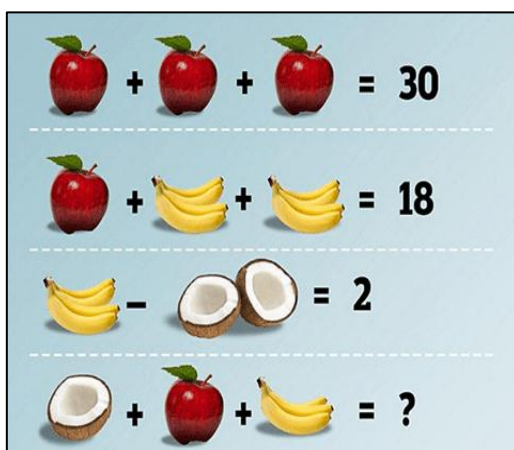
Duración: como máximo debe durar 5 segundos y como mínimo 8 segundos.

Figura No.-17 Ejercicios visuales

Fuente: <http://mejoresimagenes.co/juegos-mentales-para-ninos-y-adultos-los-mas-dificiles/>

Objetivo de la actividad

La velocidad de pensamiento, atención, reducir la automaticidad.



Explicación: Observar las frutas y analizar su valoración y realizar la operación correspondiente ya sea suma o resta y resolver el último ejercicio.

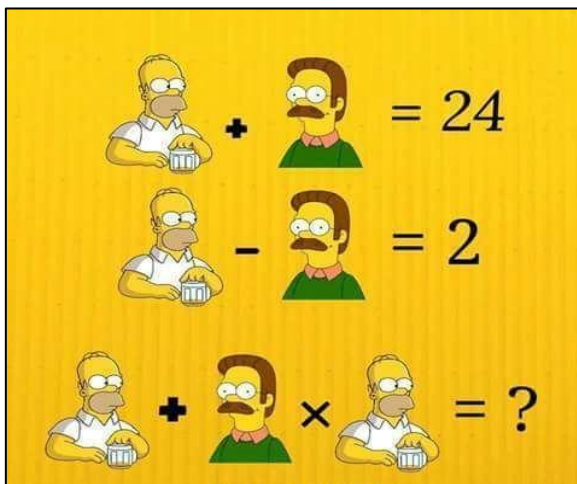
Duración: como máximo debe durar 8 segundos y como mínimo 12 segundos.

Figura No.-18 Ejercicio visual

Fuente: <http://mejoresimagenes.co/juegos-mentales-para-ninos-y-adultos-los-mas-dificiles/>

Objetivo de la actividad

La velocidad de pensamiento, atención, reducir la automaticidad y pensamiento analítico.



Explicación: Observar las imágenes y analizar su valoración y realizar la operación correspondiente ya sea suma o resta y resolver el último ejercicio.⁷

Duración: como máximo debe durar 6 segundos y como mínimo 11 segundos.

Figura No.- 19 Ejercicio Visual

Fuente: <http://mejoresimagenes.co/juegos-mentales-para-ninos-y-adultos-los-mas-dificiles/>



Explicación: leer detenidamente y resuelve ¿Cuántos peces quedan en el estanque?

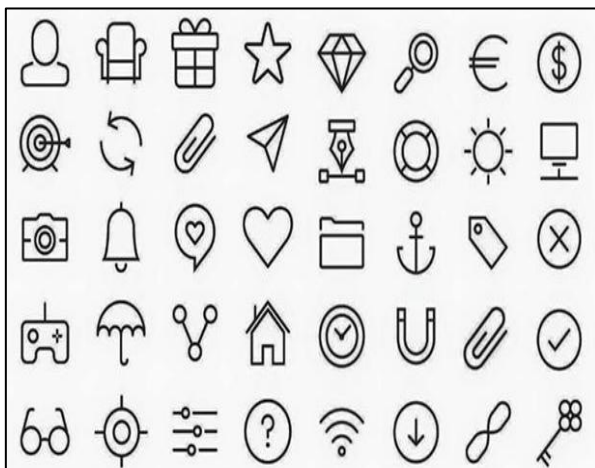
Duración: máximo 5 segundo y como mínimo 10 segundos.

Figura No.-20 Ejercicio visual

Fuente: <http://mejoresimagenes.co/juegos-mentales-para-ninos-y-adultos-los-mas-dificiles/>

Objetivo de la actividad

Aumenta agilidad mental, concentración y análisis.



Explicación: Observar detenidamente y encuentra el objeto repetido.

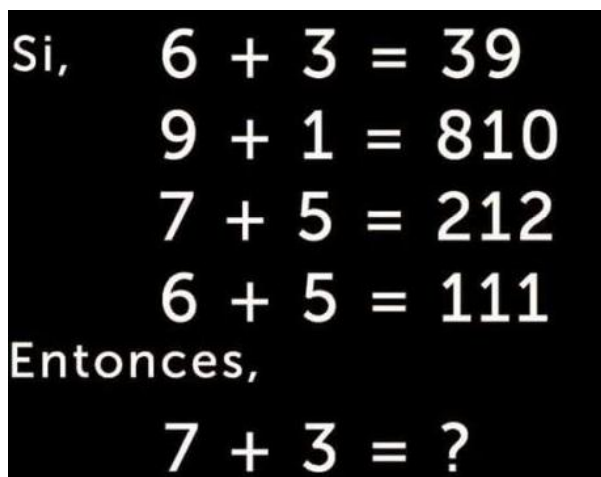
Duración: máximo 5 segundo y como mínimo 10 segundos.

Figura No.-21 Ejercicio visual

Fuente: <http://mejoresimagenes.co/juegos-mentales-para-ninos-y-adultos-los-mas-dificiles/>

Objetivo de la actividad

Aumenta la concentración y a tener una observación detallada.



Explicación: Observar detenidamente e identifica que operaciones no más se debe realizar para obtener ese resultado.

Duración: máximo 15 segundo y como mínimo 20 segundos.

Figura No.-22 Ejercicio visual

Fuente: <http://mejoresimagenes.co/juegos-mentales-para-ninos-y-adultos-los-mas-dificiles/>



Explicación: Observa con detalle e identifica la gafa que no se repite.

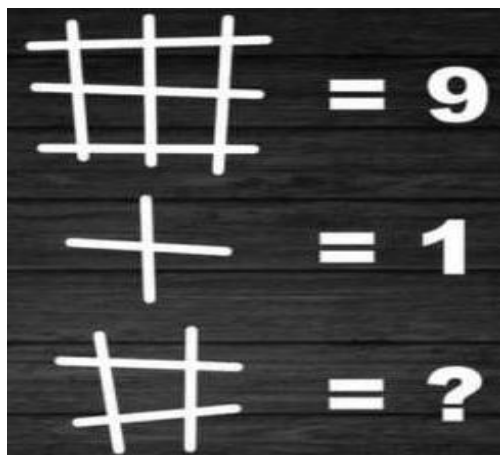
Duración: máximo 10 segundo y como mínimo 15 segundos.

Figura No.-23 Ejercicio visual

Fuente: <http://mejoresimagenes.co/juegos-mentales-para-ninos-y-adultos-los-mas-dificiles/>

Objetivo de la actividad

La velocidad de pensamiento, atención, reducir la automaticidad.



Explicación: Observa con detalle y resuelve la operación que se debe realizar para obtener el resultado en base a las líneas de cada ejercicio. ¿Encuentre el resultado?

Duración: máximo 15 segundo y como mínimo 20 segundos.

Figura No.-24 Ejercicio visual

Fuente: <http://mejoresimagenes.co/juegos-mentales-para-ninos-y-adultos-los-mas-dificiles/>

Objetivo de la actividad

Aumenta la concentración, observación detallada y análisis matemático.

$$\begin{array}{l}
 a + a + a = 30 \\
 a + b + b = 20 \\
 b + 2c + 2c = 9 \\
 b + c \cdot a = ?
 \end{array}$$

Explicación: Observo las letras y analizó su valoración y realizo la operación respectiva último ejercicio para encontrar el resultado del último ejercicio.

Duración: como máximo debe durar 6 segundo y como mínimo 11 segundos.

Figura No.-25 Ejercicio visual

Fuente: <http://mejoresimagenes.co/juegos-mentales-para-ninos-y-adultos-los-mas-dificiles/>

5.8.1. Reforzar los ejercicios mentales.

Duración: 9:01minutos

Nombre: 10 juegos mentales que harán ejercitar tu cerebro

Dirección electrónica: <https://www.youtube.com/watch?v=5BMEkzeoYds>



Figura No.-26 Ejercicios visuales

Cronograma de ejercicios

Tabla No.-7 Cronograma de actividades

DIA	HORARIO		TIPO DE EJERCICIO	DURACIÓN
	MATUTINO	VESPERTINO		
LUNES	11:00 a 11:15	15:00 a 15:15	Dar a conocer que es pausas activa y veneficios	15 min a 20 min
			Ejercicio visual # 3	3 veces
			Ejercicio mental # 2	12 segundos
			Ejercicio visual # 7	4 veces
			Ejercicio mental # 4	10 segundos
			Ejercicio visual # 8	3 veces
			Ejercicio mental # 1	8 segundos
			Ejercicio visual # 5	3 veces
MIÉRCOLES	10:00 a 10:10	17:40 a 17:15	Ejercicio mental # 3	11 segundos
			Reforzar con el video de la mente	04 a 05 minutos
			Ejercicio mental # 8	20 segundos
			Ejercicio visual # 1	3 veces
VIERNES	11:00 a 11:20	14:00 a 14:10	Ejercicio mental # 5	10 segundos
			Ejercicio visual # 2	4 veces

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.

Tabla No.-8 Cronograma de actividades

DIA	HORARIO		TIPO DE EJERCICIO	DURACIÓN
	MATUTINO	VESPERTINO		
LUNES	11:00 a 11:15	17:40 a 17:15	Hacer ejercicios grupales	15 min a 20 min
			Ejercicio visual # 1	3 veces
			Ejercicio mental # 6	20 segundos
			Ejercicio visual # 2	4 veces
			Ejercicio mental # 5	10 segundos
			Ejercicio visual # 3	3 veces
MIÉRCOLES	10:00 a 10:15	14:00 a 14:10	Ejercicio mental # 4	10 segundos
			Ejercicio visual # 4	3 veces
			Ejercicio mental # 3	11 segundos
			Reforzar con el video visual.	04 a 05 minutos
			Ejercicio mental # 2	12 segundos
VIERNES	11:00 a 11:20	15:00 a 15:15	Ejercicio visual # 5	3 veces
			Ejercicio mental # 1	8 segundos
			Identificar las ventajas de las pausas activas realizadas.	10 a 15 minutos

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera

CAPITULO VI RECURSOS

6.1. Aspecto administrativo.

Son los recursos que se utilizan para el desarrollo de la propuesta.

- ✓ Recurso administrativo.
- ✓ Recursos humanos.
- ✓ Instituto cordillera.
- ✓ Recursos tecnológicos.
- ✓ Recurso financiera.

6.1.1. Recursos administrativos.

- ✓ Aprobación del tema de tesis.
- ✓ Investigación de campo.
- ✓ Estudio.
- ✓ Autorizaciones.

6.1.2. Recursos humanos.

- ✓ Gerencia general.
- ✓ Coordinador de Talento Humano.
- ✓ Personal administrativa.

6.1.3. Instituto Cordillera

- ✓ Tutor
- ✓ Proyectista.
- ✓ Lector.

6.1.4. Recursos tecnológicos.

- ✓ Pen drive.
- ✓ Laptop.
- ✓ Celular de la cámara fotográfica.
- Impresora.

6.1.5. Recursos financieros.

Tabla No.-9 Presupuesto

Maquinaria Y Equipo				
Nº	Descripción	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
1	Laptop	1	\$ 700,00	\$ 700,00
2	Impresora	1	\$ 20,00	\$ 20,00
3	Celular con cámara Fotográfica	1	\$ 15,00	\$ 15,00
Total				\$ 735,00
Suministros Y Materiales				
4	Resma Papel Bond	1	\$ 3,50	\$ 3,50
5	Impresiones	500	\$ 0,03	\$ 15,00
6	Copias	29	\$ 0,03	\$ 0,87
7	Internet	2	\$ 11,00	\$ 22,00
8	Cuaderno	1	\$ 1,35	\$ 1,35
9	Empastado	1	\$ 10,00	\$ 10,00
Total				\$ 52,72
11	Imprevistos			\$ 12,00
Total Presupuesto del Proyecto		\$ 799,72		
Total Presupuesto Guía de Pausas Activas		\$ 25,00		
Total Capacitación		\$ 280,00		
Total		\$ 1104,72		

Fuente: Investigación Estudio de campo, ITSCO, 2018-2019

Elaborado por: Lorena Herrera.

6.2. Cronograma.

Tabla No.-10 Cronograma

ACTIVIDADES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	N. de semanas				N. de semanas				N. de semanas				N. de semanas				N. de semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Capítulo I Antecedentes																				
Capítulo II Involucrados																				
Corrección del capítulo II																				
Capítulo III Problemas y Objetivos																				
Presentación del Capítulo III																				
Capítulo IV Alternativas																				
Capítulo V Propuesta																				
Diseño de Tabulación de Encuestas.																				
Aplicación de las encuestas.																				
Capítulo VI Aspectos Administrativos																				
Capítulo VII Conclusiones y Recomendaciones																				
Capítulo VII Conclusiones y Recomendaciones																				
Entrega del proyecto I+D+I el borrador																				
Corrección por parte del lector																				

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lorena Herrera.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

Se evidencia las siguientes conclusiones.

Se realizaron las encuestas dando como resultado que existen conocimientos básicos de lo que son las pausas activas pero no las realizan por falta de reforzamiento del personal encargado de realizar estas actividades también que son pocos los espacios para poder realizar estas actividades con mayor impacto positivo lo cual les limita al realizarlas

En conclusión es que hace más de 3 años fueron las pausas activas que se realizaron ya sean por falta de organización, de presupuestos y más recursos estas actividades son necesario para que el colaborador desarrolle habilidades que ayudan en su área de trabajo.

Se realizó una guía de pausas activas donde se da a conocer diferentes actividades para realizar, un cronograma de actividades los tiempos que debe durar y ciertos parámetros legales que amparan estas actividades en el área de trabajo.

Este proyecto es factible de aplicarlos ya que tiene ventajas tanto visible con no visibles y beneficiosos para a organización y a que siga en constante crecimiento.

7.2. Recomendaciones.

Se recomienda al departamento de Talento Humano debería de ser constante en este tipo de actividades ya que son necesarias para que el colaborador tenga una buena calidad de vida laboral adicional tienen ventajas positivas para la organización y personalmente ya que evita enfermedades a largo plazo lo que contribuye a tener una mejor productividad.

Es recomendable el desarrollo de estas actividades para el personal ya que contribuye a trabajar en equipo y a identificar nueva habilidades y destrezas que contribuye al desarrollo personal y profesional.

Al aplicar esta herramienta se evidencio la predisposición de aprender en los colaboradores y de aportar con lo que conocen ya que cada una de las actividades tienen un propósito distinto y resultados distintos varía del estado de ánimo que encuentre al iniciar las pausas activas al poner en conocimiento este proyecto a los colaboradores.

BIBLIOGRAFIA

Asamblea Constituyente. (01 de enero de 2017). *La Constitución*. Recuperado el 22 de 01 de 2019, de La Constitución:

<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

Asamblea Constituyente. (01 de enero de 2017). *La Constitución*. Obtenido de La Constitución: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

Bienestar Familiar. (1 de octubre de 2010). *Pausas activas*. Recuperado el 5 de abril de 2019, de Pausas activas:
https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/pu1.pg6_.gth_publicacion_cartilla_pausas_activas_2018_v1.pdf

Chevalier. (02 de 01 de 2009). *Sistema de analisis social*. Recuperado el 03 de 04 de 2019, de <http://www-sas-pm.com>

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento Humano*. MEXICO: Elsevier Editora Ltda. Recuperado el 02 de 03 de 2019

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: McGraw-Hill Companies, Inc.

Constitución del Ecuador. (01 de enero de 2018). *Constitución del Ecuador*. Recuperado el 15 de 02 de 2019, de Constitución del Ecuador.:
<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

De conceptos. (05 de enero de 2019). Recuperado el 04 de febrero de 2019, de <https://deconceptos.com/general/guia>

Dinero.com. (12 de enero de 2016). *Internacional* [Dinero.com - Colombia].

Recuperado el 14 de MARZO de 2019, de Internacional [Dinero.com - Colombia]: Dinero.com

Ecuambiente Consulting Group. (01 de 08 de 2017). *EIA DEL PROYECTO MINERO BRAMADEROS*. Recuperado el 02 de 03 de 2019, de https://maecalidadambiental.files.wordpress.com/2017/12/cap-9-anc3a1lisis-de-alternativas_v2.pdf

Enciclopedia Economica. (24 de 03 de 2017). *Muestra estadística*. Recuperado el 11 de 04 de 2019, de <https://enciclopediaeconomica.com/muestra-estadistica/>

Ferrer, J. (01 de 01 de 2010). *conceptos básicos de metodología de la investigación* . Obtenido de Higiene y Seguridad : <http://metodologia02.blogspot.com/p/justificacion-objetivos-y-bases.html>

Fundación Mapre. (01 de 01 de 2015). *Seguridad y Promoción de la Salud*. Recuperado el 08 de Abril de 2019, de <https://seguridadypromociondelasalud.fundacionmapfre.org/n140/es/articulo3.html>

Idalberto, C. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santafé de Bogotá: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A. Recuperado el 11 de 03 de 2019

Idalberto, C. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Elsevier Editora Ltda.

Idalberto, C. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: AMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Idalberto, C. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Imágenes para la familia. (10 de 04 de 2019). *Mejores imágenes online*. Recuperado el 10 de 04 de 2019, de <http://mejoresimagenes.co/juegos-mentales-para-ninos-y-adultos-los-mas-dificiles/>

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. (23 de Septiembre de 2015). *REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD*. Recuperado el 05 de 02 de 2019, de REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD: http://unachprueba.unach.edu.ec/wp-content/Riesgos%20Laborales/Normativa_legal_vigente/Resoluci%C3%B3n%200957%20CAN.pdf

Instituto Tecnológico Superior Cordillera. (19 de Febrero de 1993). *ITSCO*. Recuperado el 11 de 04 de 2019, de <https://www.cordillera.edu.ec/mision-vision-valores/>

Instituto Tecnológico Superior Cordillera. (19 de Febrero de 1993). *Registro Institucional*. Recuperado el 05 de 04 de 2019, de https://www.cordillera.edu.ec/wp-content/uploads/pdf/registro_institucional.pdf

Iñiguez Rueda, L. (1999). *Investigación y evaluación cualitativa* (Vol. 23). Barcelona.

Jaensch, E. R. (01 de 01 de 1935). *Studies of Interference in serial verbal experiments*. Alemania: EE.GG. Recuperado el 10 de 04 de 2019

lebizLatam.com. (04 de abril de 2016). *lebizLatam.com*. Recuperado el 12 de 03 de 2019, de lebizLatam.com: <http://www.ebizlatam.com/recomendaciones-disminuir-estres-laboral/>

Ley Organica de Salud. (12 de abril de 2017). *Ministerio de Salud Publica*. Recuperado el 13 de 01 de 2019, de Ministerio de Salud Publica:
<http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/07/LI-LEY-ORGANICA-DE-SALUD.pdf>

Licha, I. (01 de 03 de 2009). *Herramientas para la formación de políticas,el análisis de los actores*. Recuperado el 29 de 12 de 2018, de Herramientas para la formación de políticas ,el análisis de los actores.:
<http://www.ceppia.com.co/Herramientas/Herramientas/Licha-%202009.pdf>

Mayoclinic. (04 de 02 de 1998). *Medical Education and research*. Recuperado el 15 de 04 de 2019 , de <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>

Montenegro, D. C. (13 de enero de 2018). *Pausas activas ayudan a prevenir graves enfermedades*. Recuperado el 06 de abril de 2019, de <https://www.hospitalinfantildesanjose.org.co/cuidados-generales/las-pausas-activas-ayudan-a-prevenir-graves-enfermedades>

Moreno, P. G. (28 de abril de 2016). *EfeSalud*. Obtenido de EfeSalud:
<https://www.efesalud.com/estres-bomba-relojeria-laboral/>

ok diario. (20 de febrero de 2018). Recuperado el 1 de 04 de 2019, de <https://okdiario.com/curiosidades/que-metodo-descriptivo-2457888>

Organización Internacional de Trabajo. (02 de enero de 2011). *Salud y seguridad*. Recuperado el 22 de enero de 2019, de Salud y seguridad:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (09 de Enero de 2016). *Estres Laboral*.

Recuperado el 13 de febrero de 2019, de Estres Laboral:

<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización Mundial de Salud. (01 de octubre de 2006). *Organización Mundial de*

Salud. Recuperado el 13 de 01 de 2019, de Organización Mundial de Salud:

https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Organización Mundial de Salud. (01 de octubre de 2006). *Organización Mundial de*

Salud. Recuperado el 21 de febrero de 2019, de Organización Mundial de Salud:

https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Palmero, J. R. (2011). Herramienta para la investigación en tecnologías de la información y la comunicación . *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 140-141.

Punto y coma. (28 de junio de 2013). *Punto y coma*. Recuperado el 02 de 04 de 2019,

de <https://javiervite.wordpress.com/category/academia/seminario-de-tesis/marco-teorico/>

Question Pro. (01 de enero de 2019). Recuperado el 13 de 02 de 2019 , de

<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>

Revista Cubana de Salud Pública. (2011). SALUD PUBLICA. *Revista Cubana de Salud*

Pública., [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0864-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0864-346620110001&lng=es&nrm=iso)

[346620110001&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0864-346620110001&lng=es&nrm=iso). Recuperado el 12 de 12 de 2018, de Revista

Cubana de Salud Pública. 2011; artículo 37 paginas 306-313.

Revista Digital. (16 de febrero de 2019). *INESEM*. Recuperado el 11 de 03 de 2019, de <https://revistadigital.inesem.es/gestion-empresarial/ansiedad-laboral/>

Shared services solutions. (2013). *Programa de pausas activas*. Madellín: Torre empresarial. Recuperado el 10 de 04 de 2019

Significados metodologicos. (24 de febrero de 2013). Recuperado el 05 de diciembre de 2018, de <https://www.significados.com/metodologia/>

Significados.com. (01 de 01 de 2013). *Significados*. Recuperado el 9 de 04 de 2019, de <https://www.significados.com/tangible/>

Universidad Valencia. (12 de 04 de 2017). *Fatiga mental*. Recuperado el 11 de 04 de 2019, de https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/323fatiga_mental.html

Universo formulas. (05 de 01 de 2019). *Población estadística*. Recuperado el 12 de 03 de 2019, de <https://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/poblacion-estadistica/>

Varilux. (12 de enero de 2018). *Varilux*. Recuperado el 25 de marzo de 2019, de Varilux: <https://varilux.es/salud-visual/fatiga-visual/>

Venemedia Comunicaciones C.A. (22 de marzo de 2011). *Definición de metodo cualitativo*. Recuperado el 13 de 02 de 2019, de <https://conceptodefinicion.de/metodo-cualitativo/>

Venemedia Comunicaciones C.A. (03 de enero de 2011). *Definición de metodo cuantitativo*. Recuperado el 22 de febrero de 2019, de <https://conceptodefinicion.de/metodo-cuantitativo/>

WordPress. (05 de 03 de 2018). *Definición.de*. Recuperado el 16 de 03 de 2019, de
<https://definicion.de/intangible/>

ANEXOS

Aplicación de la encuesta



Figura No.-27 Imagen aplicación de la encuesta

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.



Figura No.-28 Imágenes de la aplicación de la encuesta

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.

FORMATOS PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA

INFORME DE JEFE INMEDIATO			N°
1.- Datos generales			
Fecha ejecutada:	Día	Mes	Año
Apellidos		Nombres	
Área que labora			
2.- Descripción del motivo.			
3.- Observación			
Jefe		Colaborador	

Figura No.-29 Formato de informe de jefe inmediato

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.

N°				
EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR				
Fecha de aplicación 				
1.- Datos generales				
	Genero	Área que labora	Edad	
2.-Área de satisfacción colocar una (x) en la que se encuentre identificado				
Clima laboral	Ergonomía	Capacitaciones	Horarios	Motivación financiera
3.-Recomendación				
_____ Colaborador		_____ Responsable		

Figura No.-30 Formato de evaluación de satisfacción del colaborador

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				Nº
Nombre _____				
Cargo: _____				
Departamento: _____				
Jefe inmediato: _____				
Periodo de evaluación: _____				
A continuación encontrara preguntas coloque una (X) donde se acerque más a su realidad.				
PREGUNTAS	ALTO	MEDIO	BAJO	OBSERVACIÓN
Es sociable				
Entrega trabajo de calidad				
Tiene iniciativa				
Tiene facilidad de palabra				
Tiene apertura para trabajar en equipo.				
Es puntual en su trabajo				
Busca asesoramiento con sus compañeros.				
Transmite sus ideas con facilidad.				
Da prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal.				
Se preocupa por el cumplimiento de objetivos y resultados.				
RESULTADOS				
COMPROMISO PARA MEJORAR				
_____ Jefe inmediato			_____ Colaborador	

Figura No.-31 Formato de evaluación de desempeño

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera.

Que son las pausas activas

Son actividades que tienen de duración aproximadamente de unos 5 a 15 minutos varia de la área que se quiera aplicar y lo que se quiera lograr con las mismas ya que existen un sinnúmero y estas fueron creadas para reducir el cansancio laboral específicamente en el área administrativa es el estrés el síndrome de la visión de computador lo que afecta a la salud de los colaboradores tanto personal como laboral al aplicarlas contribuye al eficaz desenvolvimiento y entregar un trabajo de calidad y cumplir con exigencias tanto constitucionales como empresariales el Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo

Ventajas al aplicar las pausas activas.

- ✓ Clima laboral saludable.
- ✓ Aumentan colaboradores motivados.
- ✓ Previene y disminuye enfermedades laborales.
- ✓ Aumenta la productividad.
- ✓ Se genera compañerismo entre todas las áreas.
- ✓ Aumenta la iniciativa por parte de los colaboradores.
- ✓ Colaboradores con empoderados de la empresa.



Guía de pausas activas para reducir y prevenir el cansancio mental y visual del personal administrativo de la empresa ITSCO.



Mental



Visual

Realizado por: Lorena Herrera
Quito-Ecuador
2018-2019

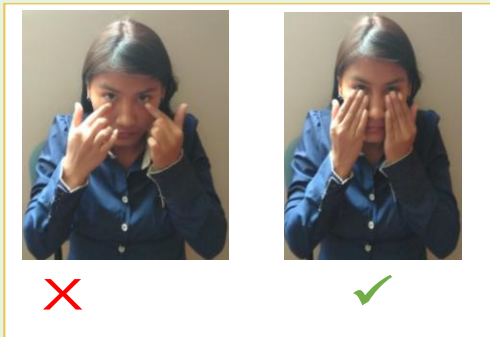
Misión Concientizar el uso de las pausas activas en el puesto de trabajo en los colaboradores de la empresa ITSCO con actividades fáciles de aplicar y contribuye a la seguridad de cada colaborador. Visión La guía de pausas activas tiene como propósito generar cultura organizacional en cada uno de los colaboradores de la empresa ITSCO y evolucionar en base a las necesidades del mismo. Valores para aplicar las pausas activas. ✓ Compromiso Laboral ✓ Compañerismo ✓ Responsabilidad ✓ Disciplina políticas y normas y viene establecidos.	Ejercicio visual  Explicación: Masajear con las yemas la parte inferior de los ojos de manera circular con suavidad. Duración: 15 segundos Observación: si tiene dolores intenso y constates acudir a su ocular.	Ejercicio mental  Explicación: leer detenidamente y resuelve ¿Cuántos peces quedan en el estanque? Duración: máximo 5 segundo y como mínimo 10 segundos.
--	--	--

Figura No.-32 Tríptico informativo

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Lorena Herrera



TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA

0032467

Especie Valorada
\$ 1.00

Quito, a 29 de Enero de 2019

Señor Ingeniero.

Ernesto Flores Córdova M.B.A.

RECTOR

Presente

Yo, Grace Lorena Herrera Huilpa Alumno/a del Sexto nivel.

de carrera de Administración de Recursos Humanos jornada Nocturna.

Comedidamente solicito a Ud. Por favor aprobación del tema de titulación

por parte de la dirección de carrera de recursos humanos, solicito se me autorice y se me permita desarrollar en tan distinguida institución Instituto Tecnológico Superior Cordillera, cuyo tema a realizarse es "Prevenir y reducir el alto índice de consorcio mental y visual en el personal administrativo de la empresa (ITSCO) mediante la elaboración de una guía de puestas activas D.H.A (2018-2019)

Esperando una favorable respuesta

Atentamente,

C.I. 173277452-9.

Tel.: _____

Cel.: 0999056945

E-mail: brisala16@outlook.com

Recibido Por:

Sé parte de una comunidad incluyente y participativa, donde el más importante eres tú,
con condiciones de igualdad y libre ejercicio de tus derechos.



TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA

0044120

Especie Valorada
\$ 1.00

Quito, a 04 de abril de 2019

Señor Ingeniero.

Ernesto Flores Córdova M.B.A.

RECTOR

Presente

Yo, Grace Lorena Herrera Hualpa Alumno/a del 6^{to} nivel.

de carrera de Adm. Recursos Humanos - personal jornada Nocturna

Comedidamente solicito a Ud. Se me facilite la aplicación de encuesta

al personal administrativo de tan prestigiosa institución educati
va, para continuar realizando mi tesis de grado.

Ya que estamos proximos a finalizar (guia de pue
as activas)

Lic. Yovana Muñoz

Atentamente.

para dar oportunidad
de aplicar el TEST.

C.I.

Telf.:

Cel.:

E-mail:

Recibido Por:



4-04-2019

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Proyecto de grado LorenaHerrera.pdf (D50778101)
Submitted: 4/17/2019 2:15:00 PM
Submitted By: brisaloris@outlook.com
Significance: 4 %

Sources included in the report:

tesis pausas activas.docx (D26584950)
Ramirez Flores Jessica Maribel 1.pdf (D30341360)
TESIS DENISSE NÚÑEZ RR.HH.docx (D26540278)
<http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4395/87-RHP-17-18-1716126600.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
<https://enciclopediaeconomica.com/muestra-estadistica/>
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
<https://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/poblacion->

Instances where selected sources appear:

15


ING.HIDALGO PAMELA
Tutora del Proyecto

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA									
BITÁCORA PARA EL CONTROL DE PRODUCTOS DE TITULACIÓN									
NOMBRE TUTOR: HEDALDO VICTOR VICTORIA RAMA									
NOMBRE ESTUDIANTE: JESSICA HUALPA CAYO CORDERA									
CARRERA: ADMINISTRACIÓN DE PROCESOS INDUSTRIALES REGIONAL									
TEMA DE TITULACIÓN: PREVENIR Y REDUCIR EL RIESGO DE CAÍDAS EN EL TRABAJO									
IMPRESIÓN REPORTE: UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS 2019									
TIPO REPORTE: ACUMULATIVO									
INVESTIGACIÓN DESARROLLO INNOVACIÓN									
MAY 2019									
OCT 2019, MAR 2019									
Nº. CONTROL	FECHA TUTORIA	TIPO ASISTENCIA	FECHA INICIO	TEMA TRATADO	FECHA FIN	HORAS	OBSERVACION	ESTADO DE	
1	16/274	2019-01-17	2019-01-17 11:30:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-17 15:30:00	4.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
2	16382	2019-01-19	2019-01-19 10:00:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-19 13:00:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
3	16326	2019-01-21	2019-01-21 15:00:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-21 18:00:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
4	17209	2019-01-18	2019-01-18 13:00:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-18 16:00:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
5	17103	2019-01-24	2019-01-24 17:00:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-24 20:00:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
6	16328	2019-01-26	2019-01-26 10:00:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-26 13:00:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
7	16377	2019-01-24	2019-01-24 17:00:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-24 20:00:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
8	16095	2019-01-17	2019-01-17 11:30:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-17 15:30:00	4.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
9	16377	2019-01-24	2019-01-24 17:00:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-24 20:00:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
10	16377	2019-01-24	2019-01-24 17:00:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-24 20:00:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
11	16419	2019-02-08	2019-02-08 11:30:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-02-08 14:30:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
12	16256	2019-01-28	2019-01-28 14:30:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-28 17:30:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
13	16256	2019-01-28	2019-01-28 14:30:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-28 17:30:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
14	16256	2019-01-28	2019-01-28 14:30:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-28 17:30:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
15	16256	2019-01-28	2019-01-28 14:30:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-28 17:30:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
16	16381	2019-02-12	2019-02-12 10:00:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-02-12 13:00:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
17	16382	2019-02-15	2019-02-15 12:15:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-02-15 15:15:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
18	16336	2019-02-25	2019-02-25 12:15:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-02-25 15:15:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
19	17205	2019-01-09	2019-01-09 17:00:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-09 20:00:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
20	16256	2019-01-28	2019-01-28 14:30:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-28 17:30:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
21	16381	2019-02-12	2019-02-12 10:00:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-02-12 13:00:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
22	16262	2019-01-02	2019-01-02 10:00:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-02 13:00:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
23	16259	2019-02-27	2019-02-27 15:25:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-02-27 18:25:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	
24	16263	2019-01-22	2019-01-22 18:30:00	ARTIFICIALES / CUANTO	2019-01-22 21:30:00	3.00	SE DESARROLLA LAS CORRECCIONES ENVIADAS POR EL TUTOR Y SE DA LA TUTORIA	PROCESADO	

PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA “INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA” MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019.

25	167341	2019-02-05	INSITU	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO EN LOS OBJETIVOS	2019-02-05 10:45:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO EN LOS OBJETIVOS	2019-02-05 16:00:00	4.00	SE DESARROLLAN LAS CORRECCIONES Y SE REALIZA INVESTIGACIÓN DE TODO LO QUE ENVOLVA EL TÍTULO	PROCESADO
26	167342	2019-02-06	INSITU	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO EN LOS OBJETIVOS	2019-02-06 09:32:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO EN LOS OBJETIVOS	2019-02-06 11:52:00	2.00	SE DESARROLLAN LAS CORRECCIONES SOLICITADAS	PROCESADO
27	167344	2019-02-01	AUTONOMA	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-01 09:51:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-01 12:46:00	3.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES Y SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN	PROCESADO
28	167311	2019-02-25	AUTONOMA	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-25 13:23:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-25 16:22:00	3.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES EN EL TEMA	PROCESADO
29	167315	2019-02-01	AUTONOMA	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-01 12:24:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-01 16:24:00	3.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES EN EL TEMA	PROCESADO
30	167315	2019-02-01	AUTONOMA	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-01 09:26:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-01 12:26:00	0.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES EN EL TEMA	PROCESADO
31	167316	2019-02-04	AUTONOMA	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-04 13:27:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-04 16:27:00	3.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES EN EL TEMA	PROCESADO
32	167317	2019-02-05	AUTONOMA	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-05 13:27:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-05 16:27:00	4.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES EN EL TEMA	PROCESADO
33	167319	2019-02-08	AUTONOMA	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-08 11:29:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-08 13:29:00	2.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES EN EL TEMA	PROCESADO
34	167345	2019-04-03	INSITU	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-04-03 19:21:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-04-03 21:21:00	2.00	SE DESARROLLA LA MATRIZ DE MARCO LÓGICO CON LAS CORRECCIONES SOLICITADAS ADENAS SE REESTRUCTURA ALGUNAS VARIACIONES	PROCESADO
35	167345	2019-02-14	AUTONOMA	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-02-14 17:56:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-02-14 21:07:00	4.02	SE HACEN CAMBIOS SOLICITADOS POR EL TUTOR Y DESARROLLA NUEVAMENTE ALGUNAS VARIACIONES	PROCESADO
36	167346	2019-02-28	AUTONOMA	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-02-28 10:58:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-02-28 13:58:00	3.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES DE LO SOLICITADO Y SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN	PROCESADO
37	167323	2019-02-11	AUTONOMA	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-02-11 11:30:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-02-11 16:30:00	7.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES DE LO SOLICITADO Y SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN	PROCESADO
38	167325	2019-02-13	AUTONOMA	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-02-13 11:36:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-02-13 17:36:00	0.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES DE LO SOLICITADO Y SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN	PROCESADO
39	167326	2019-02-13	AUTONOMA	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-02-13 18:29:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-02-13 21:29:00	3.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES DE LO SOLICITADO Y SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN	PROCESADO
40	167328	2019-02-19	AUTONOMA	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-02-19 11:40:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2019-02-19 17:40:00	0.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES DE LO SOLICITADO Y SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN	PROCESADO
41	167346	2019-04-08	INSITU	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-04-08 19:23:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-04-08 22:23:00	2.00	SE INVITA CON LA PROPUESTA, DESARROLLO DE LA ORIENTACIÓN PARA ESTUDIO, ANTECEDENTES, ANÁLISIS DE FLORES	PROCESADO
42	167337	2019-02-03	AUTONOMA	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-02-03 12:49:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-02-03 16:00:00	4.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES DE LO SOLICITADO Y SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN EN EL TEMA	PROCESADO
43	167339	2019-02-23	AUTONOMA	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-02-23 14:41:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-02-23 20:41:00	0.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES DE LO SOLICITADO Y SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN EN EL TEMA	PROCESADO
44	167331	2019-03-26	AUTONOMA	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-03-26 09:43:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-03-26 12:43:00	3.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES DE LO SOLICITADO Y SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN EN EL TEMA	PROCESADO
45	167333	2019-02-20	AUTONOMA	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-02-20 12:43:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES DE LA HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-02-20 16:43:00	4.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES DE LO SOLICITADO Y SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN EN EL TEMA	PROCESADO
46	167367	2019-04-09	INSITU	PROPUESTA / HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-04-09 10:23:00	PROPUESTA / HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-04-09 11:23:00	1.00	SE EVALÚA LAS CORRECCIONES PRESENTADAS POR EL ALUMNO ADENAS SE DESARROLLA LA METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA	PROCESADO
47	167368	2019-02-06	AUTONOMA	PROPUESTA / HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-02-06 18:00:00	PROPUESTA / HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-02-06 22:00:00	4.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES DE LO SOLICITADO Y SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN EN EL TEMA	PROCESADO
48	167368	2019-04-12	INSITU	PROPUESTA / HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-04-12 13:27:00	PROPUESTA / HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-04-12 16:27:00	3.00	SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN, ADENAS SE DESARROLLA LA PROPUESTA	PROCESADO
49	167380	2019-02-09	AUTONOMA	PROPUESTA / HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-02-09 15:14:00	PROPUESTA / HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-02-09 22:14:00	7.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES DE LO SOLICITADO Y SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN EN EL TEMA	PROCESADO
50	167391	2019-02-01	AUTONOMA	PROPUESTA / HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-02-01 16:36:00	PROPUESTA / HERBARIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	2019-02-01 23:36:00	5.00	SE HACEN LAS CORRECCIONES DE LO SOLICITADO Y SE DESARROLLA LA INVESTIGACIÓN EN EL TEMA	PROCESADO

PREVENIR Y REDUCIR EL ALTO ÍNDICE DE CANSANCIO MENTAL Y VISUAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA “INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA” MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019.



TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA

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) **HERRERA HUALPA GRACE LORENA**, portador de la cédula de identidad N° 1752774529, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 23 de mayo del 2019



TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA

29 MAY 2019

Mariela Balseca

VISTO FINANCIERO

Sra. Mariela Balseca
CAJA



Psic. Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN



Ing. William Parra
BIBLIOTECA



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA

31 MAY 2019

B.26 PBS

COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA

30 MAY 2019

Ing. Eiletzia Mendoza

DIRECTOR DE CARRERA

Administración de Recursos Humanos
CORDILLERA



Sra. Magui Ordoñez
SECRETARIA ACADÉMICA