



TECNOLOGICO SUPERIOR  
“CORDILLERA”

CARRERA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

ELABORACION DE UNA GUIA DE PAUSAS ACTIVAS PARA REDUCIR EL  
ESTRÉS Y PREVENIR LAS ENFERMEDADES LABORALES PARA LOS  
TRABAJADORES DEL AREA DE POSCOSECHA EN LA EMPRESA TURIS  
AGRO NELPO S.A D.M.Q.2017-2017

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Tecnológico en  
Administración de Recursos Humanos-Personal

Autora: Myriam Abigail Pineda Carrillo

Tutor: Ing. Ángeles Moreno

Quito, Octubre 2017

## ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 25 de Septiembre de 2017

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) PINEDA CARRILLO MYRIAM ABIGAIL de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: ELABORACION DE UNA GUIA DE PAUSAS ACTIVAS PARA REDUCIR EL ESTRÉS Y PREVENIR LAS ENFERMEDADES LABORALES PARA LOS TRABAJADORES DEL AREA DE PÓSCOSECHA EN LA EMPRESA TURIS AGRO NELPO S.A D.M.Q. 2017-2017 una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



ING. MORENO ELSA  
Tutor del Proyecto



ING. TORO RAMIRO  
Lector del Proyecto



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
"CORDILLERA"

DIRECCIÓN DE CARRERA



Adm. R.R.H. y Marketing

ING. FRANKLIN CEVALLOS  
Director de Escuela



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
"CORDILLERA"

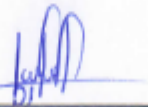
ING. GALO CISNEROS

Coordinador de la Unidad de Titulación

## Declaratoria

Declaro que la investigación realizada es absolutamente original, autentica, 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.



Myriam Abigail Pineda Carrillo

CC: 1727462390

## Licencia de uso no comercial

Yo, PINEDA CARRILLO MYRIAM ABIGAIL portador de la cédula de ciudadanía signada con el No 1727462390 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 .....con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA



NOMBRE

Myriam Abigail Pineda Carrillo

CEDULA

CC 1727462390

Quito, a los .....

## Agradecimiento

Agradezco al instituto Tecnológico Superior Cordillera por haberme acogido como estudiante, además debo agradecer a todo el personal docentes de la carrera que me guiaron con sus conocimientos, también doy gracias a mi tutora Ángeles Moreno ya que sin la ayuda de ella no hubiera logrado finalizar mi trabajo de titulación.

## Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a toda mi familia y a la empresa porque me brindaron su apoyo ya sea moral y económico, porqué quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en mis estudios, debo agradecer a Dios por permitir que concluya esta carrera y mantenerme con salud en todo momento de mi vida.

## Índice de contenido

<b>Declaratoria</b> .....	<b>i</b>
<b>Licencia de uso no comercial</b> .....	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iii</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>iv</b>
<b>Índice de contenido</b> .....	<b>v</b>
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>viii</b>
<b>Índice de figuras</b> .....	<b>ix</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>xi</b>
<b>Resumen Ejecutivo</b> .....	<b>xii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>xiii</b>
<b>Capítulo I</b> .....	<b>1</b>
1.01 Contexto .....	1
1.01.1 Macro .....	1
1.02.2 Meso.....	2
1.01.03 Micro .....	3
1.02 Justificación .....	3
1.03 Matriz t .....	5
1.03.01 Análisis de la matriz T .....	6
<b>Capítulo II</b> .....	<b>8</b>
2.01. Mapeo de involucrados .....	8
2.02 Matriz de análisis de involucrados .....	9
2.02. Matriz de análisis de involucrados.....	11
2.02.01. Análisis de la matriz de análisis de involucrados.....	11
<b>Capítulo III</b> .....	<b>15</b>
3.01 Árbol de Problema .....	15
3.01.01 Árbol de Problema .....	16
3.01.1 Análisis.....	17
3.2.01 Árbol de Objetivos .....	18
3.02.01 Análisis de Árbol de objetivo.....	19
<b>Capítulo IV</b> .....	<b>21</b>
Alternativas .....	<b>21</b>
4.01 Matriz de alternativas .....	21
4.01.01 Contextualización Matriz de Análisis de Alternativas.....	22

4.02 Matriz de análisis de impacto de los objetivos.....	25
4.02.01 Contextualización Matriz de Impacto de análisis de objetivo .....	26
4.03 Diagramas de estrategias.....	28
4.03.01 Contextualización Diagrama de estrategias .....	29
4.04. Matriz de Marco Lógico.....	31
4.04.01 Contextualización Matriz de Marco Lógico .....	33
<b>Capítulo V.....</b>	<b>36</b>
5.01. Antecedente de la Herramienta Metodológica.....	36
5.02. Descripción de la Herramienta Metodológica.....	40
5.02.02 Enfoque de la Investigación .....	41
5.02.02. Tipo de la Investigación .....	41
5.02.03 Población.....	41
5.02.04. Muestra.....	41
5.02.05 Técnicas de recolección de la información .....	42
5.02.06. Validez de la información .....	42
5.02.07 Técnicas de análisis de datos .....	42
5.02.08 Modelo de encuesta.....	44
5.02.09 Resumen, Gráfico y análisis de las encuestas .....	45
6.01.01 Guía de pausas activas .....	57
6.01.02 Misión .....	58
6.01.03 Visión .....	58
6.01.04 Objetivos de la guía.....	59
6.01.05 Políticas.....	59
7. Orientación para el estudio.....	59
7.02.01 Definición del estrés.....	59
7.02.2 Causa del estrés laboral.....	63
7.2.03 Consecuencia del Estrés Laboral .....	68
7.02.04. Pausas Activas.....	75
7.04.05. Objetivos de las Pausas Activas.....	77
7.02.06. Evolución de las Pausas Activas .....	78
7.04.07. Beneficios de las Pausas Activas .....	79
8 .03.Relación de contenidos .....	82
8.04-Formulación del proceso de aplicación de la propuesta .....	83
8.05.02 Pausas activas.....	84
8.05.02. Importancia .....	84
8.05.03 Beneficios: .....	85

---

8.05.04 Malas Posturas .....	85
8.05.05 tips antes de empezar una pausa activa: .....	88
8.05.06 Ejercicio de Ojos .....	88
8.04.06 Ejercicio de cuello .....	90
8.05.05 Estiramiento de hombros y brazos .....	91
8.05.07 Estiramiento de pies .....	93
8.05.06 Ejercicio de espalda.....	93
5.06.03.15 Ejercicio de las manos.....	94
5.06.03.16 Ejercicios para realizar en un día laboral .....	96
<b>Capítulo VI .....</b>	<b>99</b>
6.01. Recursos .....	99
6.01.01 Recursos Humanos.....	99
6.02. Recursos Financieros: .....	99
6.03 Cronograma de la puesta en marcha de la propuesta .....	101
<b>Capítulo VII.....</b>	<b>102</b>
Conclusiones y recomendaciones .....	102
7.01. Conclusiones .....	102
7.02. Recomendaciones.....	103
Bibliografía .....	104

## Índice de tablas

Tabla 1 Matriz T.....	5
Tabla 2 Matriz de análisis de involucrados.....	9
Tabla 3 matriz de alternativas .....	21
Tabla 4 Matriz de análisis de impacto de los objetivos .....	25
Tabla 5 Matriz de marco lógico .....	31
Tabla 6 tabulación pregunta no. 1 .....	45
Tabla 7 tabulación pregunta no. 2 .....	46
Tabla 8 tabulación pregunta no. 3 .....	47
Tabla 9 tabulación pregunta no. 4 .....	48
Tabla 10 tabulación pregunta no. 5 .....	49
Tabla 11 tabulación pregunta no. 6 .....	50
Tabla 12 tabulación pregunta no. 7 .....	51
Tabla 13 tabulación pregunta no. 8 .....	52
Tabla 14 tabulación pregunta no. 9 .....	53
Tabla 15 tabulación pregunta NO. 10 .....	54
Tabla 16 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta .....	83
Tabla 17 recursos humanos.....	99
Tabla 18 recursos financieros.....	100
Tabla 19 cronograma de actividades.....	101

## Índice de figuras

Figura 1 mapeo de involucrados .....	8
Figura 2 Árbol de problemas.....	16
Figura 3 Árbol de objetivos .....	18
Figura 4 diagrama de estrategias.....	28
Figura 5 Síntomas, .....	45
Figura 6 Síntomas .....	46
Figura 7 síntomas .....	47
Figura 8 Estrés laboral .....	48
Figura 9 Consecuencias del estrés laboral .....	49
Figura 10 Estrés laboral .....	50
Figura 11 Pausas activas .....	51
Figura 12 Capacitación .....	52
Figura 13 Participación en pausas activas.....	53
Figura 14 Mejorar la jornada laboral .....	54
Figura 15 .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 16 Empresa turis agro nelpo s.a.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 17 malas posturas.....	86
Figura 18 malas posturas.....	86
Figura 19 posturas correctas.....	86
Figura 20 posturas correctas .....	87
Figura 21 ejercicios de los ojos.....	87
Figura 22 ejercicios de los ojos.....	88
Figura 23 ejercicio de los ojos .....	89
Figura 24 ejercicios de los ojos.....	89
Figura 25 ejercicios de cuello.....	89
Figura 26 ejercicios de cuello .....	90
Figura 27 ejercicios de estiramiento de hombros y brazos .....	92

---

Figura 28 Estiramiento de brazos.....	92
Figura 29 Estiramiento de pies.....	93
Figura 30 Estiramiento para la espalda .....	94
Figura 31 ejercicios de las manos .....	95

## Introducción

La investigación se realizó en la empresa Turis Agro Nelpo S.A ubicada en el barrio de San Juan de Chinchinloma parroquia Cusubamba, Cantón Cayambe; donde participo el personal operativo y el departamento de venta de la empresa.

Se analizó el clima laboral del personal que pertenecía al departamento de pos cosecha, desde las perspectivas y expectativas de los clientes y proveedores; toman la primera iniciativa de comercializar más productos y ser mejores en el mercado.

La empresa analiza algunas estrategias que pueden solventar los diversos problemas que tienen los trabajadores los mismos que ayudaron a incrementar la productividad de la empresa y disminuir el cansancio físico y mental, se elaboró mediante una de los empleados mediante la guía de pausas activas, con el propósito de mejorar el ambiente laboral y el clima laboral en el área de pos cosecha.

Para ello se utilizó la investigación científica que nos permitieron recolectar e interpretar los resultados de la problemática que tiene la empresa.

## Resumen Ejecutivo

El presente proyecto de pausas activas se realizó para mejorar el clima laboral de los trabajadores del área de pos cosecha de la empresa Turis Agro Nelpo S.A, los mismos que llevan a conflictos laborales como: acoso laboral, ausentismo, alto índice de rotación de personal.

La guía de pausas activas tiene como finalidad mejorar la salud y la calidad de sus trabajadores e incrementar la productividad y la estabilidad laboral.

En la guía de pausas activas se detallan algunas actividades que ayudan a reducir el estrés, el cansancio, mediante ejercicios como: ejercicios de los ojos, cuello, brazos, espalda, pierna y formas correctas de posturas laborales.

---

## Abstract

The present project of active pauses was made to better the working climate of the workers of the post-harvest harvests of the company Turis Agro Nelpo S.A, the same ones that lead to labor conflicts such as: labor harassment, absenteeism, high turnover rate.

The guide of active pauses is aimed at improving the health and quality of its workers and increase productivity and job stability.

The active pause guide details some activities that help reduce stress and tiredness through exercises such as: eye exercises, neck, arms, back, leg and correct forms of work postures.

## Capítulo I

### 1.01 Contexto

#### 1.01.1 Macro

“El estrés laboral es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador”. (Estreslaboral.INFO, 2017, pág. 1).

Según las investigaciones en la (OMS) al nivel mundial se encuentra el 5% y 10% de <sup>los</sup> colaboradores que si padecen del estrés laboral se aumenta una discrepancia entre la demanda laboral y los recursos del trabajador, previniendo al trabajador un estado de agotamiento tanto físico como mental, esto supone a una serie amenaza para la salud y el bienestar del trabajador, afectando a sus relaciones familiares y emocionales. (Donald, 2009, pág. 3)

Entre las causas puede estar originado por una excesiva carga de trabajo, por un elevado nivel de responsabilidad que pone a prueba la capacidad del individuo, relaciones sociales insatisfactorias en el puesto de trabajo, una mala planificación de turnos u horarios, tiempos largos en una sola postura o una remuneración inadecuada del trabajador. (Estreslaboral.INFO, 2017, pág. 1).

Otro dato importante es la investigación realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y salud (ISTAS) que vio el crecimiento en el campo de la agricultura con un aumento del 76% y mientras en la industria el 25.8% (España, 2014, pág. 4).

Esta investigación busca atenuantes que permitan reducir dicho estrés, tomando como ejemplo, las pausas activas o gimnasia laboral que nacieron en Polonia en 1925, que fue evolucionando en los países de Holanda y Rusia, en los años 60 Bulgaria Alemania Suecia, Bélgica y Japón que ya implementaron la gimnasia laboral (Julietayeya, 2012, pág. 7)

### **1.02.2 Meso**

En Ecuador en la empresa de GFK el 10% de los ecuatorianos sufre de estrés debido a tener un alto índice de rotación en los trabajadores y la preocupación por el despido. Así lo determina un estudio realizado por la empresa GFK fue realizado en Quito y Guayaquil a 1.006 personas (Expreso, 2012, pág. 1).

“En otra parte en sufren de enfermedades laborales en Ecuador el 54% el estrés está asociado a diferentes enfermedades laborales, está elevándose al índice del estrés. También en otro lado los dolores de cabeza en Ecuador está en 49% y esta con el 10% del estrés y el 6% de la población dice tener estreñimiento. En Ecuador es un alto índice de enfermedad laboral que más fallece entre adulto y adulto mayor que como resultado el 4%” (Expreso, 2012, pág. 2).

### **1.01.03 Micro**

Turis Agro Nelpo S.A. es una empresa creada por Juanita Pozo y David Nelson en 1985 para explotar el potencial agrícola y turístico y está enfocada a la exportación e importación de la producción florícola como se le conoce está ubicado en el cantón de Cayambe.

En Ecuador se ha implementado para las empresas con el apoyo del ministerio para inculcar las pausas activas como parte de una jornada laboral con él, objetivo de ir disminuyendo el sedentarismo y tratar de reducir el estrés y no afectar desordenes físicos y psicológicos, existen en la actualidad enfermedades ocasionadas por falta de movimiento y es uno de los problemas más grandes dentro de la sociedad debido a los avances tecnológicos la falta de actividad física y es el causante de un número importante de enfermedades.

### **1.02 Justificación**

El estrés actualmente dentro de la jornada laboral de los colaboradores del área de la Pos cosecha es sumamente alta el presente estado busca disminuir un bajo rendimiento laboral en el área de pos cosecha causado por el estrés por este motivo se implementara una guía de pausas activas para reducir el estrés y prevenir las enfermedades laborales para los trabajadores del área de pos cosecha en la empresa Turis Agro Nelpo S.A. Para disminuir las enfermedades laborales como el ausentismo de los colaboradores para que no afecte a la productividad de la empresa.

Además proporcionar las pausas activas es muy importante para que ayuden a mejorar la salud física y mental de cada colaborador de la empresa Turis Agro Nelpo S.A. para en el área de la Pos cosecha y otras áreas con el fin de mejorar las actividades laborales de la empresa y disminuir el estrés.

El personal de la empresa Turis agro Nelpo S.A. en el Área de pos cosecha. deben orientar a tomar conciencia en lo que están realizando puesto que el estrés es una enfermedad de alto riesgo porque puede llevar a daños severos en la salud agotamiento físico y psicoemocional esto puede aumentar los accidentes, ausentismo y desinterés en lo laboral y perjudicando en si a la empresa.

En la actualidad existen diversas técnicas para reducir el estrés laboral, este proyecto se enfoca en una técnicas como las pausas activas Dentro de esto los directivos y representantes de las organizaciones deben generar un trabajo que sea satisfactorio tal como lo establece el Objetivo número nueve del Plan Nacional del Buen Vivir, "Garantizar el trabajo digno en todas sus formas"; las pausas activas tiene grandes beneficios para los colaboradores de la empresa, los colaboradores no tendrían ninguna dificultad sobre el estrés y proporcionarían un clima organizacional y mantener un trabajo digno a los colaboradores .

### 1.03 Matriz t

#### Tabla 1 Matriz T

Situación empeorada	Situación actual				Situación mejorada
Bajo desempeño laboral con afecciones a la salud física y mental.	Alto índice de estrés laboral en el área de la pos cosecha en la empresa Turis Agro Nelpo.				Tener empleados con un excelente desempeño físico y mental.
Fuerzas impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas bloqueadoras
Realizar planes de capacitación	1	4	5	1	Desconocimiento de algunos trabajadores sobre el tema.
Capacitar al jefe del área para que pueda manejar el estrés laboral	2	4	5	2	Desinterés en los colaboradores se ve un negativismo en sus compañeros.
Desarrollar las actividades y el tiempo para realizar las pausas activas.	1	4	5	2	No se puede desarrollar la planificación en las actividades diarias.
Plan de incentivo no monetario.	2	5	4	2	Falta de apoyo por parte de los directivos para cumplir con los planes no monetarios.
Establecer funciones a cada colaborador.	2	5	5	1	No contar con las funciones del colaborador por áreas.

Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: Myriam Pineda

### 1.03.01 Análisis de la matriz T

La situación actual de la empresa es un alto índice de estrés laboral en el área de pos cosecha al no hacer absolutamente, nada la situación emporada es un bajo desempeño con afecciones de salud físico y mental, con el proyecto se pretende una situación mejorada que es tener con un excelente desempeño físico y mental para esto cuenta con fuerzas impulsadoras.

Para resolver la situación actual en la Matriz T determinaran una serie de fuerzas impulsadoras realizar guías sobre seguridad y salud para concientizar al personal de la empresa falta interés de los colaboradores y no se puede llegar al cambio positivo a aun obteniendo la posibilidad de lograrlo.

Con la implementación de la fuerzas bloqueadora es el desconocimiento de algunos trabajadores sobre el tema.

La segunda fuerza impulsadora se refiere a capacitar al jefe del área para que pueda manejar es estrés laboral que sea favorable refrescar su mente, tiene más productividad en los colaboradores y disminuir el estrés, una fuerza bloquearía si no le capacitamos al jefe no desarrollaría las pausas activas sin conocimiento para no tener ninguna dificultad en sus colaboradores y tener mejor rendimiento y productividad y mantener un clima favorable.

Con esta implementación se reducirá la fuerza bloqueadora es el desinterés en los colaboradores que se ve un negativismo en sus compañeros.

La tercera fuerza impulsadora se refiere a desarrollar las actividades y el tiempo para realizar las pausas activas ya que será favorable para mejorar el tiempo y sus actividades para poder desarrollar de 10 a 15 min las pausas activas para obtener un mejor desempeño laboral para prevenir lesiones físicas y mentales.

Con esta implementación se reducirá la fuerza bloqueadora no se puede desarrollar la planificación de las actividades diarias.

La cuarta fuerza impulsadora se refiere trabajar con el plan de incentivo no monetario que es favorable para el área que puedan tener un clima laboral mediante las pausas activas para en si tener buena relación con los colaboradores de área de la empresa.

Con esta implementación se reducirá la fuerza bloqueadora por falta de apoyo por parte de los directivos para cumplir con los incentivos no monetarios de esa manera tendremos una mejor calidad de vida en los empleados.

Otra fuerza impulsadora se refiere trabajar sobre los perfiles que corresponde a cada trabajador ya que los colaboradores no pueden realizar las actividades y causan un clima laboral.

Una fuerza bloquearía si no desarrollan los perfiles de los colaboradores.

Como fuerza bloqueadora tenemos descoordinación de los puestos de trabajo.

## Capítulo II Involucrados

### 2.01. Mapeo de involucrados



Figura 1 mapeo de involucrados  
Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: Myriam Pineda

## 2.02 Matriz de análisis de involucrados

**Tabla 2** Matriz de análisis de involucrados

Actores involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas percibidos	-Recursos -Mandatos -Capacidades	Intereses sobre el proyecto	Conflictos potenciales
Empresa Turis Agro Nelpo	Reducir el desinterés por parte que conforma Turis Agro Nelpo	Inexistencia de pausas activas dentro de la empresa	-Código de trabajo- Derechos del trabajador. -Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento Art.1 Ámbito de Aplicación - P.N.B.V- Objetivo N°9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas	Participación directa que conforma la empresa	Incumplimiento de la normativa vigente por parte de Turis agro Nelpo.
Ministerio de trabajo	Hacer cumplir los derechos del trabajador con el tema de seguridad y salud ocupacional	Colaboradores con afecciones en su salud	-Código de trabajo- Derechos del trabajador. -Art 1 El código regula en las relaciones entre el empleadores y trabajadores y se aplican la condiciones de trabajo. (CDT) - P.N.B.V- Objetivo N°9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas	Desaparecer los niveles de estrés de los empleados de la empresas	Desinterés de la empresa por mejorar el entorno laboral para los colaboradores
Estado	Sostener la importancia de los códigos y artículos y analizar con cada uno para tener la protección que conlleva cada uno.	Desinterés por la participación de los colaboradores	-Recursos humanos -Reglamento interno- Normas y políticas de la empresa -Art 35 Obligaciones del patrono y trabajador. - P.N.B.V- Objetivo N°9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas	Mejorar una productividad o desarrollo en la empresa	Desinterés y falta de productividad en los colaboradores

Cientes	Obtener un servicio de calidad y satisfactoria	Buena comunicación entre clientes y la empresa	-Recursos humano y financiero - P.N.B.V- Objetivo N°9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas -Constitución del Ecuador Art.66	Tener buena relación con clientes- empresa	Personal del área de que este estresado.
Instituto Tecnológico Superior Codillera	Apoyar a los estudiantes en el desarrollo de los proyectos	Desinterés por parte de los estudiantes en los temas de investigación	-Recurso humano -Reglamento interno del ITSCO -Art. 166 y 169. Ley Orgánica de Educación Superior(LOES) - P.N.B.V- Objetivo N°3	Desarrollar proyectos innovadores que beneficien a la sociedad	Información deficiente para la realización del proyecto

Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: Myriam Pineda

## **2.02. Matriz de análisis de involucrados**

### **2.02.01. Análisis de la matriz de análisis de involucrados**

En el análisis de la matriz de involucrados consta de varios parámetros para definir a los actores involucrados, como son afectados y a su vez son participes del proyecto para los cuales se tiene los siguientes factores: actores involucrados, intereses sobre el problema central, problemas percibidos, recursos, mandatos y capacidades, intereses sobre el proyecto y conflictos potenciales.

Empresa Turis Agro Nelpo S,A; Siendo un ente regulador y de control, tiene interés sobre el problema Reducir el desinterés por parte que conforma Turis Agro Nelpo S.A, al dejar de lado un tema que es importante como es la salud de los colaboradores la cual se ve afectada y arroja resultado la baja productividad en si a la empresa, el problema que percibe la Inexistencia de pausas activas dentro de la empresa, razón por la cual dispone de recursos financieros, la aplicación de mandatos como Código de trabajo- Derechos del trabajador, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento Art.1 Ámbito de Aplicación - P.N.B.V- Objetivo N°9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas, que tienen el interés sobre el proyecto Participación directa que conforma la empresa, expuestos a conflictos potenciales con el incumplimiento de la normativa vigente por parte de Turis agro Nelpo S,A.

Ministerio de Trabajo siendo un ente regulador y de control, tiene interés sobre el problema al Hacer cumplir los derechos del trabajador con el tema de seguridad y

salud ocupacional, el problema que percibe es que los colaboradores tiene afecciones en su salud, razón por la cual dispone de recursos financieros, la aplicación de mandatos como: -Código de trabajo- Derechos del trabajador. Art 1 El código regula en las relaciones entre los empleadores y trabajadores y se aplican las condiciones de trabajo. (CDT). El ministerio tiene intereses sobre el proyecto para disminuir los niveles de estrés de los colaboradores de las empresas con el P.N.B.V- Objetivo N°9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas, expuesto a conflictos potenciales como el desinterés de la empresa por mejorar el entorno laboral para los colaboradores.

Estado es un ente regulador en la empresa, tiene interés sobre el problema para sostener la importancia de los códigos y artículos y analizar con cada uno para tener la protección que conlleva cada uno, para no tener ninguna conflicto en la empresa, percibiendo problemas por el desinterés por parte de los colaboradores y Turis Agro Nelpo S.A, Recursos humanos Reglamento interno Normas y políticas de la empresa

Art 35 Obligaciones del patrono y trabajador con el P.N.B.V- Objetivo N°9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas. El interés sobre el proyecto es mejorar una productividad o desarrollo en la empresa conocer los beneficios de las pausas activas para el manejo del estrés, teniendo en cuenta el conflicto potencial con el desinterés y falta de productividad en los colaboradores

Cliente que le interesa el problema para obtener un servicio de calidad, debido a que percibe el problema en la limitada comunicación con la empresa, por medio Recursos humano y financiero P.N.B.V- Objetivo N°9 P.N.B.V- Objetivo N°9

Garantizar el trabajo digno en todas sus formas con la Constitución del Ecuador

Art.66. Por lo anteriormente mencionado el interés sobre el proyecto es mejorar la relación de la empresas con el cliente para evitar conflictos potenciales con el personal del área de atención al cliente que esta estresado.

Colaboradores tiene interés en el problema porque debe a apoyar al miembro de la empresa para que pueda salir adelante, puesto que percibe problemas como este que el miembro de su empresa tiene una mala conducta en, con la utilización del recurso humano, el Plan Nacional del Buen Vivir - Objetivo N°9 y Garantizar el trabajo digno en todas sus formas con la Constitución del Ecuador Art.66.el interés sobre el proyecto es mejorar la calidad de vida y relaciones interpersonales de los colaboradores, evitando tener un conflicto potencial que es la incomprensión de algún miembro de la familia, por la situación que está pasando el en la empresa.

Instituto Tecnológico Superior Cordillera puesto que su principal interés en apoyar a los estudiantes en el desarrollo de los proyectos, en el cual se observa el desinterés por parte de los estudiantes en los temas de investigación, los recursos necesarios es el recurso humano aplicando -Recurso humano Reglamento interno del ITSCO Art. 166 y 169. Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)y P.N.B.V- Objetivo N°9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

El reglamento interno del trabajo del ITSCO. El interés sobre el proyecto se basa en desarrollar proyectos innovadores que beneficien a la sociedad, evitando el

posible conflicto potencial que es la información deficiente para realización del proyecto.

## Capítulo III

### Problemas y objetivos

#### 3.01 Árbol de Problema

El árbol de problemas es una herramienta, que se usa para identificar todo lo positivo, existe un problema, causa y efecto para plantear estrategias para convertirlo en objetivos factibles y cumplirlos.

Es analizar al árbol de problema es parte de una metodología para identificar los principales problemas entre las causas y efectos, pertenece a la planificación de proyectos. (sswm, 2013, pág. 2)

3.01.01 Árbol de Problema

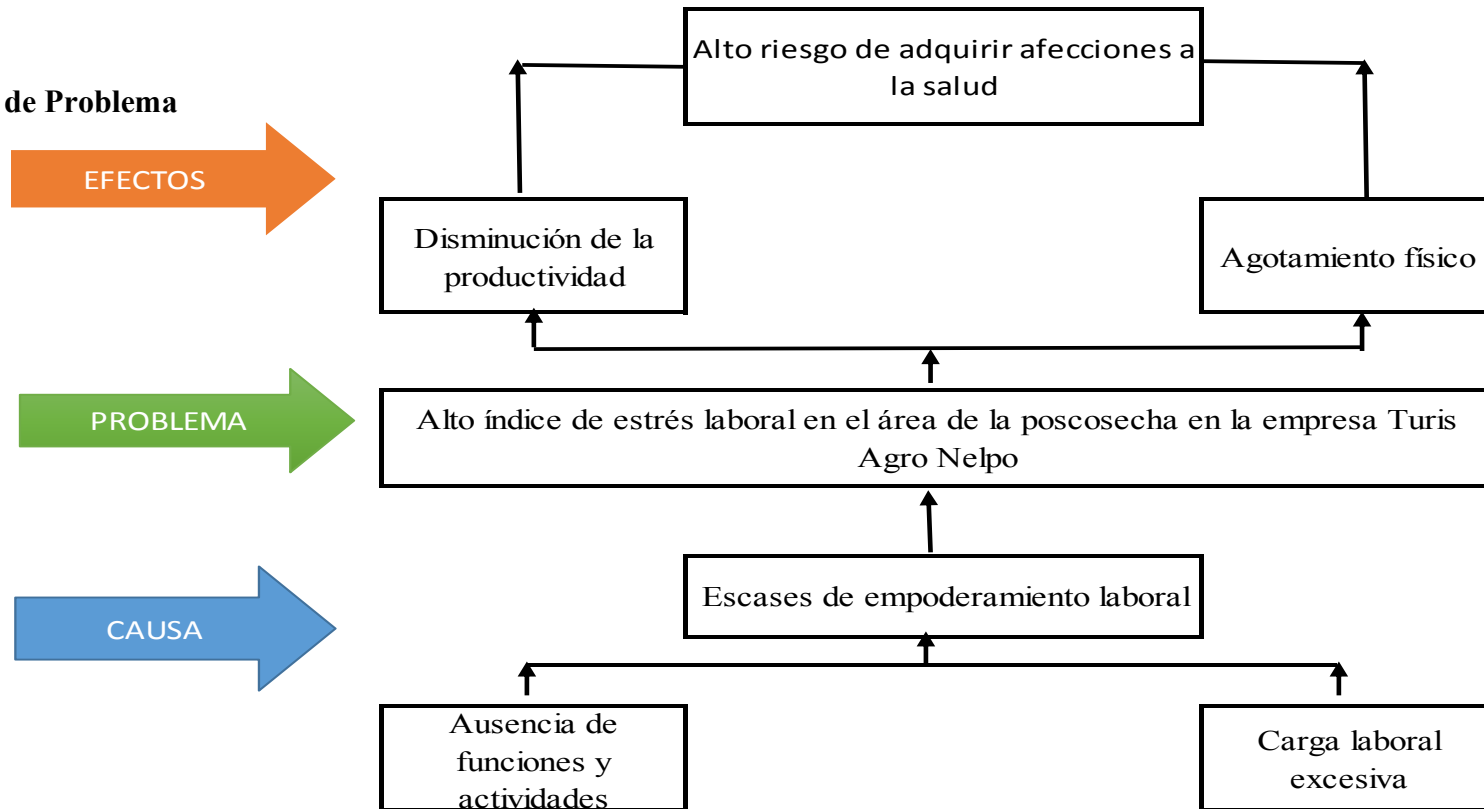


Figura 2 Árbol de problemas  
Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: Myriam Pineda

### 3.01.1 Análisis

El árbol de problemas es una técnica participativa, la cual ayuda identificar los problemas, las posibles causas y efectos.

Dentro del árbol de problemas se identifica como la principal causa un desconocimiento de funciones y actividades la cual da origen a la segunda que es la carencia de comunicación ascendente, y esta a su vez determina la escases de empoderamiento laboral y finalmente se tiene el problema central que es el alto índice de estrés laboral en el área de pos cosecha de la empresa Turis Agro Nelpo.

De la misma manera continua la secuencia y del problema central se obtienen los siguientes efectos como son: disminución de la productividad, agotamiento físico como efecto final es el alto riesgo de adquirir afecciones en la salud.

### 3.2.01 Árbol de Objetivos

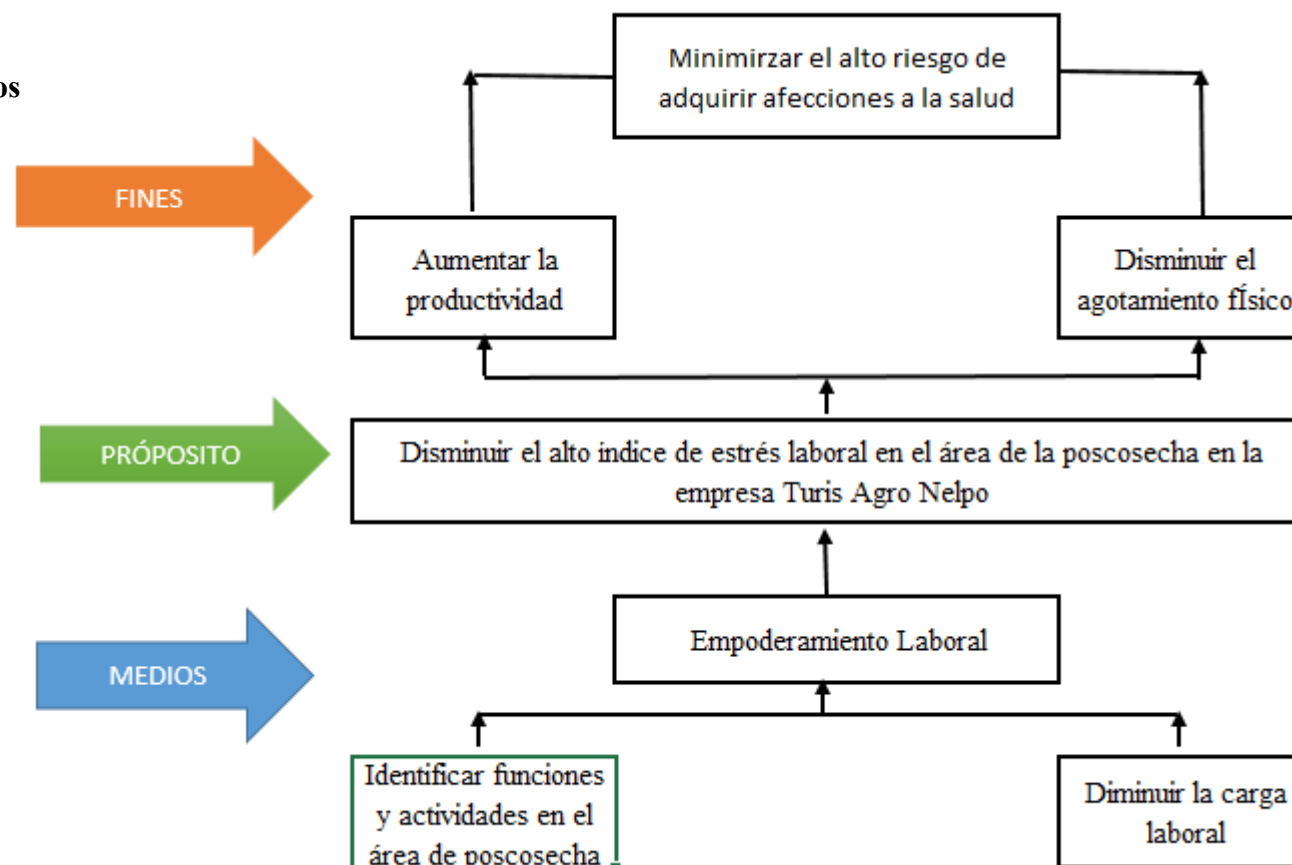


Figura 3 Árbol de objetivos  
Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: Myriam Pineda

### 3.02.01 Análisis de Árbol de objetivo

El árbol de objetivo sirve para analizar cada uno de los problemas establecidos en el árbol de problemas y volverán positivas para dar soluciones a la empresa y dando una mejor solución de las actividades convirtiendo las causas a los medios para llegar objetivos y a los efectos fines es donde quiere llegar la empresa.

Es un enfoque metodológica empleado para describir la situación a futuro, planteado es donde los problemas que fueron identificados han sido solucionados se representan los medios y fines en un diagrama llamado árbol de objetivo.

(Estadísticas, 2011, pág. 4)

El árbol de objetivos no es más que la versión del árbol de problemas pero en positivo, dentro de este es necesario revisar cada problema para convertirlo en un objetivo factible.

En el árbol de objetivo se tienen medios como son: Planificar el tiempo y las actividades asignadas para disminuir el exceso de carga laboral y finalmente propiciar a los colaboradores en entorno laboral adecuado para que puedan realizar adecuadamente sus actividades.

Con los medios anteriormente mencionados se puede reducir el estrés laboral en el área de la poscosecha de la empresa Turis Agro Nelpo.

A su vez se tienen fines que son situaciones mejoradas que se esperan obtener como mejorar la productividad, y disminuir el agotamiento físico y lo más importante es reducir el riesgo de adquirir afecciones en la salud, que es la principal preocupación de la empresa el velar por empleados.

## Capítulo IV

### Alternativas

#### 4.01 Matriz de alternativas

**Tabla 3** matriz de alternativas

Objetivos	Impacto sobre del propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Identificar con las funciones del área de pos cosecha	4	5	5	5	5	24	Alto
Disminuir la carga laboral	5	4	5	4	5	23	Alto
Aumentar el empoderamiento laboral	5	5	5	5	5	25	Alto
Reducir el estrés laboral en el área de la pos cosecha en la empresa Turis Agro Nelpo	4	5	5	5	5	24	Alto
Total						96	Alto

Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: Myriam Pineda

#### 4.01.01 Contextualización Matriz de Análisis de Alternativas

El análisis de alternativas es permitir e identificar las estrategias del árbol de objetivos, que son ejecutadas, para promover el cambio de una situación actual a una situación deseada. (Sanchez, 2013, pág. 8)

Para realizar el análisis de alternativas se desea identificar las funciones y actividades del área de pos cosecha, el impacto sobre el propósito se valora con un puntaje de (4) debido a que se desea.

De igual manera se desea concretar un puntaje de (5) puntos sobre el impacto de propósito con programar actividades .

Se pretende disminuir la carga laboral y consiste en un impacto de propósito con un puntaje (5) puntos para llegar al objetivo depende de los colaboradores de cambiar el ritmo de trabajo

De igual forma su calificación es (4) a reducir el estrés laboral en el área de la pos cosecha en la empresa Turis Agro Nelpo S.A, que dependiera que se lo aplique la guía con la colaboración de los colaboradores de la empresa.

La factibilidad técnica su puntaje de (5) para tener que identificar con las funciones del área de pos cosecha que le corresponde y con la técnica utilizada es factible y satisfacer a los colaboradores.

Su puntaje es de (4), factibilidad técnica es programar actividades según sus funciones asignadas, para que el colaborador distribuya sus actividades que no sufra del estrés.

La factibilidad es (5) es disminuir la carga laboral en el área de cada colaborador, debido a cada participación de cada uno de los trabajadores

Su puntaje es de (4) a esta técnica se trata de reducir el estrés laboral en el área de pos cosecha en la empresa Turis Agro Nelpo S,A, ya que con las guías de pausas activas ayuda a realizar y tener movilidad en el cuerpo.

La factibilidad financiera su puntaje es de (5) en todos los campos de los objetivos debido a la capacidad de recursos económicos.

La factibilidad Social es de (5) puntos para identificar con las funciones del área de pos cosecha en las funciones de cada colaborador para tener un buen ambiente laboral.

Se concreta un puntaje de (5) en factibilidad social de acuerdo a programar actividades según funciones asignadas, para que el colaborador tenga un clima laboral con las actividades que tiene que realizar.

De igual forma que la factibilidad social su puntaje (5) para disminuir la carga laboral en las áreas de trabajo con la colaboración de los colaboradores.

La factibilidad social su puntaje (5) para reducir el estrés laboral en el área de pos cosecha en la empresa Turis Agro Nelpo, ya que socialmente, la guía incluye la realización de movilidad en el cuerpo y no sufrir de enfermedades.

La factibilidad Política (5) puntos en todos los campos de los objetivos debido al cumplimiento de la política de Instituto Tecnológico Superior Cordillera. (ITSCO)

Su puntaje total de todos los casilleros es 96 puntos se considera un la categoría Alto.

## 4.02 Matriz de análisis de impacto de los objetivos

**Tabla 4** Matriz de análisis de impacto de los objetivos

Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto de genero	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Identificar con las funciones del área de pos cosecha.	Los trabajadores realizan actividades necesarias evitando actividades repetitivas.(4)	Cada trabajador desarrolla la actividad correspondiente. (5)	Disminución de actividades repetitivas. (4)	Se agilitan los procesos. (4)	Personal comprometido con la empresa.(4)	21	Alto
Disminuir la carga laboral	Los trabajadores se sentirían felices de tener un adecuado entorno laboral(4)	Buenas relaciones interpersonales entre todos los empleadores(4)	Mejora el clima laboral y la atención al cliente(4)	Se mejorara la cultura organizacional de la empresa(4)	Participación de materiales y dotaciones a todos los trabajadores(4)	20	Alto
Crear empoderamiento laboral	Los trabajadores serían los principales beneficiarios(5)	Se respetan los derechos de los trabajadores (5)	Mejora el bienestar de los trabajadores(4)	Ayuda a la reducción del estrés (4)	Favorece el desempeño de los trabajadores (4)	22	Alto
Reducción Del estrés laboral en el área de la pos cosecha en la empresa Turis Agro Nelpo.	Espacios adecuados para la realización de pausas activas (5)	Tener conocimiento de los ejercicios que deben realizar los trabajadores (5)	Mejora ala salud de los trabajadores (4)	Cada área de trabajo realizara diferentes ejercicios (4)	Fomenta una cultura de prevención de enfermedades laborales (4)	22	Alto
Total						85	Alto

Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: Myriam Pineda

#### 4.02.01 Contextualización Matriz de Impacto de análisis de objetivo

La matriz de impacto de objetivos se analiza para conocer los objetivos planteados dentro de la empresa, y a conocer el impacto que se puede dar, es una factibilidad de lograrse de identificar con las funciones del área de pos cosecha con un puntaje (4) debido para a que los trabajadores realicen actividades necesarias evitando actividades repetitivas que se logre beneficio para las dos partes.

Se tiene un puntaje (4) a la factibilidad de lograrse que los trabajadores se sentirían felices de tener un adecuado entorno laboral para programar actividades según funciones asignadas

El puntaje es de (5) puntos a la factibilidad de lograrse que los trabajadores serían los principales beneficiarios para disminuir la carga laboral

Como ultimo de factibilidad de lograr (5) puntos para los espacios adecuados para la realización de pausas activas para reducir el estrés laboral en el área de pos cosecha en la empresa Turis Agro Nelpo

El impacto de género en puntaje es de (5) puntos en todos los campos se desea incrementar la productividad y falta disminuir las actividades repetitivas.

El impacto ambiental es (4) en todos los campos para disminuirla falta de iniciativa, favoreciendo el autoestima y la integración social del colaborador, mejorando su entorno físico y mental aumentando, el autoestima de cada colaborador que estén más satisfechos y motivados para luego no tener casos que se deben como su renuncia

En los campos de relevancia y sostenibilidad dio como porcentaje (4) que se debe intentar incluir a los colaboradores en las actividades para aumentar la productividad y un clima laboral a cada colaborador y aumentar la productividad e interés en el trabajo

Según de todos los campos es 85 que da a la categoría alta.

#### 4.03 Diagramas de estrategias

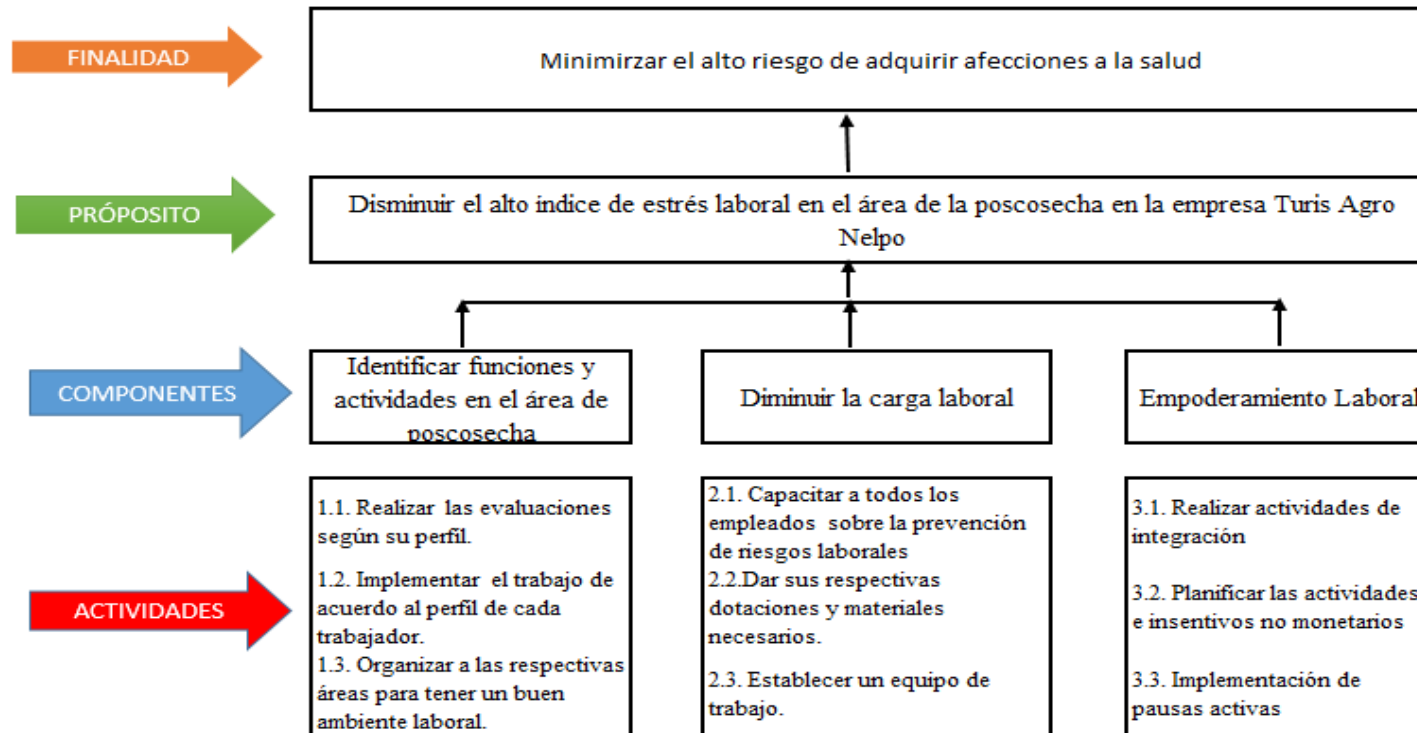


Figura 4 diagrama de estrategias  
Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: Myriam Pineda

#### 4.03.01 Contextualización Diagrama de estrategias

El diagrama de estrategias en el propósito que tiene efecto sobre la finalidad, para analizar de mejor manera que lo que desea lograr con sus componentes para llegar a cada componente y obtener las estrategias, y permite hacer habito al realizar sobre las guías de pausas activas.

La finalidad de objetivo general reducir el estrés laboral en el área de la empresa Turis Agro Nelpo S.A, las cuales es identificar las funciones y actividades en el área de pos cosecha las siguientes actividades, realizar las evaluaciones según su perfil con respectivo, implementar el trabajo de acuerdo al perfil de cada trabajador y organizar sus respectivas áreas para tener un buen ambiente laboral.

Se elabora una guía de pausas activas y le se dará información sobre las consecuencias o enfermedades ocupacionales y los beneficios y actividades con el plan carrera para la productividad con los conocimientos en las funciones para obtener, programar actividades según funciones asignadas que corresponde a cada colaborador.

También se incorpora las actividades establecer un equipo de trabajo, planificar las actividades que corresponden al horario establecido e implementación de incentivos como último se pretende disminuir la carga laboral en las áreas de trabajo y se trabajara de igual manera con la guías de pausas activas para generar mayor productividad y permite llegar hacer habito al realizar ejercicios.

---

A través de las actividades de realizar actividades de integración, dar sus respectivos dotaciones y materiales que es necesario a todos los colaboradores y capacitar a todos los empleados sobre la prevención de riesgos laborales.

#### 4.04. Matriz de Marco Lógico

Tabla 5 Matriz de marco lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Reducir el riesgo de afecciones a la salud.	Los colaboradores tienen el riesgo de adquirir afecciones en la salud. Ante de la socialización los colaboradores en un 70% no tenían el conocimiento de las afecciones que podían adquirir a causa del estrés laboral. Después de la socialización el 90% los colaboradores sabe qué medidas tomar para disminuir el riesgo de adquirir afecciones a la salud	Resultados obtenidos de la encuestas realizadas a los trabajadores	Realizar las guías de pausas activas
Propósito	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Disminuir el alto índice de estrés laboral en el área de la pos cosecha en la empresa Turis Agro Nelpo	El 25% de los colaboradores no saben cómo manejar el problema del estrés laboral debido a la falta de información. Luego de la socialización el 75% sabe con claridad las que técnica que se pueden para reducir el estrés laboral.	Resultados obtenidos de las encuestas realizadas del antes y después del socialización del taller informativo sobre los beneficios de las pausas activas.	Adjuntar a la planificación de las actividades horario para la realización de pausas activas
Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
1-. Identificar las funciones y actividades del área de pos cosecha	Se pudo observar antes de la socialización que no existía una adecuada distribución del tiempo y las actividades. Después de la realización del plan carrera se logra concientizar de que las actividades no estaban distribuidas correctamente	Se puede observar en el plan anual de actividades de la empresa.	Planificación estrategia de todas actividades anuales
2-. Disminuir la carga laboral	Antes de la socialización hay existe un 70% de inadecuada distribución de tareas luego de la socialización se lograra disminuir actividades repetitivas en un 85%	Encuestas realizadas a los colaboradores de la empresas	Trabajadores satisfechos de puesto de trabajo

3-. Crear empoderamiento laboral	Antes de la socialización se observó que no existía un adecuado entorno laboral y también la información se obtuvo de la encuesta realizada dando un porcentaje de 40% después de la socialización se mejoró el clima laboral a un 60%.	Se constató mediante los incentivos	Colaboradores que realizan actividades de acuerdo a su perfil de puesto
Actividades	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
1.01. -. Realizar las evaluaciones según su perfil. 1.02. -. Implementar el trabajo de acuerdo al perfil de cada trabajador. 1.03. -. Organizar a las respectivas áreas para tener un buen ambiente laboral.	En las encuestas realizadas los directivos están de acuerdo en su mayoría en se debe realizar una redistribución de todas las actividades que se realizan dentro de la empresa	Reuniones realizadas con todos los departamentos.	Plan de actividades estratégicamente preparado para cada año
2.01. Establecer un equipo de trabajo. 2.02. Planificar las actividades que corresponden al horario establecido. 2.03. -. Implementación de incentivos	Antes de la socialización del taller no había trabajo en equipo cada quien realizaba su trabajo luego de la socialización se concientizó lo importante que es trabajar en equipo	Resultados de la encuesta realizada después de la socialización del taller.	Participación activa de los colaboradores Apoyo del departamento de recursos humanos
3.01 Realizar actividades de integración 3.02. Dar sus respectivas dotaciones y materiales que es necesarios a todos los empleados 3.03 Capacitar a todos los empleados sobre la prevención de riesgos laborales	Presupuesto Infraestructura, instalaciones de la empresa. Recurso humano \$800,00 Recurso material \$ 8500,00 Gastos varios \$ 400,00 Total \$ 3,450,00	Materiales y suministro necesarios entregados a todos los empleadores de la empresa.	Apoyo de los directivos y participación activa de los colaboradores.

Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: Myriam Pineda

#### 4.04.01 Contextualización Matriz de Marco Lógico

La metodología de marco lógico es una herramienta de análisis estructurado que recopila toda la información para la fase de los respectivos procesos de planificación o programas (Estadísticas, 2011, pág. 2).

La matriz de Marco Lógico es un resumen detallado de todos los objetivos y estrategias efectivos que mencionados anteriormente con respectivos indicadores, que permite analizar a que nivel llegamos.

Según las socializaciones realizadas de los colaboradores tienen el (70%) tiene el conocimiento de los riesgos de adquirir afecciones que influye las causas del estrés laboral, después de las pausas activas el (90%) saben que beneficio se dio con las pausas activas qué medida van a tomar para disminuir el riesgo de adquirir afecciones a la salud.

Se mantiene después de realizar los ejercicios en las guías de pausas activas con los colaboradores de la empresa Turis Agro Nelpo S.A, tendrá más cuidado con su salud y realizar las actividades que no se ha rutinario y se beneficiara a tener una mayor productividad en las actividades realizadas con todos los registros estadístico serán entregados a los administradores de la empresa.

El primer componente será identificar las funciones del área de pos cosecha las actividades que correctamente a cada colaborador, para aumentar una productividad y trabajaran motivados.

Como medios de verificación con el análisis con los datos estadísticos el que se desarrolló en el área encargado el Jefe de pos cosecha como responsable, la parte de pos cosecha está positiva con el interés que tiene cada colaborador y se sienten motivados.

El segundo componente es programar actividades según sus funciones asignadas, es analizar qué perfil le corresponde cómo va creciendo profesionalmente para poder incentivar al colaborador aumentado la productividad.

Como último componente es disminuir la carga laboral en las áreas de trabajo, es involucrarse en las actividades que tiene cada colaborador para analizar en su perfil para no desmotivar al colaborador y tener en cuenta cómo va creciendo en su puesto de trabajo y profesionalmente e incentivar y tener un buen clima laboral.

- En las actividades que se realizara
- Integración del Plan carrera
- Elaboración de guía de pausas activas
- Implementación de incentivos

Proporcionar información sobre beneficios de tomar la iniciativa en el trabajo.

Información sobre enfermedades laborales.

En los gastos de inversión que se realizaron para la elaboración del proyecto corresponde al equipo de oficina, maquinarias, herramientas y accesorios como supuesto el desinterés por parte de los administradores o la falta de presupuestos de la empresa.

## Capítulo V

### 5.01. Antecedente de la Herramienta Metodológica.

Turis Agro Nelpo S.A fue fundada por Juanita Pozo y David Nelson en 1985 para explorar el potencial agrícola y turístico de una finca de 20 hectáreas, a 25 kilómetros al noreste de Quito, en Cusubamba, cantón Cayambe.

La finca que se encuentra en la cordillera de los Andes a solo kilómetro de la línea ecuatorial a 2400 metros de altitud, tiene un clima perfecto para el cultivo de flores, así como el riego por gravedad.

La finca fue constituida el 27 de abril de 1989 (24 años). En sus inicios la actividad se enfocó en la siembra de cultivos tradicionales de hortalizas y verduras.

En 1995, Nelpo comenzó produciendo patrones de rosa para roscultores locales en los cuales los cautivantes de rosas injertan sus variedades de exportación, así como de varias flores de verano como lisianthus y limonium. En 2004, emprendió Nelpo plantaciones importantes de limonium altaica purpura, una nueva variedad de bajo olor, y, en 2017 se sembró callas Green Goddess que entraron en producción en

2009. Luego, a mediados de 2010 se cosecho una primera oleada de Ranúnculos y en 2011, Anemona. En 2012, se inició ensayos de Molucella y larkpur.

En la actualidad Turis Agro Nelpo produce 14 productos de flores de verano sus mercados principales mercados son EEUU Y Canadá.



Figura 5 Empresa turis agro nelpo s.a.

## Misión

Llegar a ser líderes en la producción sostenida de flores de verano de la más alta calidad, con capacidad de responder con excelencia y rapidez a los más exigentes requerimientos de nuestros clientes y mantener la fidelidad de los miembros de la base a oportunidad y excelencia en las relaciones comerciales. Observar el cumplimiento y mejoramiento de estándares internacionales, tanto en calidad,

protección y cuidado del medio ambiente, trato humano y desarrollo integral de la comunidad. (Nelpo, 1989, pág. 1)

### **Visión**

TURIS AGRO NELPO S.A produce flores de calidad singular, que sobresalen en el mercado, con la finalidad de superar las más altas expectativas de nuestros clientes; manteniendo parámetros de responsabilidad social, promoviendo el desarrollo del nivel de vida de sus trabajadores en forma integral, buscando la satisfacción de los accionistas y cuidando del medio ambiente. (Nelpo D. N., 1989, pág. 2)

### **Objetivo General del Programa**

Brindar a los trabajadores de la empresa Turis Agro Nelpo la herramientas necesarias que le permita el manejo o aplicación de descansos activos y técnicas efectivas ante situaciones de mucho estrés para disminuir tensiones, ansiedad y así disminuirá las enfermedades generales y profesionales que se puedan generar con relación a la labor que se realice.

Minimizar el riesgo de la posible aparición de patologías osteomusculares que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores de las funciones clínicas especializadas en enfermedades laborales (Montoya, 2014, pág. 3).

### **Objetivo Específico del Programa**

- Promover y brindar el espacio físico a todo el personal educándolos en la realización de las pausas activas.
- Fortalecer el rendimiento físico y mental de los colaboradores en la jornada laboral.
- Obtener un mejor rendimiento físico y emocional, una mayor satisfacción personal.

### **Alcance**

El presente programa de pausas activas se estructura en todas las actividades y ejercicios a realizar relacionadas con los desórdenes musculo esquelético por la fatiga y mental se debe incrementar la productividad y el rendimiento laboral a los colaboradores debe ser reconocido, entendido y aplicado por todo el personal de la empresa Turis Agro Nelpo SA.

### **Políticas**

Cultivar, procesar y comercializar, flores frescas de exportación.  
Nos comprometemos a cumplir con los requerimientos legales y de nuestros clientes mejorando continuidad con su satisfacción.

### **Normativa**

Cumplir con las normativas Ambientales vigentes a nivel nacional, provincial y cantonal.

Describir las actividades u operaciones del proceso del producto de flores de verano para exportación, estableciendo la incidencia de los impactos asociados a la operación del proceso del proyecto en el ámbito puntual, local y regional.

Identificar y valorar la situación actual asociadas a las actividades y operación desarrollada por la finca, con base a los resultados del diagnóstico ambiente, para estimar la magnitud del impacto ambiental generado por la ejecución del proyecto. Establecer un plan del Manejo Ambiental (PMA) que permita la aplicación de medidas de; prevención, control, mitigación, compensación, y rehabilitación de los posibles impactos ambientales que se produce durante la ejecución del proyecto.

Definir un programa de monitoreo continuo, para cumplir con la normativa ambiental vigente y controlar la efectividad de la aplicación de las medidas propuestas en el plan de Manejo Ambiental.

Presentar un cronograma y presupuestos referenciales del PMA, que sea aplicable para la finca, conforme a lo contemplado en la legislación ambiente vigente.

Elaborar un plan de acción el Plan de acción para implementar las medidas ambientales de aplicación inmediata con el fin de controlar los efectos negativos producidos en el desarrollo del Plan manejo ambiental. (Ambiental, 2016, pág. 2)

## **5.02. Descripción de la Herramienta Metodológica**

### **5.02.02 Enfoque de la Investigación**

El enfoque principal de esta investigación fue hacia el aspecto humano, el cuidado de los trabajadores y la prevención de lesiones, el trabajo fue realizado en una empresa dedicada a la costura industrial, en esta planta los trabajadores manifiestan dolencias corporales conforme avanza el turno de trabajo. Se considera la probabilidad de que existan riesgos de desórdenes traumático acumulativos, se especula que las quejas de malestar que presentan los trabajadores pueden ser provocadas por las posturas adoptadas por el trabajador al realizar sus labores.

### **5.02.02. Tipo de la Investigación**

Esta investigación está encaminada en tipos de proyectos de I+D+I (investigación + desarrollo+ innovación), a atreves de una propuesta que es realizable mediante la socialización de un talleres y capacitación, con el cual se pretende dar a conocer sobre los beneficios de las pausas activas las mismas que ayudan a reducir el estrés laboral.

### **5.02.03 Población**

El conjunto de involucrados que participan en el desarrollo del tema planteado en la organización, son todos los colaboradores que es una población total de 10 personas.

### **5.02.04. Muestra**

Para el diagnóstico del nivel no probabilista, de muestreo internacional o de o inconveniencia del estrés laboral en la empresa de que se emplea como muestra la totalidad de la población.

#### **5.02.05 Técnicas de recolección de la información**

Las fuentes primarias de información para el proyecto de tesis se obtendrán directamente de la Empresa para la implementación de pausas activas, mediante una revisión directa.

#### **5.02.06. Validez de la información**

Para la validez de un instrumento se refiere el grado en que un instrumento realmente mide lo que pretende medir y se mide solo lo que se quiere medir. (HURTADO, 1998, pág. 5)

La validez en relación directa con el objetivo del instrumento.

El instrumento de recolección de datos que se aplicara es una encuesta diseñada con preguntas cerradas y que permitan conocer la situación actual del problema.

#### **5.02.07 Técnicas de análisis de datos**

Los datos se obtendrán por medio de la clasificación de la información, tomando en cuenta sus características cuantitativas, así como la presentación de cuadros que

arrojan las respuestas asociadas a los objetivos planteados analizando e interpretando cada uno de ellos.

El análisis de contenido según (ARIAS, 2004, pág. 8)

Es la técnica a la cuantificación y clasificación de las ideas de un texto, mediante categorías preestablecidas. Por ello el análisis cualitativo se refiere al tratamiento que se le va a dar a la información recabada de las fuentes tanto primarias como secundarias, y al análisis de la información obtenida de la lista, lo cual nos va a permitir revisarla, relacionarla e interpretarla para llegar a conclusiones pertinentes del problema planteado.

Con el uso de estas técnicas se percibirá el grado general de la situación actual de los trabajadores es decir, el cómo se están desarrollando cada uno su función al no estar establecido el departamento de talento humano dentro de la empresa.

### 5.02.08 Modelo de encuesta

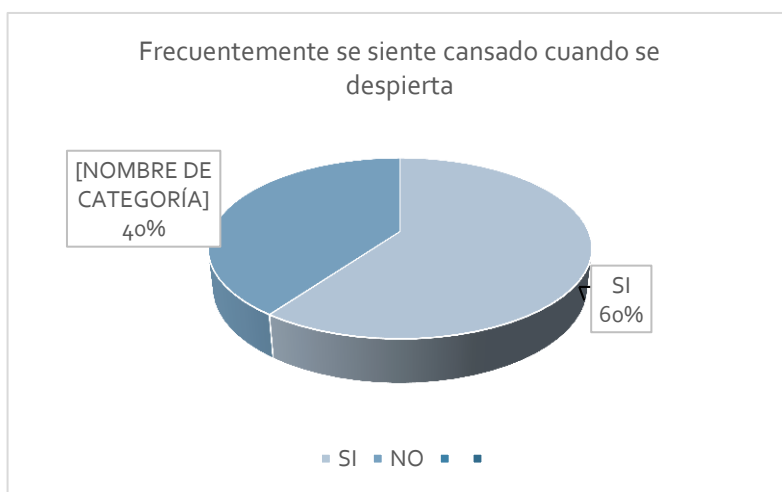
<b>ENCUESTA</b>	
<b>Objetivo:</b> Recolectar información que permita sustentar la investigación sobre el estrés laboral y el impacto de las pausas activas, con fines académicos.	
<b>Instrucciones:</b> Marque con una X una sola respuesta por pregunta.	
Sexo: _____	
Edad: _____	
Estado Civil: _____ N° de Hijos _____	
<b>PREGUNTAS</b>	
<b>1. ¿Frecuentemente se siente cansando cuando se despierta?</b>	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<b>2. ¿Tiene dolores de cabeza y agotamiento o fatiga?</b>	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<b>3. ¿Se sienta cansado al final de la jornada laboral?</b>	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<b>4. ¿Sabe que estrés laboral?</b>	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<b>5. ¿Sabe cuáles son las consecuencias del estrés laboral?</b>	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<b>6. ¿Usted piensa que sufre de estrés laboral?</b>	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<b>7. ¿Alguna vez ha escuchado sobre Pausas Activas?</b>	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<b>8. ¿Le gustaría participar en una capacitación sobre pausas activas?</b>	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<b>9. ¿Considera importante incorporar en su jornada laboral pausas activas?</b>	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<b>10. ¿Desea usted aprender los ejercicios para mejorar su jornada laboral?</b>	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<b>¡Gracias por su colaboración!</b>	

### 5.02.09 Resumen, Gráfico y análisis de las encuestas

Pregunta No. 1 ¿Frecuentemente se siente cansado cuando se despierta?

**Tabla 6** tabulación pregunta no. 1

INDICADORES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	60	60%
NO	40	40%



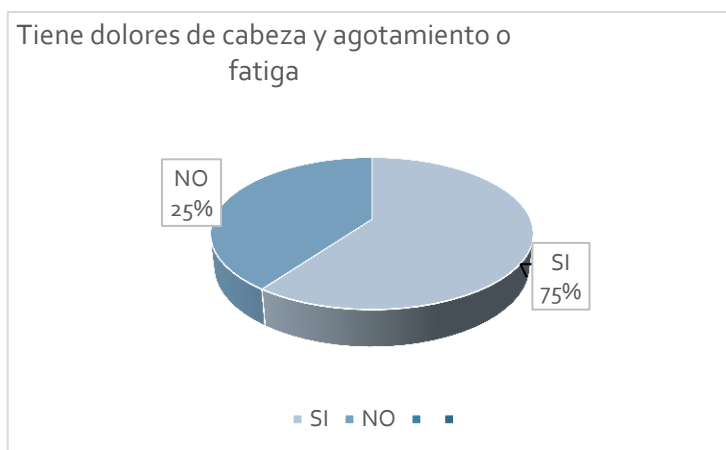
**Figura 6** Síntomas,  
**Elaborado por:** Autoría propia

**Análisis:** El 60% de la población reconoce que se siente cansado cuando se despierta, esta pregunta nos permite

**Pregunta No. 2** ¿Tiene dolores de cabeza y agotamiento o excesiva y fatiga?

**Tabla 7** tabulación pregunta no. 2

INDICADORES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	75	75%
NO	25	25%



**Figura 7** Síntomas

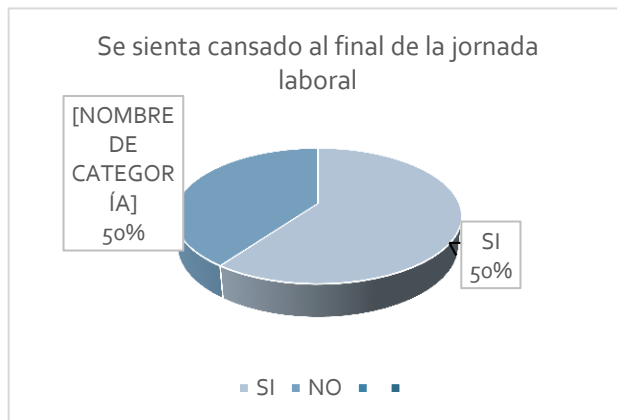
**Elaborado por:** Autoría propia

**Análisis** De población de 100 personas encuestadas el 75% tiene dolores de cabeza y agotamiento y el 25% de no tienen ningún sistemas.

**Pregunta NO. 3** ¿Se siente cansado al final de la jornada laboral?

**Tabla 8** tabulación pregunta no. 3

INDICADORES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	50	50%
NO	50	50%



**Figura 8** síntomas

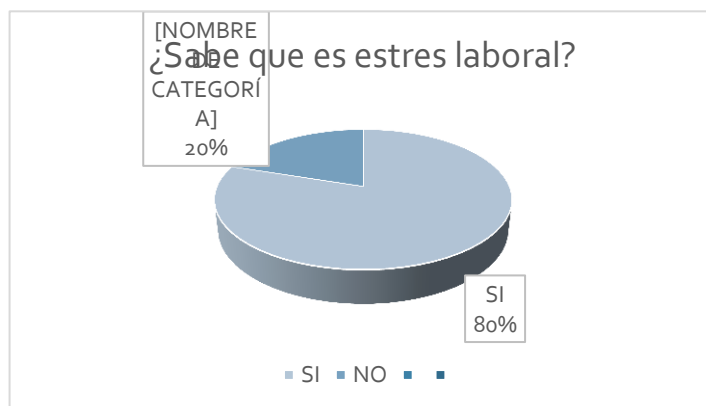
**Elaborado por:** Autoría propia

**Análisis:** Los encuestados respondieron que en un 50% de las personas si saben se sienten cansado luego del trabajo de igual manera el otro 50% no tienen cansancio cuando despierta.

**Pregunta NO. 4** ¿Sabe que es el estrés laboral?

**Tabla 9** tabulación pregunta no. 4

INDICADORES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	40	20%
NO	60	80%



**Figura 9** Estrés laboral

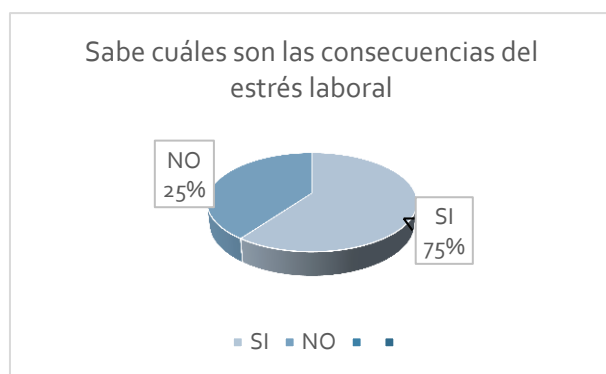
**Elaborado por:** Autoría propia

Análisis; De la población encuesta el 80% no saben sobre el estrés laboral, mientras tanto el 20 % mientras la población si sabe que es el estrés laboral, lo cual significa que la mayoría de la población no sabe del problema.

**Pregunta NO. 5** ¿Sabe cuáles son las consecuencias del estrés laboral?

**Tabla 10** tabulación pregunta no. 5

INDICADORES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	75	75%
NO	25	25%



**Figura 10** Consecuencias del estrés laboral

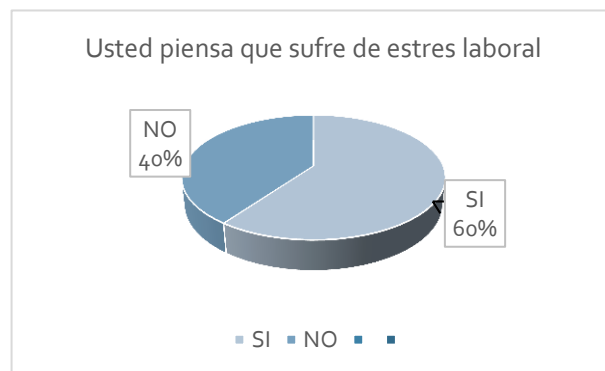
**Elaborado por:** Autoría propia

Análisis: De población de 100 personas encuestadas el 75% si sabe las consecuencias del estrés laboral y el 25% de la misma respondió que no sabía las consecuencias.

**Pregunta NO. 6** ¿Usted piensa que sufre de estrés laboral?

**Tabla 11** tabulación pregunta no. 6

INDICADORES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	60	60%
NO	40	40%



**Figura 11** Estrés laboral

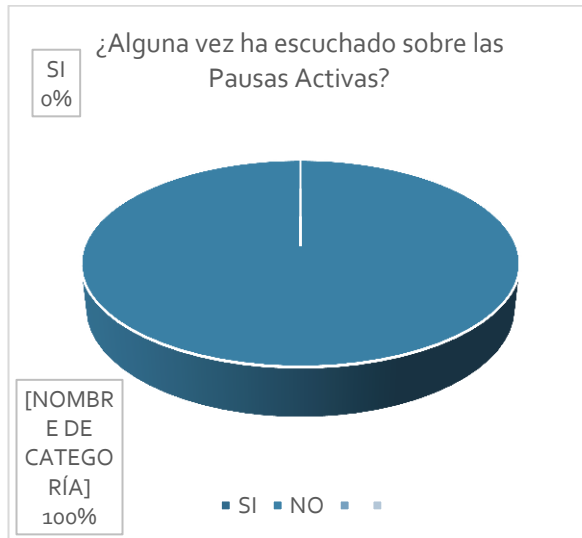
**Elaborado por:** Autoría propia

Análisis; De población de 100 personas encuestadas el 60% si sufre del estrés laboral y el 40% de la misma respondió que no sabia

Pregunta NO. 7 ¿Alguna vez ha escuchado sobre las Pausas Activas?

**Tabla 12** tabulación pregunta no. 7

INDICADORES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	100	100%



**Figura 12** Pausas activas

**Fuente:** Encuesta realizada a los colaboradores

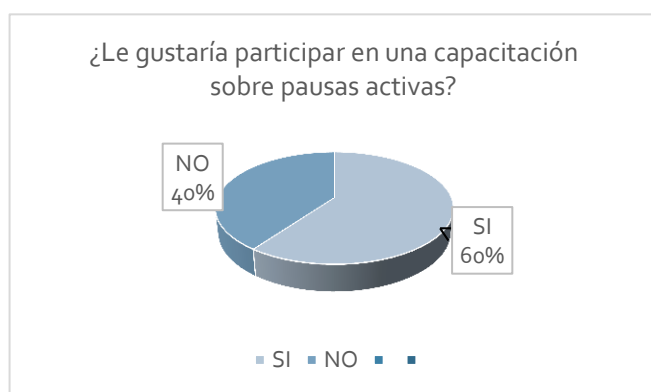
**Elaborado por:** Autoría propia

Análisis: La totalidad de la población encuestada hay el 0% que no han practicado las pausas activas y en otra parte el 100 %

Pregunta NO. 8 ¿Le gustaría participar en una capacitación sobre pausas activas?

**Tabla 13** tabulación pregunta no. 8

INDICADORES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	60	60%
NO	40	40%



**Figura 13** Capacitación

**Fuente:** Encuesta realizada a los colaboradores

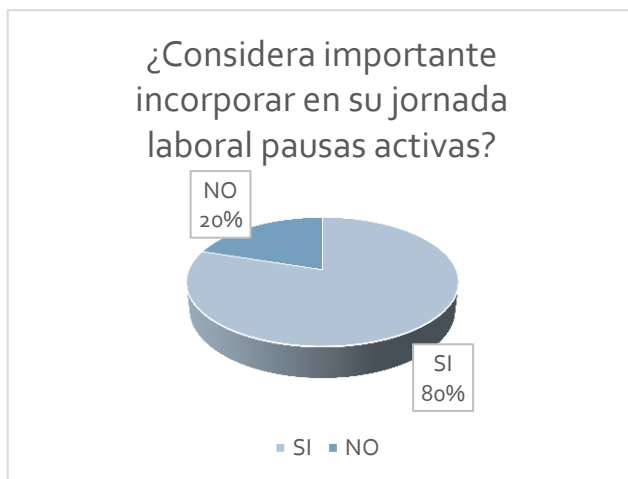
**Elaborado por:** Autoría propia

Análisis; De población de 100 personas encuestadas el 60% si sufre del estrés laboral y el 40% de la misma respondió que no sabia

Pregunta NO. 9 ¿Considera importante incorporar en su jornada laboral pausas activas?

**Tabla 14** tabulación pregunta no. 9

INDICADORES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	80	80%
NO	20	20%



**Figura 14** Participación en pausas activas

**Fuente:** Encuesta realizada a los colaboradores

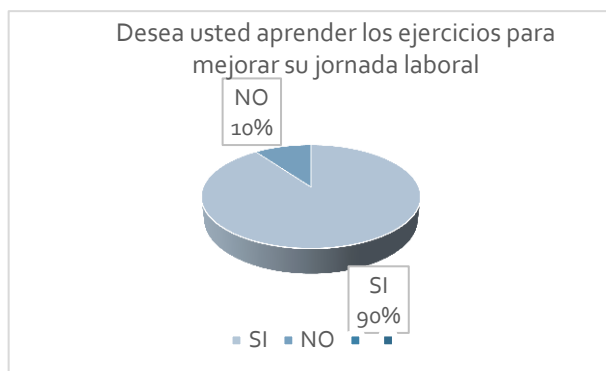
**Elaborado por:** Autoría propia

Análisis: la población de 80 personas el 80% si quieren participar y el 20 % no quieren participar en los talleres.

Pregunta NO. 10 ¿Desea usted aprender los ejercicios de las pausas activas?

**Tabla 15** tabulación pregunta NO. 10

INDICADORES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	90	90%
NO	10	10%



**Figura 15** Mejorar la jornada laboral

**Elaborado por:** Autoría propia

Análisis; De población de 100 personas encuestadas el 90% si está de acuerdo de hacer los ejercicios 10% de la misma respondió que no está de acuerdo con los ejercicios.

## INDICE DE CONTENIDOS

6.01.01 Guía de pausas activas .....	57
Antecedente.....	57
6.01.02 Misión .....	58
6.01.03 Visión.....	58
6.01.04 Objetivos de la guía.....	59
6.01.05 Políticas.....	59
7. Orientación para el estudio.....	59
7.02.01 Definición del estrés.....	59
7.02.02 Causa del estrés laboral.....	63
7.02.03 Consecuencia del Estrés Laboral .....	68
7.02.04. Pausas Activas.....	75
7.02.05. Objetivos de las Pausas Activas.....	77
7.02.06. Evolución de las Pausas Activas.....	78
7.02.07. Beneficios de las Pausas Activas .....	79
8 .03.01.Relación de contenidos .....	82
8.03.02.Formulación del proceso de aplicación de la propuesta.....	83
8.03.03 Pausas activas.....	84
8.03.04. Importancia .....	84
8.03.05 Beneficios: .....	85
8.03.06 Malas Posturas .....	85
8.03.07 tips antes de empezar una pausa activa: .....	88
8.03.08 Ejercicio de Ojos.....	88
8.03.09 Ejercicio de cuello.....	90
8.03.10 Estiramiento de hombros y brazos .....	91
8.03.11 Estiramiento de pies .....	93

8.03.12 Ejercicio de espalda.....	93
5.03.13. Ejercicio de las manos.....	94
5.03.14 Ejercicios para realizar en un día laboral .....	96

### 6.01.01 Guía de pausas activas

#### Antecedente

En la actualidad el principal problema que afecta en los empleados de la empresa es el estrés laboral, esto debido a varios factores ya sean del propio entorno laboral u otras situaciones que afectan al adecuado desempeño del mismo.

Por tal motivo es necesario dicho problema dentro de la empresa Turis Agro Nelpo S.A., para el cual se realizan encuestas para obtener información que servirá de base en la realización de una guía de pausas activas para el beneficio de las pausas activas con el cual se pretende reducir el estrés laboral.

El hombre ha tenido la necesidad de buscar alternativas para mejorar su calidad de vida laboral, es una parte vital en la productividad de las empresas, por esto cada día se busca aplicar herramientas que faciliten su adaptación al trabajo, minimicen los riesgos y se propicien ambientes de trabajo motivadores que generen un mejor clima laboral.

También su desempeño laboral, el hombre ha tenido la necesidad de buscar alternativas que disminuyendo el riesgo de adquirir enfermedades tanto físico como mentales, ocasionadas en su mayoría por cargas laborales altas, permitiéndole además conservar su trabajo. Tal es el caso de la implementación de las pausas activas, que si bien por un lado trae beneficios para las empresas a

nivel productivo, desde el punto de vista humanitario, es la mejor alternativa para la conservación de la buena salud del trabajador, de su bienestar y el mejoramiento de su calidad de vida.

Las pausas activas laborales es una empresa traen beneficios en el aumento de la productividad, y desde un punto de vista humanitario es la mejor alternativa para la conservación de la buena salud del trabajador, su bienestar y mejoramiento de su calidad de vida. Los estudios científicos demuestran que unas sesiones cortas de relajación a través del ejercicio físico y técnicas de relajación, se pueden contrarrestar y disminuir muchos de los factores que inciden en los bajos índices de rendimiento laboral. (LICEA, 2012, pág. 3)

#### **6.01.02 Misión**

Generar un espacio para satisfacer las necesidades de nuestra empresa Turis Agro Nelpo S.A. con las pausas activas para mejorar condiciones para su desarrollo integral sea individual o grupal, para la realización de los ejercicios.

#### **6.01.03 Visión**

Prevenir las enfermedades ocupacionales y mejoramiento de la productividad y rendimiento físico y mental de los colaboradores con la guía de pausas activas, que busca mejoramiento la vida laboral.

#### **6.01.04 Objetivos de la guía**

##### **Objetivo General**

Mejorar la productividad, el rendimiento y las malas condiciones de trabajo.

##### **Objetivo específico**

1. Tener un mejor rendimiento personal.
2. Prevenir enfermedades laborales causados por postura prolongada y movimiento repetitivos.

#### **6.01.05 Políticas**

Les permitirá desarrollar las actividades planificadas con el departamento de Recursos Humanos de la empresa Turis Agro Nelpo S.A, del área pos cosecha.

Se desarrollar los ejercicios en la mañana y al medio día durante 10 minutos en la jornada laboral para tener un buen rendimiento laboral.

### **7. Orientación para el estudio**

#### **7.02.01 Definición del estrés**

El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno laboral(INF, 2007, pág. 5).

“El estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece.

Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Los trabajadores tendrán que ir asumiendo el mundo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles superar, con llevando la situación a padecer estrés

Existen profesiones más predispuestas para desarrollar estrés: médicos, enfermeras, policías, bomberos, artificieros controladores aéreos, mineros entre otros, en algún momento de su vida laboral, puede padecerlo.

En la sociedad que vivimos es necesaria una cierta cantidad de estrés para estar alerta y ejercer en nuestra profesión, el grado de estrés tiene que ser el suficiente para aumentar la productividad y la satisfacción laboral, y no padecer en la enfermedad” (Galve, 2017, pág. 3).

El estrés laboral se desenvuelve cuando las existencias del entorno están presionándole que superan la capacidad del individuo para hacer frente a exceso de carga laboral mantener bajo control, y puede manifestar, psicológicos y fisiológicos y mantener su estabilidad y evitar su salud física y mental.

La investigación tuvo como objetivo predecir los síntomas físicos y psicológicos percibidos de médicos venezolanos en función del estrés laboral, estilos de afrontamiento, sensibilidad emocional y características demográficas (Lisbeth Berthely, 2017).

Se refiere a la calidad del cambio, es decir, como percibe el sujeto al cambio de vida o el modo como el colaborador percibe y organiza la información, el que le otorga el estrés y además se enfrenta la situación, con programas de intervención adecuados para reducir el estrés en el trabajo (Mena, 2015, pág. 4)

El estrés es un desequilibrio sustancial percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta del colaborador bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas, que hace referencia al resultado de balance entre la realidad y la respuesta del colaborador, y nos referimos al estrés como un fenómeno como dimensiones fisiológicas y psicológicas que proviene el estrés y como consecuencias o estímulos de naturaleza fisiológica y otros de naturaleza psicológica (Leon, 2016, pág. 2)

El estrés en el trabajo está asociado con una reducción de la productividad y autoestima bajo y la mal calidad de vida en las empresas de que sufren del estrés laboral y es saber cómo estar preparados y conocer las técnicas eficaces para manejarlo también son útil los ejercicios para terminar los ejercicios aniestres.

El estrés se describe a menudo como uno de los grandes problemas de nuestro tiempo y este afectaría a un número importante de personas en el ámbito de trabajo también el estrés fue utilizado por Hans Selye, en los años 30, quien lo define como un síntoma general de adaptación. Sería la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. El estrés es una respuesta natural del organismo que surge para ayudarnos a enfrentar situaciones nuevas; cuando se transforman en una reacción prolongada e intensa, puede desencadenar serios problema físicos psíquicos. El estrés no se puede considerar una enfermedad, sino como una respuesta del organismo, tanto físico como mental, a las adaptaciones y ajustes del ser humano, a los diversos acontecimientos vitales (Oñate, 2001, pág. 5) .

Estrés no es la causa de la enfermedad, sino un factor que favorece el desarrollo o aparición de algunas enfermedades, es como analiza las respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales del organismo ante estímulos o situaciones que significan peligro, o que son percibidas como amenazas para la integridad física o psicológica de los trabajadores.

El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entra las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a las exigencias. El estrés en el trabajo está determinando por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador

o cuando el conocimiento y las habilidades de un colaborador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa

El estrés y la terminología para referirse a los factores de riesgo psicosocial y a los riesgos psicosociales han cambiado a lo largo de los años. El término “estrés” fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936 para poder definir el estrés en términos biológicos como una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio, los factores des estresantes como las circunstancias desencadenantes de una respuesta fisiológica y psicológica del organismo para distinguir el estímulo. El estrés puede referirse a una condición negativa o positiva que responde a un factor estresante y que pueda tener un impacto de salud mental o física al bienestar de una persona. Hoy en día, la salud está reconocida como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos), y sociales (socioeconómico, socio ambientales y culturales) (Trabajo, 2016, pág. 6)

### **7.02.2 Causa del estrés laboral**

Su causa es el exceso de exigencias y presiones o la dificultad para controlarlas pueden tener su origen en una definición inadecuada del trabajo, una mal gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias. Del mismo modo, estas circunstancias pueden hacer que el trabajador no reciba suficiente apoyo a los demás, o no tenga suficiente control sobre su actividad y las presiones que conlleva, el

trabajador ejerce sobre su trabajo y la forma como lo realiza; y cuanto más participe en las decisiones que interesa su actividad, menor será la probabilidad de que sufra estrés laboral (Phd, 2017, pág. 14)

La causa del estrés laboral están enfocados en lo conocimientos y capacidades del colaborador a las exigencias y presiones del trabajo, y no saber planificar con las actividades y horarios que conlleva a la presión del individuo que causa el estrés laboral.

En cuanto a las razones por las que produce el estrés, hay que decir que una de ellas es que los cambios tecnológicos han dado lugar a trabajos que tienden a incapacitar a los trabajadores. Concretamente, en industrias de producción, el uso de los sistemas automatizados, con frecuencia ha conducido a cargos que necesitan niveles menores de capacitación (Martin, 2017, pág. 5)

Las causa del estrés laboral

- La presión por parte del empresario, mobbing o acoso laboral.
- Motivación deficiente.
- Cargas excesivos de trabajo.
- Salario insuficiente.

## **El Estrés**

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos

de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (LABADMIN/OSH, 2016, pág. 2)

#### Condiciones de trabajo inadecuados

Las organizaciones deben proporcionar un ambiente adecuado de trabajo para el mejor desempeño y satisfacción de su recurso humano; ya que el capital humano es primordial para ofrecer bienes a servicios de calidad en las organizaciones, por esa razón que se consideran de gran importancia el proporcionar un ambiente saludable de bienes al empleado, a los usuarios y de todos los que visitan nuestra organizaciones.

#### **Las condiciones físicas**

Contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo: iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas, losutensillos, entre otros. (Coello, 2014, pág. 11)

Pueden ir desde trabajos que ponen la vida en riesgo hasta no contar con los elementos necesarios para un mejor aprovechamiento. Esto se puede traducir desde la falta de papelería, líneas telefónicas, ordenadores, sillas incómodas, etc.

### **Interrupciones constantes**

Nunca falta el puesto de "todólogo" (persona encargada de varias funciones o una inespecífica), donde además de ser diseñador gráfico te corresponde contestar el teléfono, archivar expedientes y llevar la nómina, por ejemplo. Este tipo de puestos generan mucho estrés, ya que no puedes concentrarte en tu trabajo por atender otros asuntos y al final sigues con la presión de fechas y entregas.

### **Mala convivencia**

Es un hecho que en el trabajo pasamos gran parte de nuestra vida; convivimos a veces más con nuestros colegas que con la propia familia, por ello cuando existe un ambiente pesado o hasta de violencia, es un factor determinante para estresar a cualquiera.

### **Discriminación**

Y sí, aún en este siglo, la discriminación existe y aunque en varios tipos, mucho se da a la mujer y más a las madres. Puede que se prohíba salir temprano para atender a los hijos, no permitir ascenso por condiciones sexistas, entre otras.

### **Incertidumbre**

Pasa mucho en los empleos donde los jefes, directivos o encargados se la pasan amenazando a sus empleados con recortes o disminución de salario sin una causa aparente.

### **Falte de reconocimiento**

Uno de los problemas más comunes que no sólo lleva al estrés sino a la frustración e incluso depresión, es realizar un trabajo sobre todo aquel que requieren de mucho tiempo y empeño más allá de nuestro puesto, para que al final no haya ningún tipo de reconocimiento.

### **Exigencia sin recursos**

La mayoría de las empresas caen en este mal hábito de trabajar a un ritmo exagerado y con exigencias que no concuerdan con las condiciones del empleado, por ejemplo, la típica frase “lo quiero para ayer” cuando apenas te lo acaban de solicitar, o que a falta de otros empleados te pidan realizar tareas para las cuales no estás capacitado.

### **Malos líderes**

No importa que tan reconocida sea la empresa, su estructura, trabajadores o recursos, si cuentan con un mal líder es suficiente para que todo se venga abajo. Un empleado con un mal jefe puede experimentar sensaciones de impotencia, estrés y mucha presión.

Si te identificas con cualquiera de estos puntos ten cuidado, pues puede ser la causante de tu problema de estrés en el trabajo. Lo importante es reconocer la raíz y trabajar en ello de tal manera que logremos nos afecte lo menos posible.

Pero si sientes que la situación realmente te afecta, quizá sea momento de pensar cambiar de trabajo (Informe 21, 2012, pág. 15).

### **7.2.03 Consecuencia del Estrés Laboral**

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

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

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

Sus consecuencias pueden ser:

Sobre la salud del individuo: Físicas y Psicológicas.

Y para la empresa.

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

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

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

Se conocen suficientemente las causas y consecuencias producidas por el estrés, como para poder plantear las medidas necesarias para evitar el daño a la salud de los trabajadores(P3, 2012, pág. 3).

Pensar siempre en positivo. Es imprescindible aprender a valorar los recursos con que cada uno cuenta para afrontar situaciones estresantes, así como darle a las cosas

su verdadero valor sin caer en interpretaciones distorsionadas y dramáticas de la realidad.

Controlar las reacciones de nuestro organismo ante situaciones estresantes. Para ello existen técnicas de relajación física y mental (que hacen hincapié en la relación entre una mente sana y un cuerpo sano) y de control de la respiración (que nos enseñan a tener una adecuada oxigenación en una situación de estrés)

La autoestima, bien alta. Estas técnicas buscan desarrollar la capacidad para manifestar sentimientos, deseos y necesidades con claridad, y a la vez aprender habilidades sociales para aumentar la seguridad personal en el manejo de situaciones.

Bien rodeado siempre es mejor. Es muy importante tener el apoyo de familiares, amigos y compañeros, porque facilitan su integración y adaptación y son un respaldo constante para la persona (Dias, 2011, pág. 3)

Desarrollar un estilo de vida sano y activo. Mantener un buen estado físico y adoptar hábitos alimentarios saludables también ayudan a prevenir el estrés.

Es cierto que el estrés pone a nuestro organismo en una situación de indefensión y vulnerabilidad. Pero también puede interpretarse que estos trastornos actúan a modo de fusible, haciéndonos una llamada de atención sobre la necesidad de cambiar algo en nuestras vidas.

Como el estrés es una patología producida por una mala adaptación al entorno social, es evidente que es mucho lo que podemos hacer para modificar esa situación y readaptarnos en unas condiciones saludables. Aunque en algunos casos puede ser necesario un tratamiento que incluya la prescripción de tranquilizantes y ansiolíticos por parte del profesional médico, la realidad es que gran parte de las soluciones las podemos encontrar aprendiendo a controlar nuestra ansiedad y valorando los recursos que tenemos para afrontar los desafíos que se nos plantean a cada momento (España, 2014, pág. 1).

#### **Consecuencias físicas:**

Entre las consecuencias físicas del estrés laboral en el trabajador, que suelen manifestarse en el medio y largo plazo, encontramos las siguientes patologías:

#### **Alteraciones Cardiovasculares:**

- ❖ Hipertensión.
- ❖ Enfermedades coronarias.
- ❖ Arritmias.

#### **Alteraciones dermatológicas:**

- ❖ Caída del cabello (alopecia).
- ❖ Dermatitis.
- ❖ Urticaria.

#### **Alteraciones sexuales:**

- ❖ Disfunción eréctil (vulgarmente conocida como impotencia).
- ❖ Eyaculación precoz.
- ❖ Disminución o aumento del apetito sexual.
- ❖ Vaginismo.

#### **Alteraciones musculo esqueléticas:**

- ❖ Contracturas musculares.
- ❖ Incremento del riesgo de lesiones músculo-tendinosas.
- ❖ Dolores crónicos.
- ❖ Empeoramiento de determinadas patologías como la artritis.
- ❖ Mayor tendencia a sufrir calambres.
- ❖ Tics nerviosos.

#### **Alteraciones digestivas:**

- ❖ Diarrea.
- ❖ Estreñimiento.
- ❖ Úlceras pépticas.

#### **Alteraciones del sistema inmune:**

- ❖ Disminución de la resistencia del organismo frente a agentes patógenos y por tanto mayor propensión a enfermedades infecciosas.

#### **Alteraciones del sistema endocrino:**

- ❖ Hipertiroidismo.
- ❖ Hipotiroidismo.

Otra de las consecuencias que frecuente presentan los trabajadores sometidos a estrés laboral es la aparición de dolores de cabeza o cefaleas, cuya intensidad hace que en ocasiones el empleado se vea incapacitado temporalmente para realizar cualquier actividad.

### **Consecuencias del estrés laboral para la empresa:**

Las consecuencias del estrés laboral se extienden más allá del propio individuo y afectan a su entorno más inmediato. Es por ello fundamental para las empresas ser capaces de mantener controlados los niveles de estrés de sus empleados, ya que afectan directamente al rendimiento, productividad y competitividad de las mismas.

Éstas son algunas de las consecuencias que el estrés laboral implica para la empresa:

Se generan sinergias negativas (deterioro de las relaciones laborales, falta de colaboración...).

Aumento del absentismo.

Incremento de accidentes laborales.

Mayor número de bajas por enfermedad.

Bajo rendimiento por empleado.

### **Menor productividad.**

Aumento de quejas por parte de los clientes y por tanto menor nivel de satisfacción.

Como vemos, los efectos del estrés laboral son más amplios de lo que pudiera parecer en un primer momento y afectan al trabajador, a la gente que le rodea y a la propia empresa.

Si lo desea, puede consultar nuestra sección sobre cómo manejar el estrés laboral, que le ayudará a reducir sus consecuencias. . (Estrés Laboral , s.f., pág. 5)

Gripa, gastritis, colitis y úlceras, migraña, contracturas musculares, artritis, alergias, asma, diabetes mellitus, infartos, cáncer, etc., son algunas de las enfermedades que pueden estar relacionadas con el estrés.

### **Consecuencias para la empresa**

Las consecuencias del estrés laboral se extienden más allá del propio individuo y afectan a su entorno más inmediato. Es por ello fundamental para las empresas ser capaces de mantener controlados los niveles de estrés de sus empleados, ya que afectan directamente al rendimiento, productividad y competitividad de las mismas.

Éstas son algunas de las consecuencias que el estrés laboral implica para la empresa:

- Se generan sinergias negativas (deterioro de las relaciones laborales, falta de colaboración...).
- Aumento del absentismo.
- Incremento de accidentes laborales.
- Mayor número de bajas por enfermedad.
- Bajo rendimiento por empleado.

- Menor productividad.

#### 7.02.04. Pausas Activas

Las pausas activas son momentos durante la jornada laboral, que se dedican a realizar ejercicios de movilidad, estiramiento, tonificación muscular y/o ejercicios aeróbicos entre leve a moderados. Según el Ministerio de Salud Pública de EEUU (Promoting Physical Activity: A guide for Community Action. U.S. Department of Health and Human Services) los beneficios de la gimnasia laboral tienen relación con la dosis (cuanta más cantidad, mayores son los beneficios) y son:

- Mejora la imagen corporativa
- Mejora relaciones con la comunidad
- Mejora en la satisfacción del trabajo
- Mejora en la moral de los trabajadores
- Mejora en la cantidad y calidad de la producción
- Disminución en los costos de reclutamiento y re-entrenamiento
- Disminución de los días y horas laborales perdidas
- Menor cantidad de accidentes laborales
- Mejora en capacidad de trabajadores del manejo del estrés
- Disminución del nivel de conflicto en el trabajo

Consiste en una rutina de estiramientos y ejercicios realizados por funcionarios de distintas instituciones durante su jornada laboral durante 15 minutos diarios

El esfuerzo intelectual que realiza el funcionario incrementa la tensión nerviosa de forma significativa, por lo que la atención se concentra en un número de pequeñas

células de la corteza motora y esta carga intensa conduce a un agotamiento funcional rápido, producto de ésta fatiga la actividad motriz se disminuye, haciendo lento el proceso de recuperación de la capacidad intelectual ( (DEPORTE, 2012, pág. 1)

Los momentos de realización de actividad física pueden ser antes, durante o luego de la jornada laboral; pero también se pueden dar beneficios desde el trabajo (la empresa) para conseguir convenios y/o beneficios en clubes y gimnasios para potenciar la AF en otro momento de ocio de la persona. Los grupos de corredores y caminadores también han sido una alternativa grupal de trabajadores entusiastas.

Pasar una jornada de, como mínimo, ocho horas sentados en la oficina puede ser perjudicial para la musculatura además de afectar la capacidad de atención y concentración en las personas.

Para alivianar los efectos que provoca el sedentarismo, en Intervalo Productivo ofrecemos programas de pausas activas laborales para empresas.

Las pausas activas son descansos que se realizan durante la jornada laboral para ejercitar el cuerpo, estirar los músculos y aliviar las tensiones causados por el estrés. Hacer una pausa dentro de la jornada laboral va más allá de “cortar” algunos minutos con la tarea diaria; ciertamente resulta altamente beneficioso tanto para el trabajador como para la empresa, toda vez que mejora el rendimiento y la eficiencia de los empleados y enriquece las relaciones interpersonales.

De este modo se logra minimizar los problemas laborales e incrementar la satisfacción en el trabajo.

Es una actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente del trabajo, a través de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo.

Aunque algunas empresas lo implementan como parte de sus actividades durante la semana debido a sus efectivos beneficios y exigencias de las áreas de Salud Ocupacional, que obliga la ley a implementar estrategias para mejorar la calidad de vida de los empleados, muchas otras no lo hacen porque no consideran la importancia de su inversión.

#### **7.04.05. Objetivos de las Pausas Activas**

Mejorar la productividad, el rendimiento y las condiciones de trabajo. Disminuir las incapacidades por traumas musculoesqueléticos. Propiciar un espacio para evitar la monotonía laboral.

La mayor producción tanto personal como empresarial, se debe a que toda la fuerza laboral se encuentre en óptimo estado.

#### 7.02.06. Evolución de las Pausas Activas

Denominada gimnasia laboral tiene su origen en Polonia en el año 1925. Su primera denominación fue gimnasia de pausa, nombre que aún se mantiene hoy, y era destinada a los operarios de fábricas. Años más tarde surgió en Holanda y Rusia, y a comienzos de los años 60 se trasladó a Bulgaria, Alemania, Suecia y Bélgica. Durante la década de los 60, en Japón hubo una consolidación y obligatoriedad de la Gimnasia Laboral Compensatoria (GLC) (Robles, 2012).

- Se originó en Polonia en 1925 y se conocía como gimnasia de pausa.  
Era implementada para operarios de fábricas.  
Años más tarde surgió en Holanda y Rusia.  
Bulgaria, Alemania, Suecia y Bélgica conocen la pausa activa en la década de los 60's.  
En Japón se obligó a utilizar lo que en un principio se conocía como Gimnasia Laboral Compensatoria en la misma década.  
Para tener en cuenta:  
Contracciones musculares  
Dolores de hombro  
Síndrome de túnel del carpo  
Lumbalgias  
Cervicalgias (Santiesteban, 2013).

#### **7.04.07. Beneficios de las Pausas Activas**

Son un período de recuperación del cuerpo, que sigue a los estados de tensión por consecuencia de carga física generados en la actividad laboral y fuera de esta.

Son las opciones más simples para mejorar salud y eficiencia laboral.

#### **Efectos Primarios:**

- Mejorar el rendimiento físico y mental
- Disminución los riesgo que produzca Enfermedades profesionales.
- Mejor la relación interpersonal laboral

#### **Efectos Secundarios:**

- Beneficio económico tanto para la empresa como para el empleado

#### **BENEFICIOS:**

##### **1. FISIOLÓGICOS:**

Mejoran la condición del estado de salud general al aumentar la circulación oxigenando los músculos y tendones; se disminuye la acumulación de ácido láctico y el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias, mejora la movilidad articular, la flexibilidad muscular, la postura y el estado de alerta mejora notablemente.

- Aumentar circulación sanguínea
- Mejorar la movilidad articular y Flexibilidad
- Disminuir inflamación

- Mejorar la postura
- Disminuir la tensión
- Mejorar adaptación al puesto
- Mejorar estado de salud

## **2. PSICOLÓGICOS:**

Incrementan la capacidad de concentración en el trabajo, se fortalece la autoestima, se previenen lesiones mentales (estrés o nervios) e inspira la creatividad.

- Favorecer cambio rutina
- Mejorar la autoestima
- Mejorar capacidad concentración

## **3. SOCIALES:**

Incentivan el surgimiento de nuevos líderes, favorece el contacto entre compañeros, el sentido de pertenencia y promueve la integración social.

- Surgimiento de nuevos líderes
- Favorece contacto personal
- Promueve integración social
- Favorece sentido de grupo
- Mejora las relaciones laborales

## **Económicos**

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

## **Laborales**

Durante la jornada laboral, que se dedican a realizar ejercicios de movilidad, estiramiento, tonificación muscular y/o ejercicios aeróbicos entre leve a moderados. Según el Ministerio de Salud Pública de EEUU (Promoting Physical Activity: A guide for Community Action. U.S. Department of Health and Human Services) los beneficios laborales tienen relación con la dosis (cuanta más cantidad, mayores son los beneficios) y son:

- Mejora la imagen corporativa
- Mejora relaciones con la comunidad
- Mejora en la satisfacción del trabajo
- Mejora en la moral de los trabajadores
- Mejora en la cantidad y calidad de la producción
- Disminución en los costos de reclutamiento y re-entrenamiento
- Disminución de los días y horas laborales perdidas
- Menor cantidad de accidentes laborales
- Mejora en capacidad de trabajadores del manejo del estrés
- Disminución del nivel de conflicto en el trabajo

(Cardiovascular, s.f.)

### **8 .03.Relación de contenidos**

Todos los tienen relación puesto que si partimos desde la definición del estrés está estrechamente relacionado con la definición del estrés laboral, por ende las respectivas causas que hay siguen una secuencia y desencadenan en las consecuencias del estrés laboral que la actualidad es el principal problema de las empresas.

A continuación están los tipos de estrés laboral y seguidamente se mencionan que hay técnicas para reducir el estrés laboral y se enfoca principalmente en las pausas activas que son beneficiosas para reducir el estrés laboral. En sí todo el contenido está relacionado con el problema y la posible solución.

## 8.04-Formulación del proceso de aplicación de la propuesta

**Tabla 16** Formulación del proceso de aplicación de la propuesta

Institución	Responsables	Actividades	Presupuesto	Financiamiento
Empresa Turis Agro Nelpo S.A.	Investigador; Dávila Daniel Adolfo	Organización con todos los administradores y los jefes de pos cosecha para dar una charla sobre una guía de pausas activas.	30	Todo el material instrumento y recursos económicos serán proporcionados por la empresa.
	Investigador Dávila Adolfo Daniel	Analizar los resultados Toma de decisiones que tienen que Presentar al jefe de pos cosecha.	20	
	Investigador Dávila Adolfo Daniel	En marcha la propuesta de acuerdo con lo programado.		
	Investigador: Daniel Adolfo Dávila	Capacitar a los trabajadores y jefes de Turis Agro Nelpo S.A. Elaboración de informes de aceptación de la capacitación.	40	

Elaborado por: Autoría propia

### 8.05.01 Elaboración de un programa de pausas activas

CRONOGRAMA			
FEC HA	HORA	ACTIVIDADES	OSERVACIONES
	6:45 - 9:00	Realizar los siguientes ejercicios para no tener ninguna lesión	
	9:00 - 10:00	Realizar el estiramiento del cuerpo para obtener un buen rendimiento	
	15:00- 15:15	Obtener a los colaboradores que se sientan satisfechos	Por motivos se hará las pausas activas cuando el personal esta programado hasta las 6

Elaborado por: Autoría propia

### 8.05.02 Pausas activas

Se denomina la guía de pausas activas la denominación a todo movimiento corporal voluntario, repetitivo con los ejercicios secuenciales tendrán un mayor relajación en todo su cuerpo corporal.

Es mejorar la salud y eficiencia laboral y educacional con el fin de incrementar la productividad y el rendimiento laboral y disminuir el estrés laboral.

### 8.05.02. Importancia

- Prevenir las enfermedades
- Disminuir los dolores musculares, tensión laboral, estrés, accidentes

laborales.

- Romper la rutina de trabajo, reanimando a los colaboradores, aumentando a cualquier problema o actividad.

#### **8.05.03 Beneficios:**

- Disminuir el estrés
- Favorece el cambio de posturas y rutina
- Aumenta el autoestima y capacidad de Concentración.
- Disminuye riesgo de enfermedades profesional
- Incrementa el desempeño laboral.
- Aumenta la productividad
- Libera estrés articular y muscular.
- Mejora la movilidad articulas y muscular.

#### **8.05.04 Malas Posturas**

En la jornada del día se adopta posturas que no son adecuadas por un largo tiempo de permanecer parados frente a la mesa de clasificación y se aconseja la siguiente posición:

Tomar en cuenta tener todos los implementos que se necesite durante su jornada laboral.

Mantener la cabeza recta los pies debe de estar juntos los dos los hombros relajados.

Las muñecas y los dedos en manera como se mantiene la tijera.

La espalda debe de mantener recto.

Las piernas mantener 10 cm abierto

### Malas posturas



Figura 16 malas posturas



Figura 17 malas posturas

### Posturas correctas



Figura 18 posturas correctas



Figura 19 posturas correctas

#### 8.05.05 tips antes de empezar una pausa activa:

- Relajarse
- Realizar una respiración de relajamiento que sea profundo y rítmicas
- No hacer los ejercicios bruscamente fuertes

#### 8.05.06 Ejercicio de Ojos

Debe tener en cuenta que es delicado y hacer con suavidad en esta área para no afectar daños en el mismo pero te ayudaran a fortalecer los músculos de los ojos.

Primero mantener la cabeza recta mientras lo realizas.

#### Ejercicios de ojos



Figura 20 ejercicios de los ojos



Figura 21 ejercicios de los ojos

Luego parpadea varias veces, hasta que los parpados se humedecen

Cubre los ojos con las manos (sin presionar)

Mueve los ojos hacia la derecha, sostener la mirada por 6 segundos y vuelve al centro.

Se puede realizar 3 veces.



**Figura 22 ejercicio de los ojos**

Luego dirige tu mirada hacia arriba. Mantener mirando por 6 segundos al techo y vuelve al centro. Has lo mismo mirando al suelo



**Figura 23 ejercicios de los ojos**

Realizar movimientos circulares con los ojos. Mediante 2 círculo hacia la derecha y luego hacia la izquierda. Cada movimiento debe ser suave y lento.

## Beneficio

Ayudará a fortalecer los músculos de los ojos y a visualizar mejor en las actividades que esté realizando.

Repetir este ejercicio 3 veces

### 8.04.06 Ejercicio de cuello

Les ayudara a estirar los músculos del cuello, donde se acumula las tensiones físicas y mentales con mayor frecuencia y realizar los ejercicios con suavidad.

Flexiona la cabeza, intentando tocar tu pecho con el mentón. En esta posición, lleva suavemente el mentón hacia el lado derecho aproximadamente por 10 segundos y luego hacer a lado izquierdo.

### Ejercicio de cuello



Figura 24 ejercicios de cuello



Figura 25 ejercicios de cuello

Flexionar suavemente la cabeza hacia el lado derecho, sostener la mirada por encima del hombro aproximadamente por 10 segundos, luego regresa al centro, voltea hacia el lado izquierdo.

Coloca la mano derecha sobre la cabeza y cerca de la oreja izquierda, inclina la cabeza ayudándote con la mano para que intentes tocar el hombro derecho con la oreja o hasta sentir una leve tensión en el lado izquierdo del cuello durante 10 segundos y repetir 3 veces por lado.

### **Beneficio**

Les ayudara a evitar los dolores cervicales y estirar los músculos para incrementar la masa muscular.

### **8.05.05 Estiramiento de hombros y brazos**

Se acumula mucha fatiga en los músculos de los hombros que podrían derivar en contracciones musculares, esta fatiga puede aparecer por la ejecución repetitiva de movimientos. Por asumir posturas incorrectas y por llevar el estilo de vida acelerado y lleno de estrés y es por este motivo que tiene que realizar ejercicios de relajación.

(Arcilla, 2013, pág. 2)



Figura 26 ejercicios de estiramiento de hombros y brazos

Flexionar los brazos hacia dentro y hacia fuera para relajación y flexibilidad del brazo y dibuje simultáneamente círculos hacia afuera de forma lenta y suave repetir 5 veces y su tiempo 15 segundos y se descansa.



Figura 27 Estiramiento de brazos

### Beneficio

Los músculos de los hombros y brazos te ayudaran a una buena circulación de sangre que podrían derivar en contracciones musculares.

### 8.05.07 Estiramiento de pies

Flexionar los pies es recomendado pararse y seguir la actividad

Parase en punta de los pies, luego en los talones, alternamente repetir 5 veces y su duración de 20 segundos.



Figura 28 Estiramiento de pies

### Beneficio

Les ayudara a mejorar la circulación sanguínea evitando los calambres.

### 8.05.06 Ejercicio de espalda

La espalda es el eje de nuestro cuerpo es donde se descargan todas fuerzas que no permiten posturas y alcanzar el movimiento, donde se acumulan las tensiones musculares que son agravadas por las posturas incorrectas, levantamiento de tachos de flores o gavetas o cajas si son las supervisoras y los empacadores que va por encima de nuestra capacidad. (Arcilla J. C., 2013, pág. 3)



Figura 29 Estiramiento para la espalda

## Beneficio

Les permite mantenerlas la postura adecuada a obtener los movimientos y es donde se acumulan las tensiones musculares.

### 5.06.03.15 Ejercicio de las manos

Debe extender los brazos de frente, tome todos los dedos de la mano en dirección al cuerpo presionar la mano manteniendo el cuerpo presionando la mano manteniendo el cuerpo erguido, sostener en cada posición por 10 segundos. (Melo, 2017, pág. 1)

## Ejercicios de las manos



Figura 30 ejercicios de las manos

## Beneficio

Nos ayudara a fortalecer los movimientos de los dedos de mejor manera y tener una buena circulación sanguínea.

### 5.06.03.16 Ejercicios para realizar en un día laboral

#### Media mañana

- Gire la cabeza hacia sus lado derecho: hasta que su mentón quede casi en la misma dirección que su hombro, sostenga esta posición por cinco minutos y vuelva al centro, luego realice al lado contrario y repita el ejercicio tres veces.



- Incline su cabeza: permanezca en esta posición por 5 segundos, vuelva al centro baje la cabeza mirando hacia el suelo y sostenga de nuevo por 5 segundos. Realice tres repeticiones de cada lado. Siempre recuerde que los movimientos deben de ser lentos y suaves para que sea efectivo.

- Llevar los hombros hacia las orejas: sostenga por 10 segundos, descanse y repita tres veces.



- En posición bípeda o de pie: lleve las manos a la cintura y los hombros hacia atrás, contraer el abdomen y sostener por 10 segundos, repita tres veces.
- En posición bípeda o de pie: separe un poco las piernas e incline las rodillas, estire los brazos hacia abajo tanto como el cuerpo resista. repita tres veces.
- En posición bípeda o de pie: suba la rodilla derecha al pecho, sostenerla con las mano por 10 segundos y luego cambie de pierna. Repita tres veces a cada lado.

- Balancee la planta de pie: desde la punta hacia el talón y repita tres veces.



- Realizar movimientos circulares de tobillos: ambos hacia los lados de cada pie.

- Estirar los brazos hacia el frente: juntar las palmas de las manos y realizar movimientos hacia abajo, arriba y hacia los lados, realiza el ejercicio durante 10 segundos.

### Media tarde

- Con la mirada en el frente: lleve su mano derecha sobre la oreja izquierda y reclina la cabeza hacia el lado derecho, mantenga esta posición por 5 segundos, volver al centro y repetirlo de la manera contraria hasta completar tres veces por cada lado.



- Con los brazos en su espalda: tomar la muñeca izquierda con la mano derecha y halar suavemente hacia abajo, inclinar la cabeza hacia el hombro derecho, sostén por 10 segundos finalmente cambia de lado y realizar tres repeticiones.



- Encoger los hombros hacia las orejas: muévalos hacia atrás en círculo, luego haga en dirección opuesta, realiza tres repeticiones a cada lado.

- En posición bípeda o de pie: separe las piernas 15cm, contraiga el abdomen, incline la espalda hacia el frente y estire los brazos. Cuente hasta 10 y repita 10 veces.
- Camine exagerado la pisada: punta y talón durante 10 segundos.



- Cerca al pecho entrelace las manos: realizar rotaciones de muñecas hacia los dos lados y realice tres rotaciones.

- Estira el brazo derecho hacia el frente: de manera que la palma de la mano quede hacia arriba. Con la mano izquierda empuje hacia abajo los dedos de la mano derecha, descanse y

cambie de lado. Repita tres veces.



## Capítulo VI

### 6.01. Recursos

Son los recursos que se requieren para poner en marcha la propuesta.

#### 6.01.01 Recursos Humanos

Son aquellos que intervinieron en el progreso del proyecto, los colaboradores de la empresa, directivos, tutor del proyecto, equipos del proyecto.

**Tabla 17** recursos humanos

Población	1004
Director	1 persona
Investigadores	2 personas
Asesores	3 (personas de la empresa)

### 6.02. Recursos Financieros:

Es el plan de dinero programado para la puesta en marcha de la Guía de Pausas activas, que permitirá disminuir el estrés laboral para lo cual se ha establecido el siguiente presupuesto:

**Tabla 18** recursos financieros

Cantidad	Descripción	Valor unitario	Valor total
4	Cartuchos de impresora	70	240
1	Cámara fotográfica	200	200
2	Flash memory 4Gb	12	24,00
5	Resmas de papel	5,00	15,00
50	Esferos	0,40	20,00
30	Coffe break	3,00	90,00
3	Gigantografía	12,00	36,00
200	Impresiones	0,25	50,00
150	Copias	0,03	45,00
160	Movilización	2,25	360,00
5	Anillados	15,00	75,00
<b>Total parcial</b>			<b>1.155.000</b>
<b>Imprevistos</b>			<b>300,00</b>
<b>Total</b>			<b>1,455,00</b>

### 6.03 Cronograma de la puesta en marcha de la propuesta

**Tabla 19** cronograma de actividades

N°	Actividades	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Selección del tema	■	■																								
2	Aprobación del tema	■	■																								
3	Capítulo I			■	■																						
4	Capítulo II					■	■																				
5	Capítulo II							■	■																		
6	Capítulo IV									■	■	■															
7	Capítulo V											■	■	■													
8	Socialización													■	■												
9	Capítulo VI y VII															■	■										
10	Primer borrador																	■	■								
11	Revisión y corrección																			■	■						
12	Empastado																					■	■				
13	Presentación y sustentación																									■	

## Capítulo VII

### Conclusiones y recomendaciones

#### 7.01. Conclusiones

Los factores de trabajo altamente negativo como la fatiga, el cansancio, la falta de motivación y los movimientos repetitivos el que produce el bajo rendimiento laboral y crea un ambiente monotonía e inestabilidad.

Mediante la investigación se determinó que existe mucho desconocimiento por parte de administración y colaboradores sobre la incidencia que tiene el hacer pausas activas en sus actividades diarias.

Se analizó los factores de trabajo que se identificó como la fatiga la falta de motivación el cansancio y los movimientos repetitivos son los mismos que provocan decremento en el rendimiento laboral.

En el desempeño laboral en las actividades, es fundamental la salud de los colaboradores como equilibrio entre el cuerpo y la mente que conducen a un deficiente desempeño de los colaboradores.

## 7.02. Recomendaciones

- Tomar en cuenta que debemos de manejar las pausas activas, lo cual mejoraría la calidad de vida de muchos trabajadores y podría disminuir los porcentajes de ausentismo y bajo rendimiento laboral.
- Se trata de impulsar a implementar a la empresa para poder realizar los proceso las pausas activas durante la jornada laboral, que mejoran el estado de ánimo y físico del personal de Turis Agro Nelpo S, A.
- Se analizó que tienen que capacitar a todo el personal acerca de las pausas activas para que pueda saber el beneficio que tiene y permitan al trabajador realizar sus actividades durante su jornada laboral.
- Se recomienda que implemente la propuesta y analizando los resultados como conllevar que sirve al cambio que puede darse y los colaboradores para tener un clima laboral mejor.

## Bibliografía

- Ambiental, E. d. (26 de 7 de 2016). *http://www.pichincha.gob.ec*. Obtenido de <http://www.pichincha.gob.ec>:  
<http://www.pichincha.gob.ec/gestion/desarrollo-humano-y-ambiente/gestion-ambiental/estudios-de-impacto-ambiental/item/>
- Arcilla, J. C. (10 de 03 de 2013). *Sura*. Obtenido de Sura: [sura.com/blogs/calidad-de-vida-/ejercicios-recomendados-pausas.aspx](http://sura.com/blogs/calidad-de-vida-/ejercicios-recomendados-pausas.aspx)
- Arcilla, J. C. (3 de 10 de 2013). *Sura* . Obtenido de Sura : [sura.com/blogs/calidad-de-vida-/ejercicios-recomendados-pausas.aspx](http://sura.com/blogs/calidad-de-vida-/ejercicios-recomendados-pausas.aspx)
- ARIAS, F. (2004).
- Cardiovascular. (s.f.). *SALUD CARDIOVASCULAR* . Obtenido de <http://cardiosalud.org/programas/actividad-fisica-y-salud/pausa-activa-para-ambientes-laborales>.
- Coello, O. (8 de 3 de 2014). *Estrategia a implementar*. Obtenido de Estrategia a implementar: <https://prezi.com/tjg617-nvntz/condiciones-inadecuadas-en-el-area-de-trabajo/>
- DEPORTE, M. D. (6 de 4 de 2012). *Ministerio de deporte*. Obtenido de Ministerio de deporte: <http://www.deporte.gob.ec/ministerio-del-deporte-realiza-pausa-activa-laboral-en-instituciones-publicas-de-esmeraldas/>
- Dias, M. H. (11 de 3 de 2011). *FUNDADEPS*. Obtenido de <http://www.saludenfamilia.es/general.asp?seccion=514>
- Donald, A. F. (30 de 07 de 2009). *derecho mercosurabc*. Obtenido de derecho mercosurabc: <http://www.mercosurabc.com.ar>
- España, U. (27 de 08 de 2014). *Universia.net*. Obtenido de Universia.net: <http://noticias.universia.es>
- Estadísticas, E. y. (01 de 01 de 2011). *Docencia.unet.edu.ve*. Obtenido de Docencia.unet.edu.ve:  
[http://docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/SComunitario/archivos/Matriz\\_de\\_Marco\\_Logico.pdf](http://docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/SComunitario/archivos/Matriz_de_Marco_Logico.pdf)

- Estres Laboral , I. (s.f.). *ESTRES LABORAL INF*. Obtenido de [www.estreslaboral.info/](http://www.estreslaboral.info/).
- Estreslaboral.INFO*. (2017). Recuperado el 14 de 05 de 2017, de <http://www.estreslaboral.info/>
- Expreso. (1 de 9 de 2012). *Salud en la region*. Obtenido de Salud en la region: <http://www.expreso.ec>
- Galve, A. G. (20 de 08 de 2017). *Maz de partamento de prevencion* . Obtenido de Maz de partamento de prevencion : <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Garcia, F. B. (1 de 01 de 2012). *Programa profesional en ciencias del deporte* . Obtenido de Programa profesional en ciencias del deporte : <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4370/1/CB-0460628.pdf>
- HURTADO, J. (1998).
- INF, E. L. (5 de 7 de 2007). *Estreslaboral.info*. Obtenido de <http://www.estreslaboral.info/>: <http://www.estreslaboral.info/>
- Informe21, C. (12 de 12 de 2012). *INFORME 21,COM*. Obtenido de <http://www.imujer.com/5746/causas-del-estres-laboral>.
- Julietayeya. (10 de 31 de 2012). *slideShare*. Obtenido de slideShare: <https://es.slideshare.net/julietayeya/pausas-activas-14973498>
- LABADMIN/OSH. (02 de 06 de 2016). *OIT*. Obtenido de OIT: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- Leon, C. (19 de 09 de 2016). *Gabinete Confederal de Seguridad y Salud Laboral* . Obtenido de Gabinete Confederal de Seguridad y Salud Laboral : <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/estres-uso.pdf>

- LICEA, M. R. (01 de 05 de 2012). *Scritdb*. Obtenido de <https://gimnasia-laboral-para-los-problemas-de-salud.htm>: <https://gimnasia-laboral-para-los-problemas-de-salud.htm>
- Lisbeth Berthely, L. G. (01 de 01 de 2017). *Revista.unal.edu.co*. Obtenido de [Revista.unal.edu.co](https://revistas.unal.edu.co/):  
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1188>
- Martin, M. R. (15 de 10 de 2017). *Seguridad y Salud Laboral*. Obtenido de Seguridad y Salud Laboral:  
<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/estres-uso.pdf>
- Melo, R. D. (12 de 08 de 2017). *Scrib* . Obtenido de Scrib:  
<https://es.scrib.com/documento/80957714/Ejercicios-para-las-pausas-activas>
- Mena, L. (02 de 02 de 2015). *Revista de Psicología* . Obtenido de Revista de Psicología : <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26411111>
- Montoya, M. F. (2 de 01 de 2014). *Arquidiosis de Cali Funadaciones Educativa SIH Y AUU*. Obtenido de Unase (United administrativa de Servivios Educativos):  
<https://www.colmenaseguros.com/arl/gestion-conocimiento/reconocimientos/Documents/orp-2014/arquidiosesis-ACTIVA-TU-PAUSA-ACTIVA-II.pdf>
- Nelpo, D. N. (27 de 4 de 1989). <http://www.nelpoflowers.com/new-page/>. Obtenido de <http://www.nelpoflowers.com/new-page/>: <http://www.nelpoflowers.com/>
- Nelpo, T. A. (27 de 4 de 1989). <http://www.nelpoflowers.com/>. Obtenido de <http://www.nelpoflowers.com/>: <http://www.nelpoflowers.com/>
- Oñate, C. C. (01 de 12 de 2001). *Forlalecimiento de la capacidad fiscalizadora y mejoramiento de atencion al usuario*. Obtenido de Forlalecimiento de la capacidad fiscalizadora y mejoramiento de atencion al usuario:  
[http://www.dt.gob.cl/1601/articles-86559\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-86559_recurso_1.pdf)
- P3. (13 de 12 de 2012). *Herramienta multimedia para detencion y control*. Obtenido de <http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/guia/nivel2apartado1.html>:  
<http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/guia/nivel2apartado1.html>

- Phd, S. L. (5 de 7 de 2017). *La Organizacion de Trabajo y estres*. Obtenido de La Organizacion de Trabajo y estres:  
[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)
- Robles, L. R. (7 de 10 de 2012). *in lide Share*. Obtenido de in lide Share:  
<https://es.slideshare.net/julietayeya/pausas-activas-14973498>
- Sanchez, D. M. (6 de 03 de 2013). *analisis-de-objetivos-y-de-alternativas*. Obtenido de analisis-de-objetivos-y-de-alternativas: <https://prezi.com/fyrnd10-u8u3/analisis-de-objetivos-y-de-alternativas/>
- Santiesteban, C. (8 de 10 de 2013). *pausas activas pausas activas*. Obtenido de pausas activas pausas activas: <https://prezi.com/zh7nt6dovjva/pausas-activas/>
- sswm. (04 de 04 de 2013). *Sustainable sanitation and water management*. Obtenido de Sustainable sanitation and water management:  
<http://www.sswm.info/es/category/step-gass-en-al/gass-en-castellano/gesti%C3%B3n-de-agua-y-saneamiento-sostenible-en-am%C3%A9rica-la-8>
- Trabajo, O. I. (28 de 04 de 2016). *Datos de catalogacion de la OIT*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo (OIT):  
<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Valencia, S. J. (1 de 1 de 2014). *Unase (United administrativa de Servivios Educativos)*. Obtenido de Unase (United administrativa de Servivios Educativos): <https://www.colmenaseguros.com/arl/gestion-conocimiento/reconocimientos/Documents/orp-2014/arquidiosesis-ACTIVA-TU-PAUSA-ACTIVA-II.pdf>

## TURIS AGRO NELPO S.A.

Cayambe, 29 de septiembre de 2017

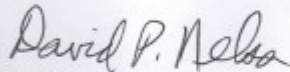
Señores  
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA  
Presente.-

De mis consideraciones:

Por medio de la presente, Yo, David Peter Nelson, con cédula de ciudadanía N° 170639493-7 en calidad de apoderado legal de la empresa **TURIS AGRO NELPO S.A.** con RUC, 1790945251001 certifico que la Srta. Myriam Abigail Pineda Carrillo, con cédula de ciudadanía N° 1727462390 estudiante del Instituto Cordillera de la carrera de Administración de Recursos Humanos- Personal ha cumplido con la elaboración de una guía de pausas activas para el área de pos cosecha.

Informó para los fines pertinentes

Atentamente:



David P. Nelson L.  
APODERADO LEGAL  
TURIS AGRO NELPO S.A

Panamericana Norte Vía a Cayambe  
Entrada a los Pavos a 1 Km. de la Hacienda Pronaca  
Telfs.: 3611 606 - 3611 624

Finca: Santa Rosa de Cusubamba - Cayambe - Ecuador  
gerencia@nelpo.com.ec  
financiero@nelpo.com.ec

URKUND

---

### Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** TESIS COMPLETA 1 (1).pdf (D30376941)  
**Submitted:** 2017-09-05 10:35:00  
**Submitted By:** abi66\_@hotmail.com  
**Significance:** 7 %

Sources included in the report:

- TESIS PAOLA YANZA.pdf (D30270461)
- RONALD IBARRA TESIS.docx (D23774785)
- ppPROYECTO DE TITULACION 100.pdf (D16715989)
- <http://www.estreslaboral.info/consecuencias-del-estres-laboral.html>
- <http://www.deporte.gob.ec/ministerio-del-deporte-realiza-pausa-activa-laboral-en->
- <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4370/1/CB-0460628.pdf>
- <https://es.slideshare.net/julietayeya/pausas-activas-14973498>
- <https://prezi.com/zh7nt6dovjva/pausas-activas/>

Instances where selected sources appear:

25