



INSTITUTO TECNOLÓGICO  
"CORDILLERA"

**CARRERA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL**

ELABORAR UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS CON LA FINALIDAD DE  
REDUCIR EL ESTRÉS Y PREVENIR ENFERMEDADES LABORALES DIRIGIDO  
AL PERSONAL DE DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA  
PÚBLICA METROPOLITANA DE MOVILIDAD Y OBRAS PÚBLICAS EN EL  
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2017

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnólogo en**

**Administración de Recursos Humanos-Personal**

**Autor:** Paola Verónica Yanza Soto

**Tutor:** Dr. Edgar Fuel


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.) YANZA SOTO PAOLA VERONICA de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: ELABORAR UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS CON LA FINALIDAD DE REDUCIR EL ESTRÉS Y PREVENIR ENFERMEDADES LABORALES DIRIGIDO AL PERSONAL DE DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE MOVILIDAD Y OBRAS PÚBLICAS EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 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.

  
DR. FUEL EDGAR  
Tutor del Proyecto

  
ING. HIDALGO PAMELA  
Lector del Proyecto

  
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
"CORDILLERA"  
DIRECCIÓN DE CARRERA  
ING. FRANKLIN CEVALLOS  
A. D. R. C. P. P. y Marketing  
Director de Escuela

  
ING. GALO CISNEROS  
Coordinador de la Unidad de Titulación



## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que la investigación es totalmente original, legítima, personal 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, métodos, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



---

Paola Yanza

C.I.1753100831

## LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo Yanza Soto Paola Verónica portador de la cedula de ciudadanía asignada con No. 1753100831 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 ELABORAR UNA GUIA DE PAUSAS ACTIVAS CON LA FINALIDAD DE REDUCIR EL ESTRÉS Y PREVENIR ENFERMEDADES LABORALES DIRIGIDO AL PERSONAL DE DIRECCION DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE MOVILIDAD Y OBRAS PÚBLICAS EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2017 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA



NOMBRE Paola Yanza

CEDULA 1753100831

Quito a los 28 días del mes de Septiembre del 2017

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme seguir con mis estudios resaltando las bendiciones que me ha dado primordialmente la vida, salud y una madre extraordinaria enmarcando las ganas de seguir adelante y no dejarme caer en la adversidad dándome fuerza.

Agradezco a mis padres y hermano que son el motor principal para alcanzar mis objetivos, por estar ahí conmigo apoyando sobre todo motivándome constantemente y brindándome su amor para culminar una de las etapas más importantes de mi vida.

Agradezco a mi Tutor Dr. Edgar Fuel una persona muy sabia que impartió en mis sólidos conocimientos para la elaboración de mi proyecto enfatizando sobre todo los valores que es fundamental en la persona dejando en mí una fuente de satisfacción y plenitud.

Agradezco a todos los ingenieros que más que profesores fueron amigos y supieron dejar la semilla de lo que es ser un profesional como los Ings. Angélica Aldaz, Gelkaly Díaz, Digna Vanegas, Edgar Fuel, Fabián Jara, Pamela Hidalgo y Diana Cando que dejaron una huella en mi corazón.

Por ello Muchas Gracias y que Dios les Bendiga.

## DEDICATORIA

Este primer escalón cumplido lo dedico a mi madre Jenny Soto una mujer que me hace llenar de orgullo ,trabajadora con un maravilloso corazón y una personalidad transparente que supo sacarme adelante a pesar de los obstáculos que se presentaban siempre perseverante, optimista con una actitud positiva brindándome amor, confianza y seguridad ante todo para poder culminar con mi proyecto ya que es el pilar que me impulso a terminar mi carrera profesional incluyendo su apoyo incondicional de todas las maderas además la mejor amiga que he tenido en las buenas y en las malas mi confidente mi TODO sin lugar a dudas ha sido gran parte gracias a Ti.....¡¡¡¡¡ Te amo Mami esta primera meta es por ti y eternamente te llevo en mi corazón.

Te doy las gracias, madre que Dios derrame bendiciones en tu camino.

“ Ningún idioma puede expresar el poder, belleza y heroísmo del amor de una madre”

*Autor: Edwin Chapín*

## INDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE .....	i
.....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
INDICE GENERAL.....	v
RESUMEN EJECUTIVO .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
CAPITULO I.....	1
1. Antecedentes .....	1
1.01 Contexto .....	1
1.01.01 Macro .....	1
1.01.02. Meso.....	2
1.01.03. Micro .....	3
1.02 Justificación.....	3
1.03. Definición del problema central.....	5

1.03.01. Análisis de la matriz T .....	6
CAPITULO II .....	8
2.01 Mapeo de Involucrados .....	8
2.02. Matriz de análisis involucrados.....	9
2.02.01. Análisis de la matriz de análisis de involucrados.....	10
CAPITULO III.....	13
3. Problemas Y Objetivos .....	13
3.01 Árbol de problemas .....	13
3.01.01. Análisis del árbol de problemas .....	13
3.02 Árbol de objetivos .....	14
3.02.01. Análisis del árbol de objetivos .....	16
CAPITULO IV.....	17
4.01. Matriz de Análisis de Alternativas .....	17
4.01.01. Análisis de la matriz de análisis de alternativas.....	18
4.02 Matriz de Análisis de Impactó de los objetivos .....	20
4.02.01. Análisis de la matriz de análisis de impacto de los objetivos .....	21
4.03. Diagrama de estrategias .....	23
4.03.01. Análisis del diagrama de estrategias .....	24
4.04. Matriz de Marco Lógico.....	25
4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico.....	26

---

CAPITULO V .....	28
5.01. Antecedentes de la propuesta .....	28
5.02. Justificación de la propuesta .....	29
5.03. Objetivo general .....	30
5.03.01. Objetivos específicos .....	30
5.04. EPMMOP .....	30
5.04.01. Misión .....	31
5.04.02. Visión .....	31
5.04.03. Objetivos .....	31
5.04.04. Organigrama de la Empresa .....	33
5.05. Orientación para el estudio.....	34
5.05.01. Conceptualización de Pausas Activa Laboral .....	34
5.05.02. Reseña Histórica.....	35
5.05.03. Definición del estrés.....	36
5.05.04. Estrés laboral.....	37
5.05.05. Tipos de estrés laboral.....	37
5.05.06 Causas del estrés laboral .....	38
5.05.07. Consecuencias del estrés laboral.....	39
5.05.08. Síndrome de “BurnOut” o Del quemado .....	41
5.05.09. Definición de enfermedades laborales .....	43

5.05.10. Enfermedades Laborales .....	44
5.05.11. Síndrome del túnel Carpiano.....	44
5.05.12. Lumbalgia .....	46
5.05.13. Síndrome de la Fatiga.....	48
5.05.14. El Síndrome “ojo seco” .....	49
5.05.15. Pausas activas.....	50
5.05.16. Objetivos de las pausas activas .....	51
5.05.17. Beneficios de las pausas activas.....	51
5.06. Metodología .....	53
5.06.01. Enfoque de la investigación .....	53
5.06.02. Tipo de Investigación.....	53
5.06.03. Recolección de la información.....	53
5.06.04. Población.....	53
5.06.05. Muestra.....	54
5.06.06. Encuesta de conocimiento antes de elaborar la guía de pausas activas .....	55
5.06.07. Tabulaciones de las encuestas de conocimiento antes de elaborar la guía de pausas activas.....	58
GUIA DE PAUSAS ACTIVAS.....	71
1. Misión .....	71
2. Visión.....	71
3. Objetivos: .....	71

---

3.1. Objetivo General .....	71
3.2. Objetivo Específicos .....	71
4. Pausas Activas.....	72
5. Importancia .....	72
6. Beneficios.....	72
6. Malas Posturas .....	73
7. Ejercicios.....	74
7.1. Ejercicio de Cuello .....	74
7.2. Estiramiento de Hombros y Brazos .....	76
7.3. Ejercicio para Manos.....	78
7.4. Ejercicios para Tronco y Espalda.....	79
7.5. Ejercicio para Piernas.....	80
7.6. Ejercicio para Ojos .....	81
7.7. Ejercicios en la Silla.....	82
8. Conclusiones .....	84
9. Glosario .....	84
CAPITULO VI.....	86
6. Aspectos Administrativos .....	86
6.01. Recursos .....	86
Tabla 13 Recursos .....	86
6.02. Presupuesto .....	87

---

6.03. Cronograma.....	88
CAPITULO VII .....	89
7. Conclusiones y Recomendaciones .....	89
7.01. Conclusiones .....	89
7.02. Recomendaciones.....	90

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz T.....	5
Tabla 2 Matriz de análisis involucrados .....	9
Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas.....	17
Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos .....	20
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico .....	25
Tabla 6 Pregunta 1 .....	58
Tabla 7 Pregunta No.2.....	59
Tabla 8 Pregunta No.3.....	60
Tabla 9 Pregunta No.8.....	65
Tabla 10 Pregunta No.9.....	67
Tabla 11 Pregunta No.10.....	68
Tabla 12 Pregunta No.11.....	69
Tabla 13 Recursos .....	86
Tabla 14 Presupuesto .....	87
Tabla 15 Cronograma de actividades .....	88

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapeo de Involucrados.....	8
Figura 2 Árbol de problemas.....	13
Figura 3 Árbol de objetivos .....	15
Figura 4 Diagrama de estrategias .....	23
Figura 5 Organigrama de la Empresa.....	33
Figura 6 Síndrome de “BurnOut” o Del quemado .....	41
Figura 7 Síndrome del túnel Carpiano .....	44
Figura 8 Síntomas del túnel Carpiano.....	45
Figura 9 Posiciones correctas para evitar el síndrome de túnel Carpiano.....	45
Figura 10 Lumbalgia .....	47
Figura 11 Síndrome de la Fatiga .....	48
Figura 12 El Síndrome “ojo seco” .....	49
Figura 13 Pregunta 1 .....	58
Figura 14 Pregunta No.2. ....	59
Figura 15 Pregunta No.3. ....	60
Figura 16 Pregunta No.8. ....	65

---

Figura 17 Pregunta No.9. ....	67
Figura 18 Pregunta No.10. ....	68
Figura 19 Pregunta No.11. ....	69
Figura 20 BIEN .....	73
Figura 21 MAL .....	74
Figura 22 Ejercicios de Cuello .....	75
Figura 23 Estiramiento de Hombros y Brazos 1 .....	76
Figura 24 Estiramiento de Hombros y Brazos 2 .....	77
Figura 25 Ejercicio para Manos .....	78
Figura 26 Ejercicios para Tronco y Espalda .....	79
Figura 27 Ejercicios para Piernas .....	80
Figura 28 Ejercicio para Ojos .....	81
Figura 29 Ejercicios en la Silla 1 .....	82
Figura 30 Ejercicios en la Silla 2 .....	83

## RESUMEN EJECUTIVO

Tener en cuenta que Talento Humanos contribuye a que los colaboradores que integran la empresa apoyen al logro de los objetivos es primordial prestar la debida atención al departamento y los que lo conforman que tengan todos los recursos para efectuar su labor incluyendo su bienestar para que tenga la formación suficiente para desempeñar sus tareas de manera eficiente y alcanzar los fines de la organización.

El presente trabajo de elaborar una guía de pausas activas tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo enfocado al bienestar físico y mental de los colaboradores con la intención de robustecer la seguridad, comodidad y paz individual o colectiva incrementando las relaciones interpersonales para un armonioso clima laboral mediante el cual se podrá crear un hábito diario referente a realizar estos ejercicios para no solo mejorar el estado físico de la persona, sino a que le ayude a no sentirse cansado y llenarse de energía.

El objetivo que la empresa lograría aplicando pausas activas en el personal de Dirección de Talento Humano es fructífero dado romper la rutina laboral motivando y fomentando a la proactividad a sus actividades a ejecutar resaltando que es plus enfocado a que los colaboradores valoran que las autoridades se preocupen por su salud y condiciones de trabajo generando así que se pongan la camiseta de la organización.

## ABSTRACT

Taking into account that Human Talent contributes to the collaborators that integrate the company support the achievement of the objectives, it is of the utmost importance to pay due attention to the department and its members who have all the resources to carry out their work, including their well-being so that it has the sufficient training to perform their tasks efficiently and achieve the goals of the organization.

The present work to elaborate a guide of active pauses aims at improving the conditions of work focused on the physical and mental well-being of the collaborators with the intention of strengthening the security, comfort and peace individual or collective increasing the interpersonal relations for a harmonious working atmosphere . By means of which you can create a daily habit referring to these exercises to not only improve the physical state of the person, but to help you not feel tired and fill with energy.

The objective that the company would achieve by applying active pauses in the personnel of Human Talent Management is fruitful given to breaking the work routine motivating and encouraging the proactivity to its activities to execute emphasizing that it is more focused on that the collaborators value that the authorities worry for their health and working conditions, thus generating the organization's jersey

## CAPITULO I

### 1. Antecedentes

#### 1.01 Contexto

##### 1.01.01 Macro

El estrés laboral se remota en la década de 1930, pero a Hans Selye, hijo del cirujano austriaco Hugo Selye, donde observo que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia presentaban síntomas comunes y generales, como cansancio, pérdida de apetito, baja de peso, astenia, entre otros, esto llamo mucho la atención a Selye, quien lo denomino el síndrome de estar enfermo

Hans Selye considero que varias enfermedades desconocidas como las cardiacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales y mentales, no eran sino la consecuencia de cambios fisiológicos resultantes de un prolongado estrés en los órganos de choques mencionados y que estas alteraciones podrían ser predeterminadas genética o constitucionalmente (s & Cooper, 2004)

Las enfermedades mentales más comunes del Ecuador son las derivadas de las condiciones de estrés a las que están sometidas diariamente las personas. Así, la depresión, la ansiedad y también los trastornos por consumo de sustancias

psicoactivas son las principales enfermedades mentales que existen en el país, según el doctor Carlos Jaramillo, presidente de la Asociación Ecuatoriana de Psiquiatría.

Ante un mercado laboral más hostil, ocho de cada 10 personas aseguran estar estresadas a causa del trabajo, según datos de la Asociación Americana de Psicología. Un 42% de los adultos afirmaron que sus niveles de estrés habían aumentado en los últimos cinco años. En situaciones extremas, el estrés puede transformarse en una patología conocida como el Síndrome de Burnout. (comercio, 2014)

El estrés en el Ecuador está en un crecimiento ascendente ya que ocho de diez colaboradores tienen esta enfermedad que causa saturación mental y física, ocasionando la ineficiencia del trabajo generando un mal clima laboral y la baja productividad de la organización resaltando la mala salud del personal.

### **1.01.02. Meso**

El 10% de los ecuatorianos sufre de estrés. Así lo determina un estudio realizado por la empresa GFK, cuya encuesta fue aplicada en Quito y Guayaquil a 1.006 personas. En el Puerto Principal hubo 514 encuestados y en la capital 492. (Expreso, 2012)

En Quito y Guayaquil hay colaboradores que sufren de estrés lo cual se ha identificado enfermedades ocasionadas por el mismo, se puede llegar a la conclusión que este mal no solo afecta al colaborador que trabaja en una organización sino que esto arrastra a su hogar y proviene discordias familiares .

### **1.01.03. Micro**

En la Empresa Metropolitana de Movilidad Y Obras Publicas su Dirección de Talento humanos se conforma por Administración de Personal, Bienestar Social de Seguridad Industrial ,Desarrollo de Competencias ,Desarrollo organizacional y Remuneraciones los colaboradores trabajan día a día frente a un computador ya que desarrollan cada uno sus actividades correspondiente y a la vez fomentan la responsabilidad para cumplir resaltando que el trabajo de oficina que se realiza es sedentario y puede a futuro sufrir alguna enfermedad laboral sino se aplica una medida preventiva.

Toda empresa corre riesgo que su personal sufra alguna enfermedad laboral, destacando que todo puesto de trabajo es diferente como de la misma manera la gravedad que se pueda generar sea por malas posturas, cansancio visual, dolor de cuello, espalda, hombros, manos, piernas entre otros incluyendo caer en el estrés laboral.

### **1.02 Justificación**

Se ha elegido el tema debido a la gran importancia que tiene el colaborador dentro de la organización ya que es el que aporta y genera rentabilidad a la misma , por lo que se debe prestar su debida atención referente al puesto de trabajo dirigida a una excelente ergonomía que hace referencia al estudio de condiciones de adaptación de un lugar de trabajo incluyendo gimnasia laboral o más conocidas pausas activas en pequeños tiempos con fructíferos resultados para aumentar energías y tener otra actitud.

Dado que la Dirección de Talento Humano pasa la mayor parte del día en el trabajo, ejerciendo actividades a presión frente a un computador y manejando personal son propensos a sufrir de estrés laboral, enmarcando que este deficiente afecta en las relaciones interpersonales y en el desempeño laboral en un colaborador

El presente investigación se basa en el objetivo número 9 del plan nacional del buen vivir el mismo que manifiesta la garantía de un trabajo digno en todas sus formas, considerando el art 33 de la norma suprema de nuestro país en la que establece que el trabajo es un derecho y un deber social que garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y a su vez el desempeño de un trabajo saludable, libremente escogido o aceptado. (SENPLADES, 2013)

La elaboración de una guía de pausas activas beneficia a los colaboradores en mejorar el bienestar mental, emocional rompen la rutina y hacen ejercicios dinámicos para relajar sus músculos evitando caer en tensión, fatiga, ansiedad entre otros

### 1.03. Definición del problema central

Tabla 1 Matriz T

SITUACION EMPEORADA	SITUACION ACTUAL				SITUACION MEJORADA
<b>Bajo Rendimiento de las tareas a ejecutar por el Personal</b>	Estrés Laboral en el Personal de la Dirección de Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas.				Personal motivado para producir un mejor rendimiento en las funciones a desempeñar.
<b>FUERZAS IMPULSORAS</b>	<b>I</b>	<b>PC</b>	<b>I</b>	<b>PC</b>	<b>FUERZAS BLOQUEADORAS</b>
<b>Aplicar las pausas activas</b>	1	5	3	1	Falta de colaboración por el personal para realizar los ejercicios.
<b>Dar recesos de 15 minutos en el horario de trabajo</b>	1	5	4	2	Interrumpir la concentración de su trabajo
<b>Realizar talleres informativos de seguridad y salud ocupacional</b>	3	5	4	1	Desinterés del personal en asistir a los talleres
<b>Integración del personal trimestralmente</b>	1	5	4	1	Falta de compromiso por parte del personal
<b>Incentivar al progreso profesional en el personal de Talento Humano ,plan carrera</b>	2	5	3	1	Escasos recursos económicos

Fuente: Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas. (EPMMOP)

Elaborado por: Paola Yanza

### 1.03.01. Análisis de la matriz T

La matriz define una situación actual que es estrés y enfermedades laborales, causando una situación empeorada que se reflejaría en el bajo rendimiento de las tareas a ejecutar por el personal. El proyecto pretende establecer una situación mejorada que es contar con personal motivado para producir un mejor rendimiento en las funciones a desempeñar.

Lo expuesto anteriormente se analiza a través de fuerzas impulsoras cada una con su respectiva fuerza bloqueadora. Para lo cual se ponderará del 1 al 5, comprendiendo que 1 = bajo, 2 = medio bajo, 3 = medio, 4 = medio alto y 5 = alto.

La primera fuerza impulsadora es aplicar pausas activas al personal con una intensidad real de (1), se busca obtener un potencial de cambio de (5) que corresponde a un nivel alto dentro de la escala. La fuerza bloqueadora menciona es la falta de colaboración por el personal para realizar los ejercicios con una intensidad real de (3), y un potencial de cambio de (1).

La siguiente fuerza impulsadora es dar recesos de 15 minutos en el horario de trabajo que tiene una intensidad real de (1), se desea alcanzar un potencial de cambio de (5). Tomaremos en cuenta su respectiva fuerza bloqueadora interrumpir la concentración de su trabajo con una realidad de (4) buscando disminuir a (2) es decir medio bajo.

Otra fuerza impulsadora es realizar talleres informativos de seguridad y salud ocupacional cuya intensidad actual es (3), se desea obtener un potencial de cambio de (5) es decir alto. La fuerza bloqueadora es el desinterés por parte del personal en asistir a los talleres con una intensidad real de (4); que se pretende disminuir a (1) es decir a un nivel bajo.

La cuarta fuerza impulsadora es la integración del personal trimestralmente, con una intensidad real de (1), se desea obtener un potencial de cambio de (5). La fuerza bloqueadora que puede interferir es el desinterés es falta de compromiso por parte del personal con una intensidad real de (4) y un potencial de cambio de (1).

La última fuerza impulsadora es incentivar al progreso profesional en el personal de Talento Humano ,plan carrera con una intensidad real de (2) tomando en cuenta un potencial de cambio de (5) es decir alto. La fuerza bloqueadora es el escaso recurso económico con una realidad de (3); pretendiendo obtener una valoración de (1) que en la escala se homologa nivel bajo.

## CAPITULO II

### 2.01 Mapeo de Involucrados

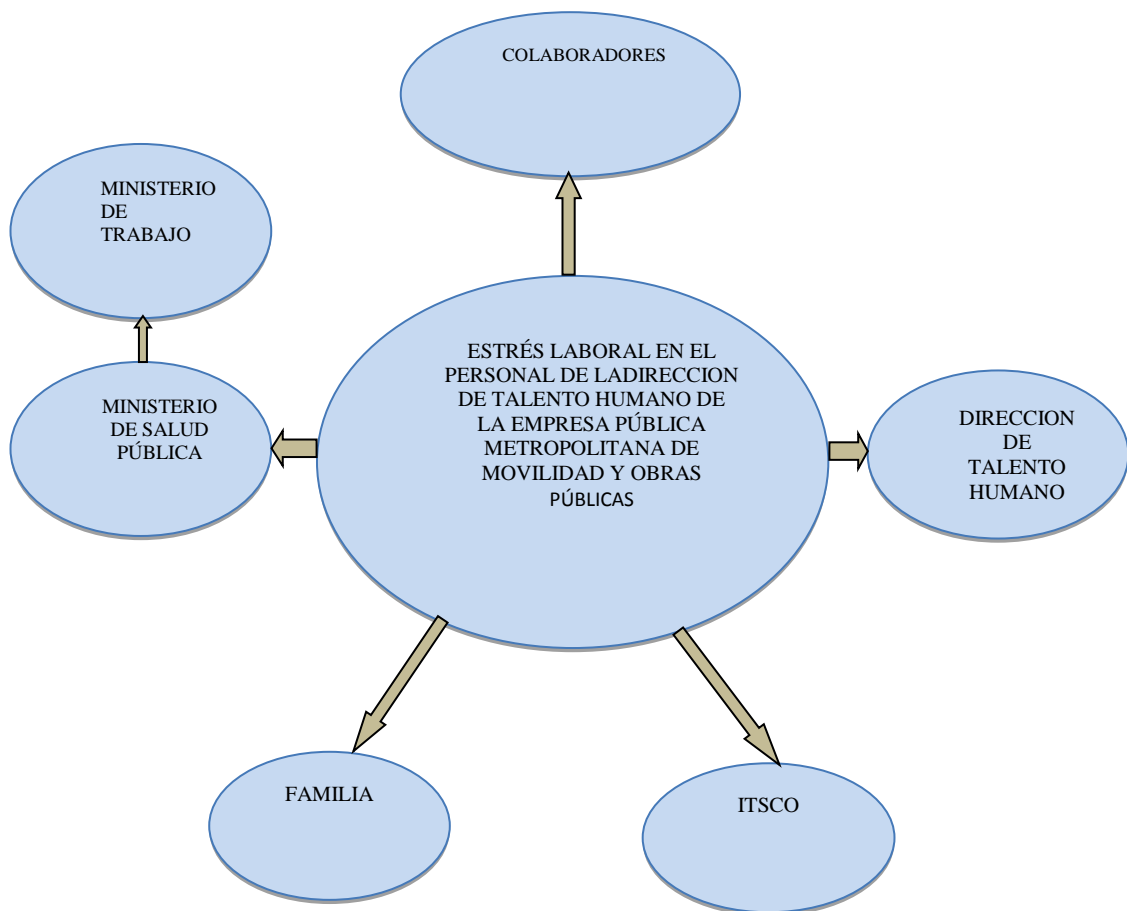


Figura 1 Mapeo de Involucrados

Fuente: Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas. (EPMMOP)

Elaborado por: Paola Yanza

## 2.02. Matriz de análisis involucrados

Tabla 2 Matriz de análisis involucrados

AUTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	CAPACIDAD ES MANDATOS RECURSOS	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
<b>COLABORADORES</b>	Interés por su bienestar laboral	Bajo rendimiento en las actividades asignadas	-P.N.B.V – Objetivo N° 9 garantizar el trabajo digno en todas sus formas	Enriquecer el desempeño laboral	Oposición al cambio
<b>DIRECCION DE TALENTO HUMANO</b>	Mejorar el clima laboral	Poco trabajo en equipo	-P.N.B.V – Objetivo N°4 Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía	Robustecer el Team building	Falta de colaboración para trabajar en equipo por parte de los colaboradores
<b>MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA</b>	Proporcionar información para evitar enfermedades laborales	Falta de actividades del Team building	-Art.42 L8 CL las condiciones del ambiente de trabajo	Regenerar la salud ocupacional de los colaboradores	Desinterés por parte de los colaboradores para mejorar su productividad y salud
<b>MINISTERIO DE TRABAJO</b>	Enfocarse en el desarrollo de los colaboradores y la justicia laboral	Inadecuada distribución del tiempo	-Art.45 CL Obligaciones del trabajador y trabajadora	Renovar el ambiente en el que se desempeña el colaborador	Desvinculación del colaborador a la resistencia al cambio
<b>FAMILIA</b>	Apoyar al miembro de la familia (colaborador) para que pueda salir adelante	-Problemas emocional -Mal carácter	- P.N.B.V – Objetivo N°4 Mejorar la calidad de vida de la población -Art 66 Constitución	Mejorar la calidad de vida y las relaciones interpersonales del colaborador	Incomprensión por parte de un miembro de la familia, por la situación que está pasando el colaborador
<b>ITSCO</b>	Corroborar a los estudiantes en el desarrollo de los proyectos	Desinterés de los estudiantes en los temas de investigación	-Reglamento interno del ITSCO -Profesionales interdisciplinarios	Desarrollar proyectos innovadores que beneficien a la sociedad	Información deficiente para la realización del proyecto

Fuente: Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas.(EPMMOP)

Elaborado por: Paola Yanza

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

Como primer actor involucrado se encuentra los colaboradores, tiene interés sobre el problema central en el apego por su bienestar laboral en los problemas percibidos se pudo observar un bajo rendimiento, como argumenta el Plan Nacional del Buen Vivir objetivo N° 9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas el mismo. El interés que se tiene sobre este proyecto es enriquecer el desempeño laboral, el conflicto que se pueden presentar en el desarrollo del proyecto es la oposición al cambio.

Como segundo autor involucrado tenemos a la Dirección de Talento Humano con un problema central de mejorar el clima laboral tomando en cuenta que uno de los problemas percibidos es el poco trabajo en equipo, como argumenta el Plan Nacional de Buen Vivir objetivo N°4 Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía. El interés que se tiene sobre este proyecto es robustecer el Teambuling el conflicto que se pueden presentar en el desarrollo del proyecto es la falta de colaboración para trabajar en equipo por parte de los colaboradores.

Como tercer autor involucrado tenemos al Ministerio de Salud Pública que tiene interés sobre el problema central en proporcionar información para evitar enfermedades laborales tomando en cuenta que uno de los problemas percibidos es la falta de actividades del Teambuling en los recursos y mandatos tenemos, en el Art.42 de código de trabajo literal 8 nos habla sobre las condiciones y materiales

necesario para la ejecución del trabajo, el interés sobre el proyecto es reducir el estrés laboral en los colaboradores y de igual manera mejorar su salud ocupacional, el conflicto que se pueden tener en el desarrollo del proyecto pueden ser la poca cooperación desinterés de los colaboradores por mejorar su productividad y su salud.

Como cuarto actor involucrado tenemos al Ministerio de Trabajo entidad que se encarga de proteger los derechos fundamentales del empleador y del colaborador, el cual se tendría un interés sobre el problema central de enfocarse en el desarrollo de los colaboradores y la justicia laboral, los problemas percibidos son la inadecuada distribución de tiempo que pueden tener muchos de los colaboradores para ejercer otras actividades distintas a las que le corresponden en su jornada laboral, el código de trabajo en el Art. 45 nos describe las obligaciones del colaborador el cual debe cumplir con los términos del contrato con el debido cuidado en forma y tiempo concebidos. El interés que se tiene sobre el proyecto es mejorar el ambiente en el que se desempeña el colaborador para un adecuado desarrollo de sus actividades, el conflicto que se puede presentar es la desvinculación de los colaboradores por resistencia al cambio.

Como quinto actor involucrado tenemos la Familia que tiene interés sobre el problema central en apoyar al miembro de la familia (colaborador) para que pueda salir adelante tomando en cuenta que los problemas percibidos son problemas emocionales y mal carácter ,como argumenta el Plan Nacional del Buen Vivir objetivo N°4 Mejorar la calidad de vida de la población. El interés que se tiene sobre el proyecto es mejorar la calidad de vida del colaborador y las relaciones

interpersonales, el conflicto potencial que se pueden presentar en el desarrollo del proyecto es la incomprensión por parte de un miembro de familia por la situación que está pasando el colaborador

Como sexto actor involucrado al 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 el reglamento interno del trabajo del ITSCO. El interés sobre el proyecto se basa en desarrollar proyectos innovadores que beneficien a la sociedad, el conflicto potencial que se puede manifestar es la información deficiente para la realización del proyecto.

## CAPITULO III

### 3. Problemas Y Objetivos

#### 3.01 Árbol de problemas

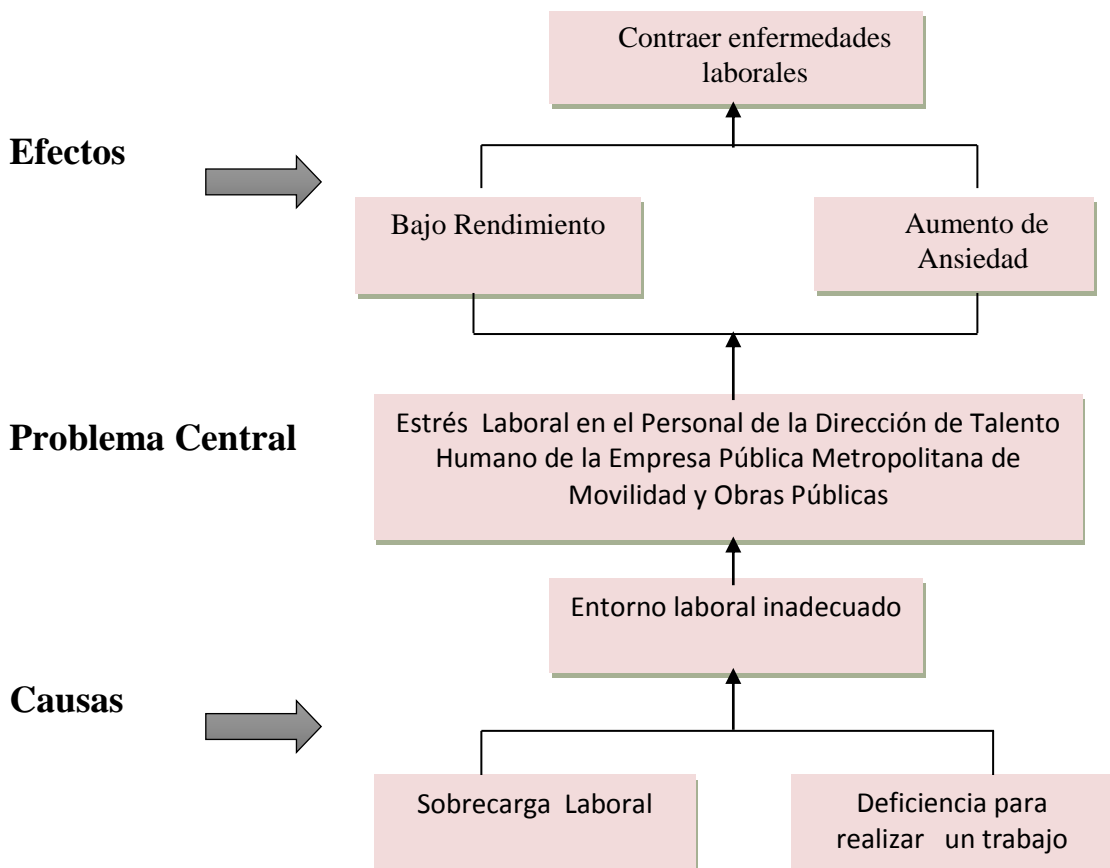


Figura 2 Árbol de problemas

Fuente: Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas. (EPMMOP)

Elaborado por: Paola Yanza

#### 3.01.01. Análisis del árbol de problemas

El árbol de problemas es una técnica participativa, la cual ayuda para identificar los problemas principales con causas y efectos, permitiendo a los

planificadores de proyectos definir objetivos claros y prácticos así como también plantear estrategias para poder cumplirlos.

En el presente proyecto se pretende enfocar en forma objetiva la problemática existente en la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas, ya que al existir estrés laboral se trata de reducir a través de una Guía de Pausas Activas y prevenir enfermedades laborales dirigido al personal de la Dirección de Talento Humano, para mejorar la situación actual.

Dentro del árbol de problemas como problema central determinado se establece el estrés laboral en el personal de la Dirección de Talento Humano de la empresa EPMMOP, que se identifica como la principal causa una sobrecarga laboral, la cual da origen a la segunda causa deficiencia para realizar un trabajo las misma que producen un entorno laboral inadecuado entre los colaboradores lo cual afecta a la empresa.

Como efectos sabemos que de mantenerse la empresa con la situación actual deja de tener valor, utilidad y rentabilidad por la cual posiblemente se de bajo rendimiento del personal lo que provoca un aumento de ansiedad reacción emocional en situación de peligro generando contraer enfermedades laborales.

### 3.02 Árbol de objetivos

Prevenir enfermedades  
laborales

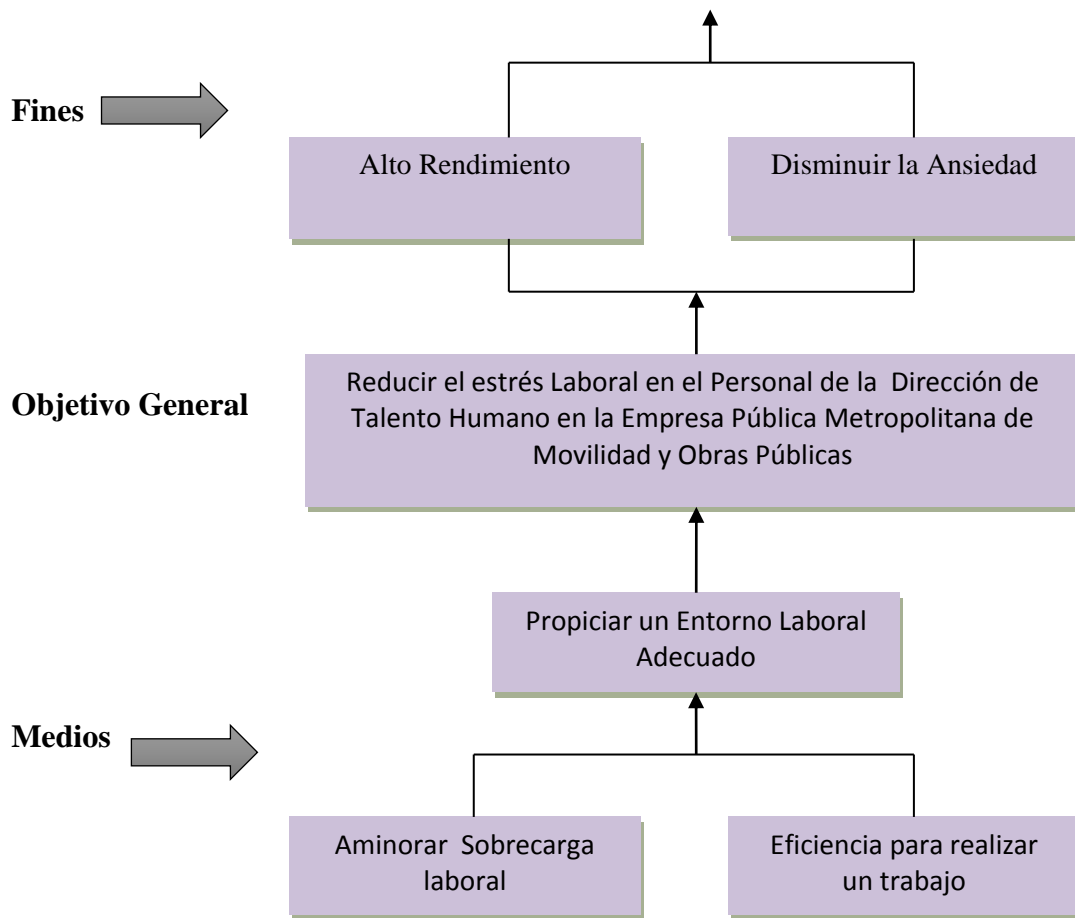


Figura 3 Árbol de objetivos

Fuente: Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas. (EPMMOP)

Elaborado por: Paola Yanza

### 3.02.01. Análisis del árbol de objetivos

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 para la empresa dando soluciones a cada uno de ellos y poniendo a la organización en un camino más firme hacia su crecimiento, convirtiendo las causas como los medios para llegar al objetivo y a los efectos en los fines que es a dónde quiere llegar la empresa.

Ante la situación expuesta en el árbol de problemas de este proyecto en el árbol de objetivos tenemos como objetivo general la reducir el estrés laboral dirigido al personal de dirección de talento humano en la empresa pública metropolitana de movilidad y obras públicas con la finalidad de prevenir enfermedades laborales.

En el árbol de objetivo se tienen medios como son: aminorar la sobrecarga laboral en los colaboradores de la dirección RRHH para contar con la eficiencia para realizar un trabajo y se propicie y a la vez se genere un armonioso o adecuado entorno laboral produciendo bienestar y comodidad para los mismos.

Con los medios anteriormente mencionados la empresa a su vez tiene fines que son situaciones mejoradas que se esperan obtener un personal con alto rendimiento, de esta manera disminuir la ansiedad que es clave para que el colaborador desempeñe de mejor manera sus tareas y previniendo enfermedades laborales por medio de una guía de pausas activas que es fructífero para la progresión y crecimiento de la organización.

## CAPITULO IV

### 4.01. Matriz de Análisis de Alternativas

Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas

OBJETIVOS	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad financiera	Factibilidad social	Factibilidad política	Total	Categoría
Aminorar la sobrecarga laboral	4	5	4	5	5	23	Alto
Eficiencia para realizar un trabajo	4	5	4	5	5	23	Alto
Propiciar un entorno laboral adecuado	5	5	4	5	4	23	Alto
Reducir el estrés laboral en el personal de la Dirección de Talento Humano EPMMOP	5	5	5	4	4	22	Medio Alto

Fuente: Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas.  
Elaborado por: Paola Yanza.

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

El análisis de alternativas consiste en identificar las posibles soluciones del problema social abordado por el proyecto. Permite a la entidad formuladora del proyecto identificar los medios posibles para la solución del problema y seleccionar, luego, aquellos que resulten más adecuados para el logro del objetivo del proyecto. (Cempro, 2011)

En la matriz de alternativas se puede identificar estrategias alternativas a partir del árbol de objetivos y la factibilidad de lograrse. Para esto se da las siguientes categorías: desde 12 hasta 16 se establece como medio, de 17 hasta 22 es medio alto y de 23 a 25 es alto. También están los parámetros para analizar cada una de las alternativas que va desde: 1= bueno, 2= medio bueno, 3= medio, 4= medio alto y 5= alto.

El objetivo general pasa a llamar propósito y los objetivos específicos sean a llamar componentes.

La matriz de análisis de alternativas consta del primer objetivo específico que dentro de esta matriz pasa a ser el primer componente; aminorar la sobrecarga laboral cuyo impacto en el propósito es media alta (4), la factibilidad técnica es alto (5), la factibilidad financiera es media alta (4), en la factibilidad social es alta (5)

porque hay el apoyo de todo el personal, la factibilidad política es alta (5), obteniendo un total de 23 que tiene una categoría alta.

El segundo objetivo específico es la eficiencia para realizar un trabajo tiene impacto sobre el propósito medio alta (4), la factibilidad técnica es alta (5), la factibilidad financiera es medio alta (4), la factibilidad sociales alta (5), la factibilidad política es media alta (5) obteniendo un total de 23 que se ubica en la categoría alta.

Se tiene como tercer objetivo específico Propiciar un entorno laboral adecuado que tiene un impacto sobre el propósito de alto (5) tiene una factibilidad técnica de lograrse alto (5), la factibilidad financiera es media alta (4), la factibilidad social es media alta (5), la factibilidad política es medio alta(4) que alcanza un total de 23 ubicándose en una categoría alta

Finalmente tenemos el objetivo general que viene a ser el propósito el cual pretende tener un impacto sobre la finalidad antes planteada en el árbol de objetivos que es reducir el estrés laboral que tiene un impacto de media alta (5), la factibilidad técnica de lograrse es media (5), la factibilidad financiera es media (5), la factibilidad social es media alta (4), la factibilidad política es medio (4) obteniendo un puntaje de 23 estableciendo una categoría media alta

#### 4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos

Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos

Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto de Genero	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
<b>Aminorar la sobrecarga laboral</b>	Enfoque de tareas eficientes por parte de los colaboradores (4)	Se respetan los derechos de los colaboradores (5)	Disminución de exceso de actividades (4)	Se agilitan los procesos (4)	Robustecer el desempeño de los colaboradores (4)	21	Alto
<b>Eficiencia para realizar un trabajo</b>	Contar con un equipo de trabajo de alto rendimiento (4)	Se respetan los derechos de los trabajadores (4)	Mejora el bienestar de los colaboradores (5)	Buen equipo por parte de Dirección de Talento Humano (4)	Colaboradores comprometidos con la empresa (4)	21	Alto
<b>Propiciar un entorno laboral adecuado</b>	Satisfacción de los colaboradores por estar en un ambiente agradable (4)	Buenas relaciones interpersonales entre todos los colaboradores (4)	Mejora el clima laboral (4)	Se mejorara la cultura organizacional de la empresa (4)	Mayor desarrollo profesional de los colaboradores (5)	21	Alto
<b>Reducir el estrés laboral en el personal de la Dirección de Talento Humano EPMMOP</b>	Espacios adecuados para la realización de pausas activas (4)	Adecuados conocimiento de los ejercicios que deben realizar los hombres y mujeres (4)	Mejora la salud de los colaboradores (5)	Cada área de trabajo realizara diferentes ejercicios (4)	Fomenta una cultura de prevención de enfermedades laborales (4)	21	Alto

Fuente: Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas.  
Elaborado por: Paola Yanza

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

La matriz de impacto de análisis de objetivos permite realizar análisis de los objetivos planteamos dentro de la organización para el proyecto, conocer si son factibles los objetivos planteados y conocer el impacto que se puede tener, se puede conocer la relevancia que tienen los objetivos planteados al cumplirse. (Ander-EGG, 1989)

Lo expuesto anteriormente se analiza a través de fuerzas impulsadoras cada una con su respectiva fuerza bloqueadora. Para lo cual se ponderará del 1 al 5, comprendiendo que 1 = bajo, 2 = medio bajo, 3 = medio, 4 = medio alto y 5 = alto.

La matriz de análisis de impacto de los objetivos consta del primer objetivo que pasa a llamarse componente que es aminorar la sobrecarga laboral que tiene una factibilidad de lograrse que es media alta (4), el impacto de género es alto (5), el impacto ambiental es medio alto (4), la relevancia es media alta (4), la sostenibilidad es medio alto (4) obteniendo un puntaje de 21 ubicándose en una categoría alta.

El segundo componente es Eficiencia para realizar un trabajo que tiene una factibilidad de lograrse media (4), el impacto de género es medio alto, (5), el impacto de género es medio alto (4), la relevancia es media alta (4), la sostenibilidad es media alta (4) logrando un puntaje de 21 puntos obteniendo la categoría de alta.

El tercer componente es Disminuir la carga física y Psicológica que tiene una factibilidad de lograrse es media alta (4), el impacto de género es medio alta (4), el impacto ambiental es alta (4), la relevancia es alta (4) porque mejora la cultura organización al de la empresa, la sostenibilidad es alta (4) logrando un puntajes de 21 categorizándose como alto

Finalmente tenemos el propósito tiene impacto sobre la finalidad, Reducir el estrés laboral en el personal de Dirección de Talento Humano de la empresa EPMMOP la factibilidad de lograrse es medio alta (4), el impacto de género es medio alto (4), el impacto ambiental es alto (5), la relevancia es media alta (4), la sostenibilidad es media alta (4) obteniendo un puntaje de 21 logrando una categoría alta.

### 4.03. Diagrama de estrategias

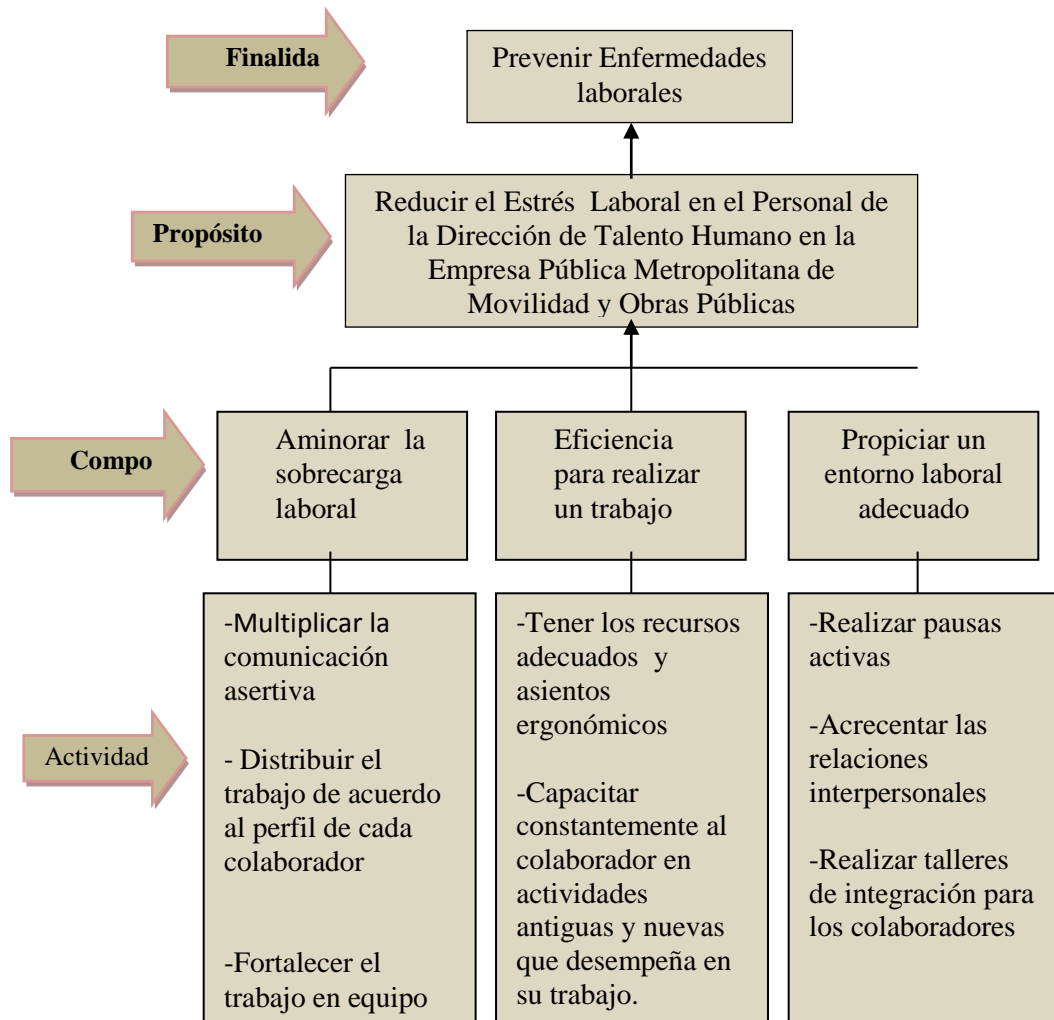


Figura 4 Diagrama de estrategias

Fuente: Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas.

Elaborado por: Paola Yanza.

#### **4.03.01. Análisis del diagrama de estrategias**

Para que el propósito reducir el estrés laboral de la Dirección de Talento Humano de la Empresa EPMOP tenga efecto sobre la finalidad de prevenir enfermedades laborales este tiene sus componentes y para el cumplimiento de cada componente se define estrategias.

Se tiene como primer componente que es aminorar la sobrecarga laboral y las actividades que cual se pretende realizar por medio de las actividades propuestas que son factibles y son las siguientes: multiplicar la comunicación asertiva, Distribuir el trabajo de acuerdo al perfil de cada colaborador y la tercera actividad es mejorar el ambiente de trabajo.

El segundo componente que es la eficiencia para realizar un trabajo que para su cumplimiento se establecieron las actividades factibles de realizar que a continuación se detallan: tener los recursos adecuados y asientos ergonómicos, Capacitar constantemente al colaborador en actividades antiguas y nuevas que desempeña en su trabajo. y por último valoración y motivación constante hacia el colaborador.

Por último se tiene el tercer componente es propiciar un entorno laboral adecuado que para su cumplimiento se establecieron las actividades factibles de realizar que a continuación se detallan: realizar pausas activas, acrecentar las relaciones interpersonales y realizar talleres de integraciones para los colaboradores.

#### 4.04. Matriz de Marco Lógico

Tabla 5 Matriz de Marco Lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Prevenir enfermedades laborales	-El 98% de los colaboradores están de acuerdo que se implemente las pausas activas en la empresa. -El 51% de los colaboradores conocen las enfermedades que se generan en un trabajo sedentario.	-Resultados obtenidos de la encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección de RRHH	Limitado apoyo de los directivos de la empresa
<b>Propósito</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Elaborar una guía de pausas activas para reducir el estrés laboral en el personal de Dirección de Talento Humano de la empresa EPMMOP	-El 98% de los colaboradores están de acuerdo que se implemente las pausas activas -El 88% de los colaboradores han sufrido estrés laboral	-Resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección de RRHH -Entrevista a los colaboradores	Falta de presupuesto para ejecutar una medida preventiva
<b>Componentes</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Supuestos</b>
1-. Aminorar la sobrecarga laboral	-El 56 % de los colaboradores afirmaron que no tienen descanso de sus actividades laborales	-Resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección de RRHH -Observación directa de la autora	No tener una valoración agregada del trabajo que realiza el trabajador
2-. Eficiencia para realizar un trabajo	-El 80 % que tienen dolor y cansancio del cuello, hombros, espalda ect	-Resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección de RRHH	Escasas capacitaciones de las funciones que realizan los colaboradores
3-. Propiciar un entorno laboral adecuado	-El 100% de los colaboradores valorarían que el desempeño laboral tenga la debida atención referente al bienestar de la salud física y mental - El 65% de los colaboradores saben cómo afecta el estrés a su salud.	Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección de RRHH	Desinterés del personal
<b>Actividades</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Supuestos</b>
1.01. Multiplicar la comunicación asertiva 1.02. Distribuir el trabajo de acuerdo al perfil de cada colaborador 1.03. Fortalecer el trabajo en equipo	Incentivar a los colaboradores en la área de trabajo para poder reducir la sobrecarga laboral	Lo que se percibe en el ambiente de trabajo	Desinterés de cooperar por parte del personal de Dirección de Talento Humano
2.01 Tener los recursos adecuados y asientos ergonómicos 2.02. Distribuir el trabajo de acuerdo al perfil de cada colaborador 2.03. Valoración y motivación constante hacia el colaborador	Aumentar recursos y técnicas para fomentar la realización de un buen trabajo	Lo que se percibe en el ambiente de trabajo	Abandono de realizar alguna actividad planteada
3.01 Realizar pausas activas y contar con los facilitadores 3.02. Acrecentar las relaciones interpersonales 3.03 Realizar talleres de integración de pausas activas	Presupuesto Infraestructura, instalaciones de la empresa. Recurso humano \$ 800,00 Recurso materia \$500,00 Gastos varios \$ 100,00 Total \$14.000,00	Materiales y suministro necesarios entregados a todos los colaboradores de la empresa.	Apoyo de los directivos y participación de los colaboradores

Fuente: Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas. (EPMMOP)  
Elaborado por: Paola Yanza

#### **4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico.**

En la matriz del marco lógico cuenta con la siguiente información la finalidad del proyecto es prevenir enfermedades laborales en los colaboradores de la Dirección de Talento Humano como indicador tenemos El 98% de los colaboradores están de acuerdo que se implemente las pausas activas en la empresa dicha información se puede verificar en los Resultados obtenidos de la encuestas realizadas a los colaboradores con un supuesto como el limitado apoyo de los directivos de la empresa, incluyendo que el 51% conocen las enfermedades que se genera en un trabajo sedentario.

Igualmente contamos con la información del propósito del proyecto u objetivo general cuyo indicador es elaborar una guía de pausas activas para reducir el estrés laboral y prevenir las enfermedades laborales en el personal de la Dirección de Talento Humano constatado por el indicador en el porcentaje de nivel El 88% de los colaboradores han sufrido estrés laboral y a la vez el 98% desea que se implemente las pausas activas dicha información se puede verificar en los resultados obtenidos de la encuestas realizadas a los colaboradores con un supuesto de falta de presupuesto para ejecutar una medida preventiva.

A continuación tenemos los componentes:

El primer componente es aminorar la sobrecarga laboral cuyo indicador es el 56% que afirma que no tienen tiempo de descanso de sus actividades laborales verificado a través de la observación, el supuesto de no tener una valoración agregada del trabajo que realiza el trabajador.

El siguiente componente es eficiencia para realizar un trabajo cuyo indicador son los resultados 80 % de los colaboradores tienen dolor y cansancio del cuello, hombros, espalda etc. Verificado por las encuestas realizadas a los colaboradores, puede originarse un supuesto escasas capacitaciones de las funciones que desempeñan los colaboradores

Finalmente el último componente propiciar un entorno laboral adecuado con el indicador del 100% de los colaboradores valorarían que en trabajo se preocupen por su salud física y mental que se verifica en la encuestas realizadas a los colaboradores de Dirección de Talento Humano de la empresa, y el 65% saben cómo afecta el estrés a su salud con un supuesto de desinterés del personal.

Para realizar cada uno de los componentes que son los objetivos específicos del proyecto he planteado algunas actividades entre las más importantes tenemos:

- Multiplicar la comunicación asertiva
- Distribuir el trabajo de acuerdo al perfil de cada colaborador
- Fortalecer el trabajo en equipo
- Tener los recursos adecuados y asientos ergonómicos
- Distribuir el trabajo de acuerdo al perfil de cada colaborador
- Valoración y motivación constante hacia el colaborador
- Realizar pausas activas y contar con los facilitadores
- Implementar talleres de integración para los colaboradores.

## CAPITULO V

### Propuesta

#### 5.01. Antecedentes de la propuesta

La empresa EPMMOP establecida hace veintitrés años mantiene un interés por realizar una acción enfocada a fortalecer su actividad dentro de la organización a través de la autonomía de gestión, con el fin de administrar el sistema de movilidad y ejecutar obras públicas. (EPMMOP, 2010)

Las pausas activas son ejercicios de 15 minutos donde los empleados hacen movimiento de cadera, cuello, manos y piernas con el fin de relajar los músculos que por las largas horas de estar sentados y frente al computador generan tensión en el cuerpo. (meridiano, 2014)

la guía tiene como objetivo brindar a los colaboradores una herramienta fundamental que proporcione el manejo /aplicación de descansos activos y técnicas efectivas enfocado en orientaciones prácticas , para entender , para que realizar y porque se realizan las actividades ,las pausas activas es un beneficio esencial para cada colaborador de la empresa.

La guía de Pausas Activas detalla las actividades, se trata de orientar al colaborador para qué tome la iniciativa de realizar las diferentes actividades ya sea de forma individual o grupal, se puede explicar los objetivos a alcanzar con la guía y sus beneficios. Todas estas actividades sirven para recuperar la energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades laborales a causa de trabajo que no implican mucho movimiento

### **5.02. Justificación de la propuesta**

Se presentó la propuesta ya que es indispensable que en la empresa EPMMOP tenga una herramienta primordial de beneficio y bienestar físico y mental para los colaboradores de la Dirección de Talento Humano con la finalidad de reducir el estrés en las actividades rutinarias que ejecutan resaltando que hoy en día es común escuchar que “personas que sufren estrés no rinden al 100% en sus actividades laborales “

Destacando a la vez la prevención de enfermedades laborales como son: Síndrome del túnel Carpiano, Lumbalgia Crónica, Tendinitis de Quervain, Enfermedades Gástricas, Problemas Cardiovasculares incluyendo el “Síndrome del Ojo Seco” originando molestias transitorias que pueden tornarse patologías crónicas. en la parte administrativa ya que siempre realizan actividades en el computador y es factible la realización de pausas activas para evitar una indisposición por parte del trabajador

Motivo que impulsa a elaborar la guía de pausas activas la cual permitirá ante situaciones de mucho estrés disminuir las tensiones, ansiedad y así prevenir la enfermedades laborales que se puede dar incluyendo lograr en sus actitudes y aptitudes que sean más relajada, que se trabaje más en equipo dinámico y por ende aporte con un granito de arena el rédito de sus funciones y responsabilidades que realiza el colaborador como un adicional que a la vez brinde el bienestar físico y mental.

### **5.03. Objetivo general**

Reducir el estrés laboral en el personal de la Dirección de Talento de la empresa EPMMOP, con la finalidad de prevenir enfermedades laborales tomando en cuenta que la salud y el bienestar de los colaboradores es vital para la productividad de la organización.

#### **5.03.01. Objetivos específicos**

- Aminorar la sobrecarga laboral
- Eficiencia para realizar un trabajo
- Priorizar un entorno laboral adecuado

### **5.04. EPMMOP**

La Dirección de Obras Públicas del Municipio de Quito, con funciones y atribuciones de ejecutar la obra pública en la ciudad y las parroquias aledañas, se constituyó en la Empresa Metropolitana de Obras Públicas, EMOP-Q, el 28 de febrero de 1994, según la Ordenanza 3074.

Luego de 14 años (EPMMOP, <http://www.epmmop.gob.ec/epmmop/>, 2017)os, en abril de 2008, la EMOP-Q se fusiona con la Empresa Metropolitana de Servicios y Administración de Transporte – Emsat, hoy la Gerencia de Operaciones de la Movilidad y según la Ordenanza 251, se crea la Empresa Municipal de Movilidad y Obras públicas – Emmop-Q.

Por último, el 16 de abril de 2010, según la Ordenanza 309, se crea la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas – Epmmop, acorde a la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

#### **5.04.01. Misión**

Desarrollar y gestionar la infraestructura para la movilidad y el espacio público, con altos parámetros de calidad, eficiencia, eficacia y responsabilidad ambiental (EPMMOP.)

#### **5.04.02. Visión**

Ser la empresa líder en la gestión de la infraestructura para la movilidad y el espacio público. (EPMMOP, Visión)

#### **5.04.03. Objetivos**

1. Coadyuvar al fortalecimiento institucional, a través de la autonomía de gestión, con el fin de administrar el sistema de movilidad y ejecutar obras públicas.

2. Proponer políticas generales, planificar, gestionar, coordinar, administrar, regular, ejecutar y fiscalizar todo lo relacionado con el sistema de movilidad y la ejecución de obras públicas del Distrito Metropolitano de Quito.
3. Expedir normas reglamentarias y ejecutar las sanciones que correspondan por las diferentes infracciones a las Ordenanzas, Reglamentos y Resoluciones relativas al Sistema de Movilidad Metropolitano y a la ejecución de obras públicas, de conformidad con el procedimiento que se establezca para el efecto.
4. Racionalizar el uso de talento humano, recursos materiales, financieros y tecnológicos, propendiendo a la profesionalización y especialización permanente de los primeros.
5. Crear y mantener adecuadas y permanentes formas de comunicación entre el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, las demás empresas municipales y la comunidad, a fin de conocer sus necesidades y atenderlas con base de las políticas institucionales.
6. Los demás que se le confieran. (EPMMOP°, Objetivos)

### 5.04.04. Organigrama de la Empresa

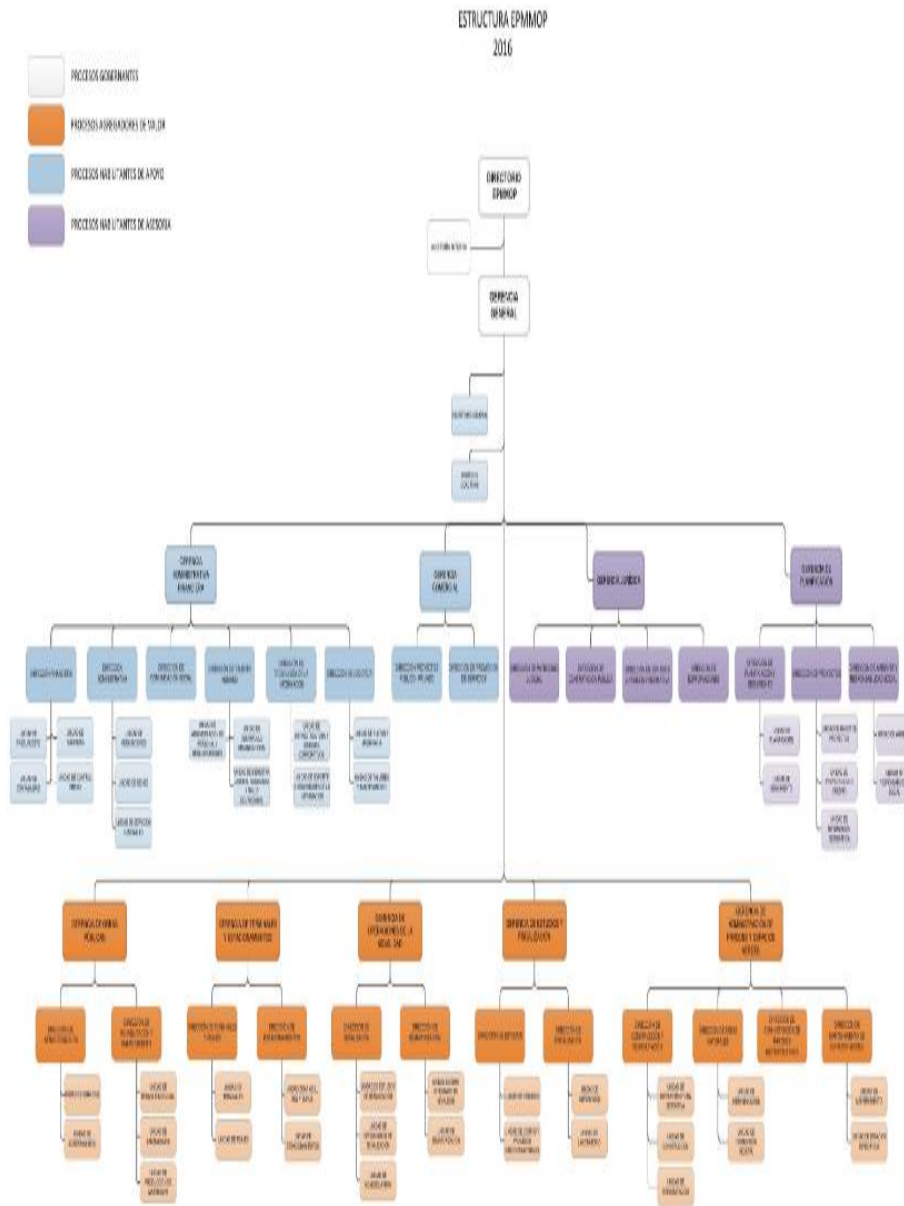


Figura 5 Organigrama de la Empresa  
Fuente: Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas. (EPMMP)  
Elaborado por: Paola Yanza

## 5.05. Orientación para el estudio

### 5.05.01. Conceptualización de Pausas Activa Laboral

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

Cuando los músculos permanecen estáticos, en ellos se acumulan desechos tóxicos que producen la fatiga. Cuando se tiene una labor sedentaria, el cansancio se concentra comúnmente en el cuello y los hombros; también se presentan en las piernas al disminuir el retorno venoso, generando calambres y dolor en las pantorrillas y los pies. (Cromos, 2013)

Las pausas activas surgen principalmente como respuesta a la creciente aparición de diferentes enfermedades profesionales; básicamente consisten en pequeños descansos durante las jornadas laborales. Existen diferentes entidades que buscan prevenir dichas enfermedades y se llaman ARP (Aseguradoras de Riesgos Profesionales) pero su papel en las diferentes empresas no es tan constante como debiera ya que solo se limitan a realizar charlas periódicamente pero eso no es suficiente. (ufpso, 2013)

En la actualidad todo tipo de empresa se encuentra en peligro que su personal padezca enfermedades laborales y principalmente sufran de estrés laboral tomando

en cuenta que el peligro o riesgo depende mucho de la particularidad del puesto de trabajo ya que se puede determinar factores como malas posturas , agotamiento visual , dolor en el cuello, hombros, manos entre otras .

### **5.05.02. Reseña Histórica**

La gimnasia laboral nace en Polonia en el año 1925, se la conocía como gimnasia de pausa, los colaboradores de las empresas realizaban actividades durante la jornada de trabajo, después de la segunda guerra mundial alrededor del año 1928 se empieza a utilizar en Japón y con el tiempo se fue difundiendo sobre el país, estableciéndose como una ley obligatoria para las empresas y de esta manera promover la utilización de las pausas activas.

En Estados Unidos aproximadamente en el año 1986, en el año 1974 a nivel de América del Sur, en Brasil se lleva a cabo la realización de las pausas activas en la jornada laboral de las empresas, donde se involucraron alrededor de 4.300 colaboradores.

En los años 80 los empleadores empiezan a mostrar más interés por el bienestar de sus colaboradores. En los años 90 el reconocimiento fue mayor en estos años debido a que se tomaron con mayor interés las lesiones por movimientos repetitivos, malas posturas, problemas osteomusculares relacionados con el trabajo, etc.

En la actualidad las pausas activas han sido adoptadas por las empresas para la prevención de enfermedades ocupacionales, aumento de productividad, mejora el bienestar de los 63

En el Ecuador el Ministerio de Salud Pública, el IESS, y otras entidades públicas y privadas se toman alrededor de 15 minutos en la jornada de trabajo para realizar ejercicios de pausas activas.

### **5.05.03. Definición del estrés**

El estrés es una respuesta autodefensiva del organismo ante todos ciertos estímulos que hacen percibir nerviosismo y tensión en la persona. Si bien hoy en día representa uno de los problemas de salud más expandidos, debido al trajín laboral y a las exigencias sociales, esto es porque los procesos que detonan esta patología, al ser frecuentes en la vida cotidiana, tienden a generar otro tipo de problemas, sobre todo en el sistema nervioso. (estres, s.f.)

El estrés se lo puede definir como un sentimiento porque se enfoca al estado de ánimo que se produce por medio de una impresión de acto, situación, o pensamiento orientada hacer sentir a uno frustrado, furioso, nervioso que se da por medio de la tensión física y muscular.

#### **5.05.04. Estrés laboral**

El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo. (estreslaboral, 2017)

Se puede determinar que el estrés laboral es un estado de agotamiento tanto físico como mental se presenta que se origina cuando hay presión o exigencias del entorno en que se genera complicaciones para que la persona pueda mantener bajo control, ocasionando irritabilidad y depresión que es una amenaza de riesgo para la salud y el bienestar del colaborador perjudicando a sus relaciones familiares y emocionales.

#### **5.05.05. Tipos de estrés laboral**

Cada colaborador es diferente, su respuesta ante una situación de estrés será diferente, para algunos una situación de estrés puede ser devastadora y para otros ni siquiera es un problema. Así mismo existen dos tipos de estrés laboral que son:

El episódico: Es de carácter momentáneo, no tiene un largo tiempo de duración y luego de que es resuelto todos sus efectos en la persona desaparecen, en ciertos casos es considerado beneficioso.

El crónico: Se presenta varias veces o con frecuencia en el trabajador, el agente estresor es constante y sus efectos no desaparecen, al contrario son más fuertes e intensos en el empleado y mientras éste no afronte de forma eficiente el problema, los efectos de la situación estresora aumentarán. (Bedoya, 2012)

Los tipos de estrés se puede generar en el entorno laboral que se encuentra el colaborador como es el episódico que esta por un momento y luego desaparece pero el crónico es de alarma ya que empieza a estar constantemente por sobrecarga de trabajo, malas relaciones interpersonales incluyendo la fatiga laboral en su vida habitual originando problemas de salud, emocionales, familiares resaltando el laboral.

#### **5.05.06 Causas del estrés laboral**

En la actualidad se vive día a día con personas que dedican la mayor parte del tiempo en su trabajo generando que tengan angustias por llegar a realizar su actividad perfecta y no tener contrariedades con sus superiores provocando que descuide su hogar, amigos y vida personal que lo único que se origina es que se haga adicto a su empleo.

- Exceso laboral
- Perfeccionismo en las tareas asignadas
- Desconocimiento e incapacidad de realizar una actividad asignada
- Resistencia al cambio en situaciones laborales
- Evaluación del rendimiento
- Mal clima laboral

- Disputa de papeles
- Carencia de trabajo en equipo

El estrés laboral es perjudicial para salud y bienestar de un colaborador en una organización ya que afecta directamente al estado de ánimo produciendo irritabilidad, fastidio, enojo entre otros enfocados en la saturación mental y física.

#### **5.05.07. Consecuencias del estrés laboral**

El estrés laboral aparte de ser un enemigo para la salud de un colaborador ataca de muchas maneras a su estado físico y mental formando problemas graves

Consecuencias al Colaborador

Las consecuencias psíquicas hacen referencia a los daños perjudiciales que se puede presentar en un colaborador como es la salud enmarcando que se genere la ansiedad, depresión, dificultad para tomar decisiones, inconvenientes de concentración y a futuro desórdenes mentales como esquizofrenia o trastornos obsesivo - convulsivo el ambiente social incluyendo la creatividad, la autoestima y el desarrollo personal del mismo resaltando que esto trae el deterioro de la calidad de relaciones interpersonales tanto familiares como laborales provocando la ruptura de la relación .

La consecuencia física se refiere a alteraciones del organismo de un colaborador ante agentes estresantes laborales que se generan cuando hay un alto índice de estrés que se reflejan con algún tipo de alteración cardiovascular, dermatológica, sexuales, digestivas y de manera ascendiente con alguna molestia o dolor en su cuerpo.

Otra consecuencia que se presenta con reiteración en un colaborador que se encuentra sujeto al estrés laboral es el apareamiento de dolores de cabeza o cefaleas que se origina con intensidad provocando la ineptitud de ejecutar una tarea.

#### Consecuencias en la empresa

En una empresa el estrés laboral en los colaboradores es perjudicial ya que la mano de obra es el fuerte en las actividades realizadas para obtener rentabilidad de la misma y mantener su posicionamiento, acotando que la salud y bienestar del personal es vital para triunfo de una organización enmarcando que “se pongan la camisa”.

- Personal no motivado.
- Falta de colaboración por parte de los colaboradores.
- Desinterés de trabajar por parte del colaborador generando absentismo en su puesto de trabajo.
- Aumento de accidentes laborales.
- Incremento de enfermedades laborales.
- Bajo rendimiento del personal.

- Crecimiento de quejas por parte de los clientes de insatisfacción del servicio prestado.
- Productividad baja de la empresa.

#### 5.05.08. Síndrome de “BurnOut” o Del quemado

El Síndrome Burnout (quemado, fundido) es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones. (Ramos, 2006)



Figura 6 Síndrome de “BurnOut” o Del quemado

Fuente:<https://depsicologia.com/sindrome-del-quemado-5-formas-de-prevenirlo/>

#### Etapas del síndrome de burnout

Se han establecido (Edelwich y Brodsky, 1980) varias etapas por las que atraviesa el trabajador hasta llegar al *burnout*:

- a. Etapa de entusiasmo (el trabajador experimenta su profesión como algo estimulante y los conflictos se interpretan como algo pasajero y con solución. Y el trabajador tiene elevadas aspiraciones y una energía desbordante).
- b. Etapa de estancamiento (comienza cuando no se cumplen las expectativas sobre el trabajo y los objetivos empiezan a aparecer como difíciles de conseguir, aún con esfuerzo).
- c. Etapa de frustración (es el periodo de la desilusión y de la a motivación laboral, en la que brotan los problemas emocionales, físicos y conductuales).
- d. Etapa de apatía (se produce la resignación del trabajador ante la imposibilidad de cambiar las cosas).
- e. Etapa de *burnout* (en esta etapa se llega a la imposibilidad física y psíquica de seguir adelante en el trabajo e irrumpe con fuerza la sintomatología: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo).(Mansilla, 2017)

Este síndrome se manifiesta ya como una resolución de un estrés crónico ocasionado en el entorno laboral por trastornos emocionales que traería con ella consecuencias de índole individual como la depresión y la ansiedad motivos suficientes para el bajo rendimiento de un colaborar acotando minimizar la productividad, rentabilidad y funcionamiento de una empresa en el mercado.

### 5.05.09. Definición de enfermedades laborales

La enfermedad profesional se considera como un deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producida por la exposición continuada a situaciones adversas, mientras que el accidente de trabajo es un suceso que, presentándose en forma inesperada, interrumpe la continuidad del trabajo y causa daño al trabajador. (Loyola, 2012)

Las enfermedades laborales se refiere a todo estado patológico permanente o temporal que venga por causa del trabajo que se da de manera directa y provoca problemas de salud para el colaborador dependiendo en el nivel que se encuentre la enfermedad ya pragmada en su organismo.

Las enfermedades laborales que se puede producir en los colaboradores de una organización enfocando a las oficinas es lamentable que vivan en el transcurso de los días dolores, malestares hasta enfermedades crónicas que se originan por la actividad que se desarrolla y aun peor si no toman alguna medida preventiva por las partes enmarcando que la salud y bienestar físico y mental es primordial para que el personal este a un nivel acorde al rendimiento que ejecuta y pueda desarrollar un trabajo de calidad consiguiendo la rentabilidad de una empresa .

### 5.05.10. Enfermedades Laborales

#### 5.05.11. Síndrome del túnel Carpiano

El síndrome del túnel carpiano es un trastorno doloroso de la muñeca y la mano. El túnel carpiano es un túnel estrecho formado por los huesos y otros tejidos de la muñeca. Este túnel protege el nervio mediano. El nervio mediano ayuda a mover los dedos pulgares y los 3 primeros dedos de cada mano.

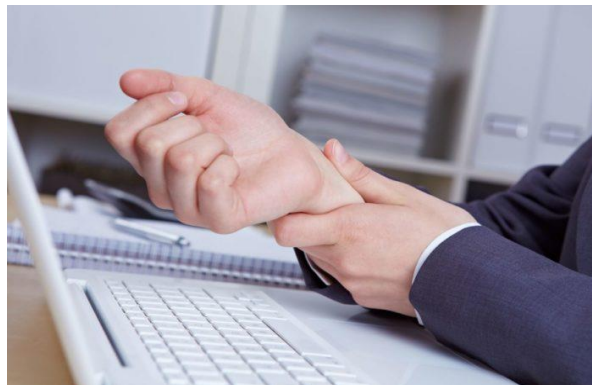


Figura 7 Síndrome del túnel Carpiano

Fuente: <https://es.familydoctor.org/condicion/sindrome-del-tunel-carpiano/>

#### Signos y síntomas

- Cosquilleo en los dedos
- Adormecimiento de los dedos
- Dolor en el dedo gordo ,quizás extendiéndose hasta el cuello
- Ardor de la muñeca hasta los dedos
- Cambios en el tacto o sensibilidad a la temperatura
- Entorpecimiento de las manos
- Debilidad para agarrar , habilidad de pinchar , y otras acciones con los dedos
- Inflamación de la mano y el antebrazo. (Familydoctor, 2017)



Figura 8 Síntomas del túnel Carpiano

Fuente: <https://mariavillalbaquiromasaje.wordpress.com/2015/11/30/sindrome-del-tunel-carpiano/>

Se puede determinar que estos síntomas aumentan cuando surge posturas incorrectas y con constancia la zona de la muñeca por ejemplo en las oficinas todo el personal trabaja en un computador y esta la mayor parte en el teclado con malas posiciones

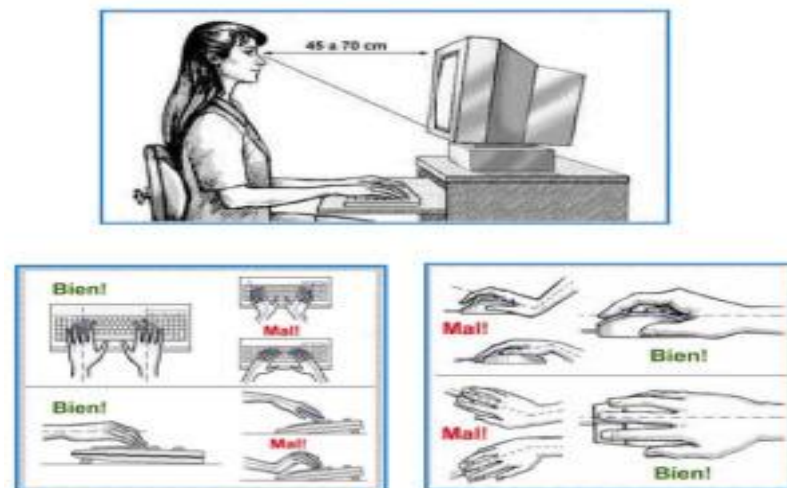


Figura 9 Posiciones correctas para evitar el síndrome de túnel Carpiano

Fuente: <https://mariavillalbaquiromasaje.wordpress.com/2015/11/30/sindrome-del-tunel-carpiano/>

El Síndrome del túnel Carpiano es el dolor de la muñeca que en el ámbito laboral la causa más frecuente es la inflamación de los tendones flexores de los dedos que se produce en la organización tanto en el personal operativo, técnico y administrativo trayendo consecuencias como pérdida y fuerza de agarre hasta extremos como la incapacidad.

En la actualidad esta enfermedad se ve mucho ya que la mayoría de empresas el personal trabaja con un computador, teclado, mouse enmarcando que la tecnología crece y crece que incluye también el uso del celular ya que es la costumbre de la mayoría es escribir con una sola mano provocando dolores en los dedos, mano incluyendo el brazo que se siente a menudo en la noche.

#### **5.05.12. Lumbalgia**

La lumbalgia es el dolor que se produce en la parte baja de la espalda, se puede producir con facilidad en el ámbito laboral por tener desconocimiento de una adecuada postura para la oficina siendo fundamental la aplicación de pausas activas que tiene un tiempo de 5 a 15 minutos que es beneficioso para el colaborador y a la vez alarga tiempo de la vida saludable



Figura 10 Lumbalgia

Fuente:<https://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-238174-2014-01-21.html>

Se puede dar por:

- Estrés laboral
- Exceso de trabajo
- Mantenerse sentado o de pie sin realizar ninguna ejercicio para romper la rutina
- Desconocimiento de las posturas en su área de trabajo
- Que no haya asientos ergonómicos

Por ejemplo si al utilizar las computadoras adoptamos posturas inadecuadas, si los asientos no son ergonómicos, si se mantiene sentado varias horas sin cambiar de posición enmarcando que el dolor de la lumbar es una de la razón más común visitada por el médico.

### 5.05.13. Síndrome de la Fatiga

Referente a la fátiga crónica esta entrelazada con la fatiga laboral , que es reducción de la capacidad fisiológica de un tejido dado es decir un estado físico de alteración de cambios debido a las condiciones que trabaja generando un peligro para el colaborador de seguir con el mismo rendimiento laboral .



Figura 11 Síndrome de la Fatiga

Fuente:<http://www.elobservador.com.uy/la-fatiga-cronica-tambien-es-una-enfermedad-fisica-n299385>

Se genera.

- Saturación del trabajo
- Exceso esfuerzo físico y mental
- Agotamiento
- Cansancio
- Falta de energía

Se produce ya sea por saturación de trabajo, e ritmo como velocidad y repeticiones incluyendo las posturas de trabajo como por ejemplo si un colaborador utiliza un computador y adopta posturas inadecuadas o a la vez también no contar

con asientos ergonómicos produciendo que esté sentado por varias horas estos pueden ser algunos elementos que ocasionan la fatiga laboral.

#### **5.05.14. El Síndrome “ojo seco”**

El síndrome de ojo seco es una enfermedad que en el campo laboral se genera constantemente en el colaborador por el ascendente manejo de pantallas y dispositivos electrónicos sin parpadear incluyendo los limitados diseños modernos de las oficinas, despachos entre otros entornos.

Incluyendo que el entorno de trabajo igual influyen exposiciones laborales a radiaciones ionizantes, polvo algún producto químico que genere la sequedad del ojo produciendo molestias oculares.



Figura 12 El Síndrome “ojo seco”

Fuente: <http://trome.pe/familia/enterate-sindrome-ojo-seco-45377>

Síntomas:

- Sensibilidad a la luz
- Visión borrosa
- Enrojecimiento al ojo
- Ardor y picazón en el ojo

Causas:

- No parpadear cuando está en un computador
- Trabajar demasiado tiempo en un computador
- Edad avanzada
- Diabetes
- Difusión tiroidea

Comúnmente se puede observar que hay muchas personas que realizan trabajos en oficina condensado a estar frente a un computador y peor aún si tiene demasiado trabajo esto viene acompañado con estrés y presión de su superiores generando que no parpadee a ningún momento y que ocasione cansancio visual , lesiones y ala ves malestares y dolor de cabeza.

#### **5.05.15. Pausas activas**

Las Pausas Activas en si son ejercicios que se realizan en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral de 5 a 15 minutos dirigida a que los colaboradores de una organización para que recuperen energías para tener un mejor desenvolvimiento en sus tareas y actividades con el fin de evitar o disminuir fatiga muscular y el cansancio generado en el trabajo.

En el tiempo que los músculos se mantienen estáticos se almacena residuos tóxicos que ocasiona la fatiga y esto se ve a menudo cuando en trabajos sedentarios en donde el cansancio se aglomera en el cuello, hombros, espalda incluyendo tener calambres y dolor en las pantorrillas y pies como por ejemplo actividades de una secretaria, asistente entre otros .

#### **5.05.16. Objetivos de las pausas activas**

Los objetivos de las pausas activas o gimnasia laboral están enfocados en comodidad, tranquilidad y paz del colaborador enfocando la salud que es fundamental que en una organización se preocupen por el bienestar del personal incluyendo formas creativas de romper la tensión que se genera cuando un colaborador esta frente a un computador o aún más estresado.

- Brindar bienestar al trabajador
- Corregir las malas posturas
- Aminorar tensiones musculares
- Influir provechosamente las relaciones entre los colaboradores al participar en actividades recreativas.

#### **5.05.17. Beneficios de las pausas activas**

Los beneficios de las pausas activas son fructíferos para los colaboradores de una empresa el hecho de ser ejercicios dinámicos de 10 a 15 minutos alienta a su mente y ejercita su cuerpo para poder seguir elaborando sus actividades con una actitud positiva incluyendo un adecuado ambiente laboral

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

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

**Beneficios Sociales:** incentivan el surgimiento de nuevos líderes, favorece el contacto entre compañeros, el sentido de pertenencia y promueve la integración social.

**Beneficios Organizacionales:** generan conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes, mejora la adaptación al puesto laboral, el rendimiento cualitativa y cuantitativamente, la atención al cliente externo, propicia mayor productividad por parte del trabajador, disminuye el número de consultas médicas por dolencias, accidentes y lesiones así como se reducen los gastos por afecciones y sustituciones del personal. (Adecco, 2016)

## **5.06. Metodología**

### **5.06.01. Enfoque de la investigación**

Método Deductivo.- Se comienza a partir de los conocimientos generales, del problema de la organización, para poder especificar las actividades en la guía de pausas activas.

### **5.06.02. Tipo de Investigación**

Esta investigación está encaminada en tipos de proyectos de I+D+I (investigación + desarrollo+ innovación), a atreves de una propuesta que es elaborar una guía de pausas activas, con el cual se pretende dar a conocer sobre los beneficios de las pausas activas las mismas que ayudan a reducir el estrés laboral y prevenir las enfermedades laborales .

### **5.06.03. Recolección de la información**

Las fuentes tomadas para la realización del presente proyecto fueron extraídas mediante la, entrevista y la aplicación de una encuesta realizada a todos los colaboradores de la empresa para saber que tan familiarizados está del tema que se propone

### **5.06.04. Población**

El conjunto de involucrados que participan en el desarrollo del tema planteado en la organización, son todos los colaboradores de la Dirección de Talento Humano, que es una población total es de 43 personas.

#### **5.06.05. Muestra**

Para el diagnóstico del nivel de estrés laboral en la empresa se emplea como muestra la totalidad de la 43 población.

## 5.06.06. Encuesta de conocimiento antes de elaborar la guía de pausas activas

### ENCUESTA

**Objetivo:** El objetivo de la presente encuesta es obtener información sobre la elaboración de una guía de Pausas Activas dirigido a la Dirección de Talento Humano, con la finalidad de reducir el estrés y prevenir enfermedades laborales.

#### Instrucciones:

Estimado funcionario(a) agradecemos el tiempo que nos brindara para responder esta encuesta.

- Lea detenidamente las preguntas, evitando tachones, manchones, enmendaduras y la utilización de corrector.
- Marque con una (X) la respuesta que usted crea conveniente.
- Solicitamos responda cada pregunta con franqueza.

#### DATOS GENERALES

#### UNIDAD A LA QUE PERTENECE

**Género:** Masculino

Dirección de Talento Humano

Administración de Personal

Desarrollo de Competencias

Femenino

Desarrollo Organizacional

Remuneraciones

Bienestar Social y Seguridad Ind.


#### PREGUNTAS

1.- ¿Sabe usted que son las pausas activas?

SI

NO

2.- ¿Conoce usted la importancia de las pausas activas?

SI

NO

3.- ¿Sabe usted lo que es estrés laboral?

SI

NO

4.- ¿Conoce usted cómo afecta el estrés laboral a su salud?

SI

NO

5.- ¿Ha sufrido de estrés laboral?

SI

NO

6.- ¿La empresa le permite un tiempo de descanso a sus actividades rutinarias?

SI

NO

7.- ¿Valoraría usted que su desempeño laboral tenga la debida atención referente al bienestar de su salud física y mental?

SI

NO

8.- ¿Usted tiene una labor sedentaria en la empresa que le ha producido fatiga y a la vez ha generado cansancio y dolor en él?

Cuello

Hombros

Espalda

Cadera

Manos

Calambres en las Piernas

Pantorrillas

9.- ¿Conoce usted las enfermedades que se generan en un trabajo sedentario?

SI

NO

10.- ¿Usted está de acuerdo que se implemente las pausas activas en la empresa?

SI

NO

11.- ¿Cree usted que es importante tomar unos minutos del día laboral para ejercitar el cuerpo y prevenir algunas enfermedades?

SI

NO

**“Sin bienestar la vida no es vida, solo es un estado de languidez y sufrimiento”**

Autor: Francois Rabelais

**5.06.07. Tabulaciones de las encuestas de conocimiento antes de elaborar la guía de pausas activas.**

**Pregunta No.1.**

¿Sabe usted que son las pausas activas?

Tabla 6 Pregunta 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
<b>SI</b>	38	88%	88%	88%
<b>NO</b>	5	12%	12%	100%
<b>TOTAL</b>	43			

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

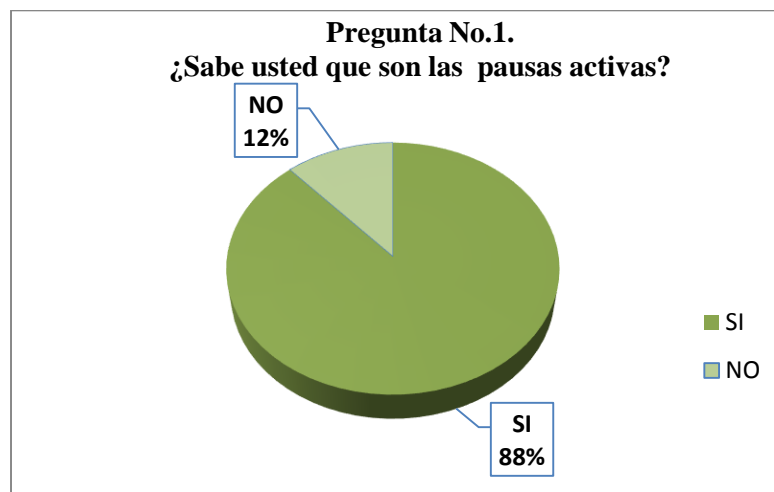


Figura 13 Pregunta 1

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

Análisis: Como respuesta a la primera pregunta, de 43 colaboradores encuestados de la Dirección de Talento Humano se desprende que, el 88% dice que sí y el 12% se manifiesta que no, lo que indica que hay un elevado porcentaje de conocimiento sobre las pausas activas.

**Pregunta No.2.**

¿Conoce usted la importancia de las pausas activas?

Tabla 7 Pregunta No.2.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
<b>SI</b>	35	81%	81%	81%
<b>NO</b>	8	19%	19%	100%
<b>TOTAL</b>	43			

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

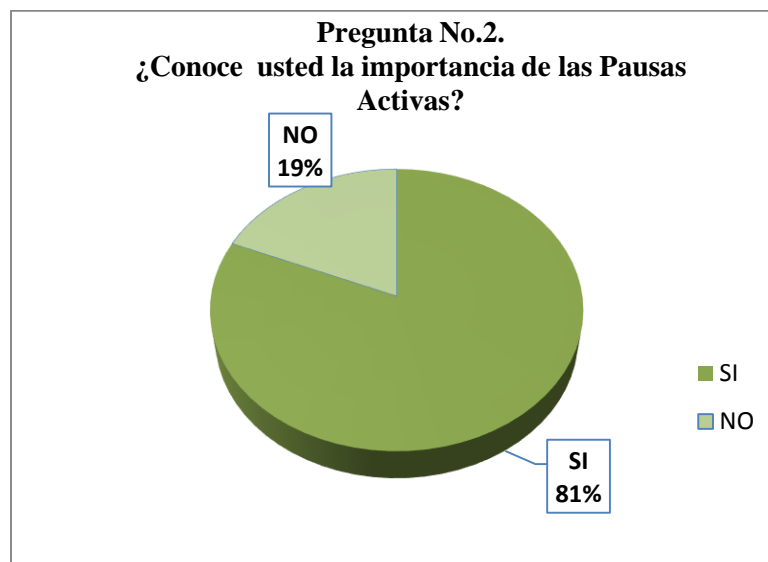


Figura 14 Pregunta No.2.

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

Análisis: Como respuesta de la segunda pregunta, de 43 colaboradores encuestados de la Dirección de Talento Humano se desprende que, el 81% dice que si y el 19% se manifiesta que no, lo que significa que la mayoría conocen el valor que tiene las pausas activas

### Pregunta No.3.

¿Sabe usted lo que es estrés laboral?

Tabla 8 Pregunta No.3.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	31	72%	72%	72%
NO	12	28%	28%	100%
TOTAL	43			

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

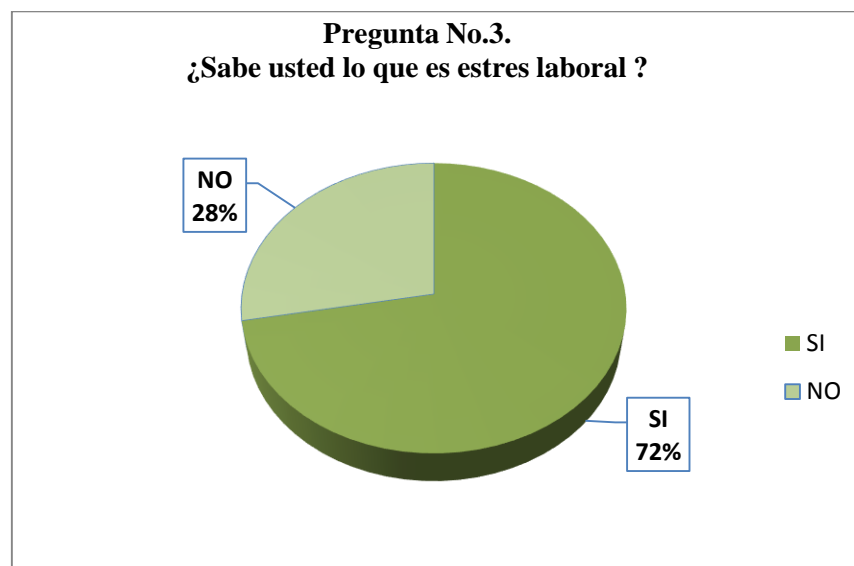


Figura 15 Pregunta No.3.

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

Análisis: Como respuesta de la tercera pregunta, de 43 colaboradores encuestados de la Dirección de Talento Humano se desprende que, el 72% dice que sí y el 28% manifiesta que no, lo que indica que hay un alto porcentaje de colaboradores que sabe lo que es estrés laboral.

**Pregunta No.4.**

¿Conoce usted cómo afecta el estrés laboral a su salud?

Tabla 9 Pregunta No.4.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	28	65%	65%	65%
NO	15	35%	35%	100%
<b>TOTAL</b>	43			

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

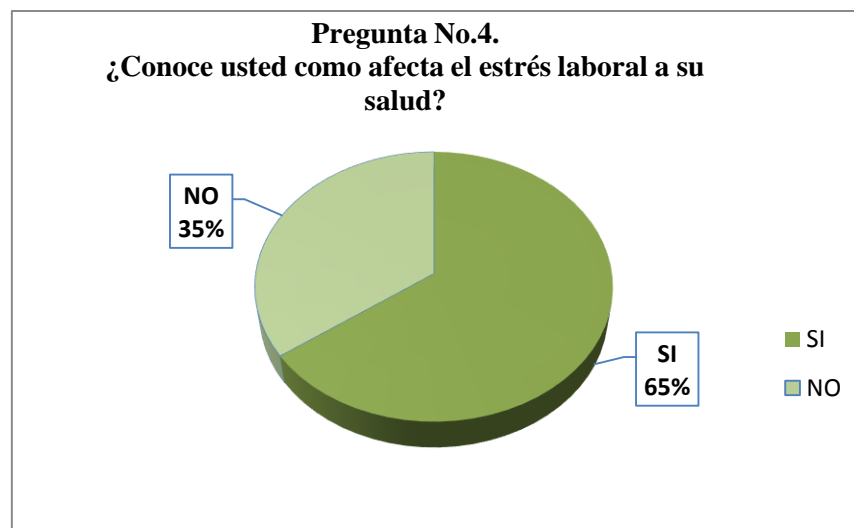


Figura 16 Pregunta No.4.

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

Análisis: Como respuesta de la séptima pregunta, de 43 colaboradores encuestados de la Dirección de Talento Humano se desprende que, el 65% dice que sí y el 35% manifiesta que no, lo que significa que hay un elevado porcentaje afirmativo que sabe cómo afecta el estrés laboral a la salud.

### Pregunta No.5.

¿Ha sufrido de estrés laboral?

Tabla 10 Pregunta No.5.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
<b>SI</b>	38	88%	70%	88%
<b>NO</b>	5	12%	30%	100%
<b>TOTAL</b>	43			

Fuente: Empresa EPMMOP  
Elaborado por: Paola Yanza

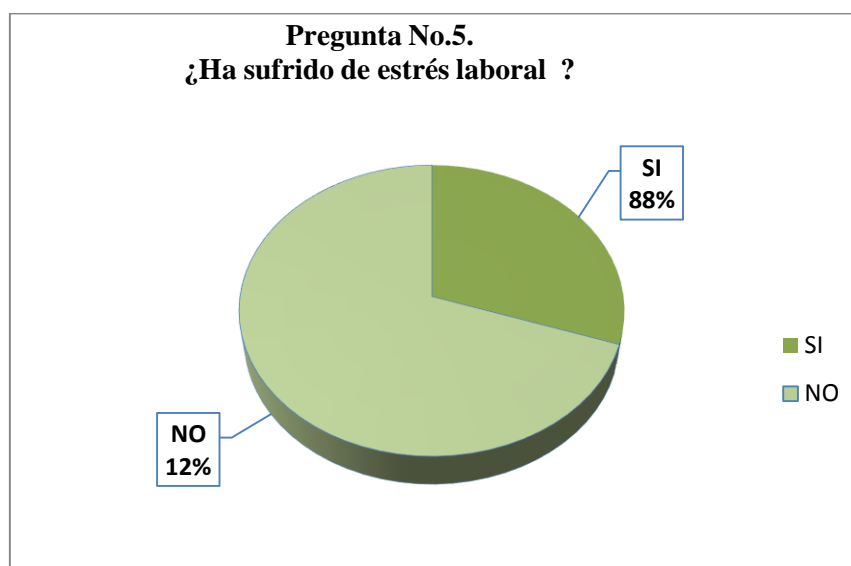


Figura 17 Pregunta No.5.  
Fuente: Empresa EPMMOP  
Elaborado por: Paola Yanza

Análisis: Como respuesta de la sexta pregunta, de 43 colaboradores encuestados de la Dirección de Talento Humano se desprende que, el 88% dice que sí y el 12% se manifiesta que no, lo que significa que los colaboradores han sufrido de estrés laboral.

**Pregunta No.6.**

¿La empresa le permite un tiempo de descanso a sus actividades rutinarias?

Tabla 11 Pregunta No.6.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	19	44%	44%	44%
NO	24	56%	56%	100%
<b>TOTAL</b>	43			

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

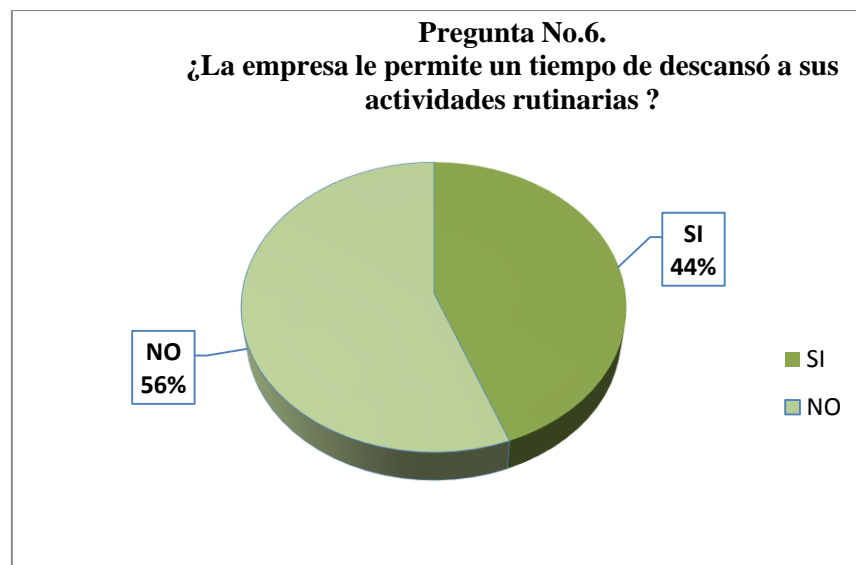


Figura 18 Pregunta No.6.

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

Análisis: Como respuesta de la cuarta pregunta, de 43 colaboradores encuestados de la Dirección de Talento Humano se desprende que, el 56% dice que no y el 44% que si, teniendo un alto porcentaje en denegar un tiempo de descanso a sus actividades rutinarias en la empresa

**Pregunta No.7.**

¿Valoraría usted que su desempeño laboral tenga la debida atención referente al bienestar de su salud física y mental?

Tabla 12 Pregunta No.7.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
<b>SI</b>	43	100%	100%	100%
<b>NO</b>	0	0%	0%	
<b>TOTAL</b>	43			

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza



Figura 19 Pregunta No.7.

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

Análisis: Como respuesta de la quinta pregunta, los 43 colaboradores encuestados de la Dirección de Talento Humano se desprende que, el 100% valoraría que su desempeño laboral tenga la debida atención referente al bienestar de su salud física y mental.

**Pregunta No.8.**

¿Usted tiene una labor sedentaria en la empresa que le ha producido fatiga y a la vez ha generado cansancio y dolor en él?

Tabla 9 Pregunta No.8.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
<b>CUELLO</b>	30	27%	27%	27%
<b>HOMBROS</b>	24	21%	21%	48%
<b>ESPALDA</b>	30	27%	27%	75%
<b>CADERA</b>	6	5%	5%	80%
<b>MANOS</b>	7	6%	6%	86%
<b>CALAMBRES EN LAS PIERNAS</b>	11	10%	10%	96%
<b>PANTORRILLAS</b>	5	4%	4%	100%
<b>TOTAL</b>	113			

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

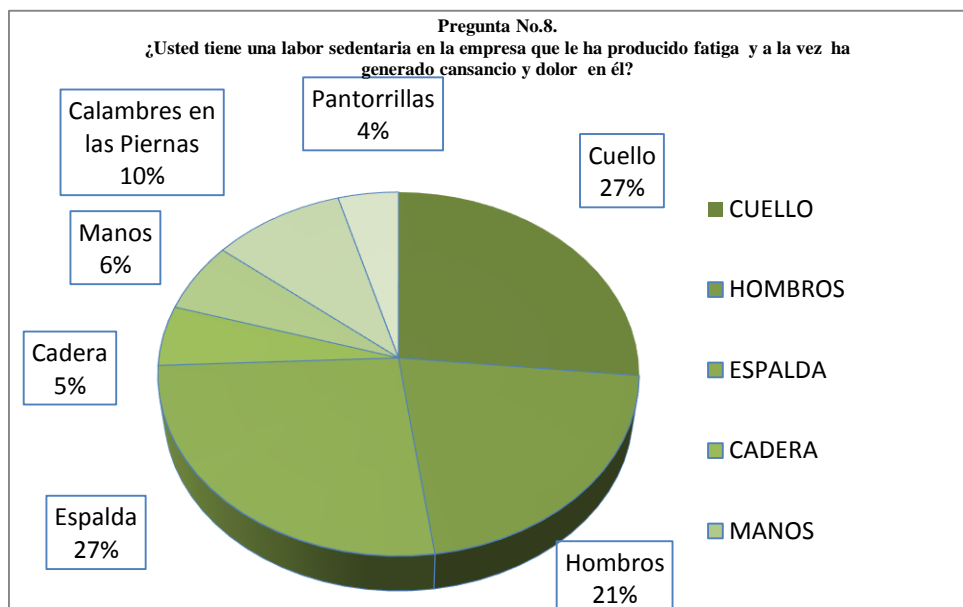


Figura 16 Pregunta No.8.

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

Análisis: Como respuesta de la octava pregunta, de 43 colaboradores encuestados de la Dirección de Talento Humano se desprende que, el 21% le ha producido dolor y cansancio en los hombros, el 10% calambres en las piernas, el 6% en las manos, el 5% en la cadera, el 4% en las pantorrillas manifestando un alto porcentaje del 27% tienen cansancio y dolor en el cuello y espalda que le ha producido la labor sedentaria que tiene dentro de empresa

**Pregunta No.9.**

¿Conoce usted las enfermedades que se generan en un trabajo sedentario?

Tabla 10 Pregunta No.9.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	22	51%	51%	51%
NO	21	49%	49%	100%
<b>TOTAL</b>	43			

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

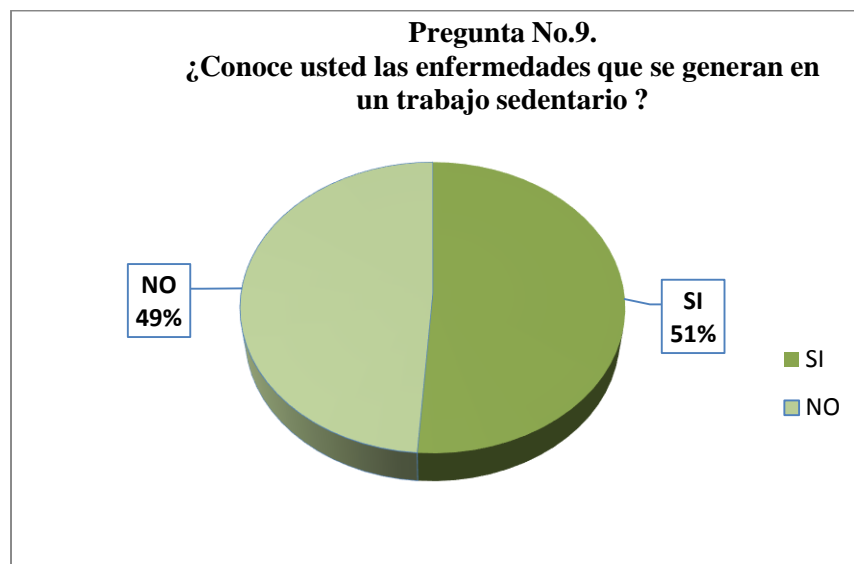


Figura 17 Pregunta No.9.

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

Análisis: Como respuesta de la novena pregunta, de 43 colaboradores encuestados de la Dirección de Talento Humano se desprende que, el 51% dice que sí y el 49% se manifiesta que no, lo que significa que la hay un alto porcentaje que afirma conocer las enfermedades que se genera en un trabajo sedentario.

**Pregunta No.10.**

¿Usted está de acuerdo que se implemente las pausas activas en la empresa?

Tabla 11 Pregunta No.10.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	42	98%	98%	98%
NO	1	2%	2%	100%
<b>TOTAL</b>	43			

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

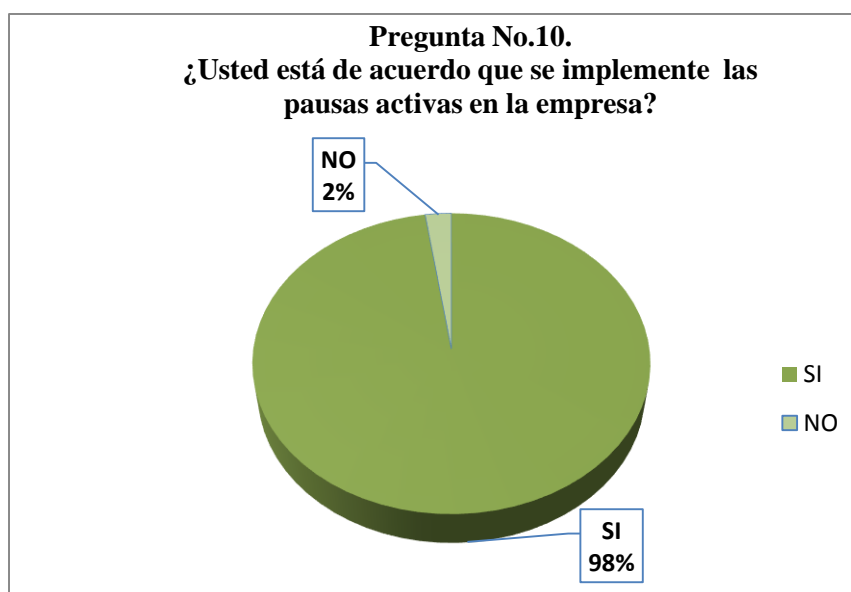


Figura 18 Pregunta No.10.

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

Análisis: Como respuesta de la décima pregunta, de 43 colaboradores encuestados de la Dirección de Talento Humano se desprende que, el 98% dice que si y el 2 % se manifiesta que no, lo que indica que hay un alto porcentaje que está de acuerdo que se implemente las pausas activas en la empresa.

**Pregunta No.11.**

¿Cree usted que es importante tomar unos minutos del día laboral para ejercitar el cuerpo y prevenir algunas enfermedades?

Tabla 12 Pregunta No.11.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
SI	42	98%	98%	98%
NO	1	2%	2%	100%
TOTAL	43			

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza



Figura 19 Pregunta No.11.

Fuente: Empresa EPMMOP

Elaborado por: Paola Yanza

Análisis: Como respuesta de la undécima pregunta, de 43 colaboradores encuestados de la Dirección de Talento Humano se desprende que, el 98% dice que sí y el 2% manifiesta que no, lo que significa que un alto porcentaje cree que es importante tomar unos minutos del día laboral para ejercitar el cuerpo y prevenir algunas enfermedades.



**“Tómate un descanso, llénate de energía haz  
una pausa activa”**

**Guía DE PAUSAS ACTIVAS**

**AUTOR: PAOLA YANZA**

## GUIA DE PAUSAS ACTIVAS

### 1. Misión

Originar un lugar agradable en el medio laboral para el desarrollo de los ejercicios de las pausas activas con la finalidad de robustecer la seguridad, comodidad y paz individual o colectiva de los colaboradores

### 2. Visión

La guía de pausas activas busca reducir el estrés y prevenir las enfermedades laborales con el propósito de aportar con un granito de arena al bienestar físico y mental de los colaboradores

### 3. Objetivos:

#### 3.1. Objetivo General

Reducir el estrés y prevenir enfermedades laborales en el personal de la Dirección de Talento de la empresa EPMOP, tomando en cuenta que la salud y el bienestar de los colaboradores es vital para la productividad de la organización.

#### 3.2. Objetivo Específicos

- Mejorar las condiciones de trabajo para el colaborador
- Generar la relación entre compañeros de trabajo positivamente
- Romper la rutina brindando una sensación de relajación

#### **4. Pausas Activas**

Las pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades causadas por trabajos que no implican mucho movimiento a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga muscular, se previenen los trastornos osteomusculares y se evita el estrés ocupacional resaltando la prosperidad de calidad de vida de los colaboradores de la organización fomentando una actividad recreativa en tiempos cortos en su ámbito laboral

#### **5. Importancia**

**"Es importante hacer de estas actividades un hábito diario, pues mejoran no sólo el estado físico de la persona, sino que le ayudan a no sentirse cansada"**

- Incremento de las relaciones interpersonales
- Romper la rutina laboral motivando a los colaboradores y fomentando la proactividad en sus actividades a ejecutar
- Tener una vida laboral saludable
- Prevenir enfermedades laborales

#### **6. Beneficios**

- Mejora el estado de ánimo
- Disminuye el estrés y los trastornos psicológicos asociados al trabajo
- Disminuye los trastornos musculoesqueléticos laborales tales como epicondilitis, síndrome dolor lumbar y síndrome tensión cervical, entre otros.
- Aminora los accidentes del trabajo

- Disminuye la fatiga física y mental
- Desarrolla la creatividad.
- Mejora la capacidad de concentración.
- Mejora la postura.

## 6. Malas Posturas

A lo largo de la jornada se adopta posturas por un largo tiempo, en el caso de permanecer mucho tiempo sentados frente al computador se aconseja la siguiente posición:

- La cabeza debe estar en posición recta y los hombros relajados.
- Antebrazos, muñecas y manos en líneas recta.
- Codos pegados al cuerpo.
- Espalda ubicados a 90°, pegados al espaldar de la silla



**BIEN**

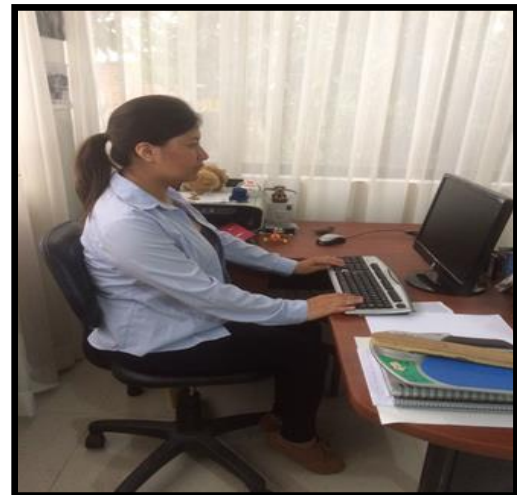


Figura 20 BIEN  
Fuente: Investigación Propia  
Elaborado por: Paola Yanza

## X MAL



Figura 21 MAL  
Fuente: Investigación Propia  
Elaborado por: Paola Yanza

### Tips Antes de empezar hacer una pausa activa

- Realizar respiraciones profundas y rítmicas.
- Relajarse.
- No hacer los ejercicios bruscamente.
- Sienta el estiramiento
- No debe existir dolor.

## 7. Ejercicios

### 7.1. Ejercicio de Cuello

Estos ejercicios te ayudarán a estirar los músculos del cuello, zona donde se acumulan las tensiones físicas y mentales con mayor frecuencia.

Se deber realizar los ejercicios con suavidad en esta área, para no afectar la zona cervical.

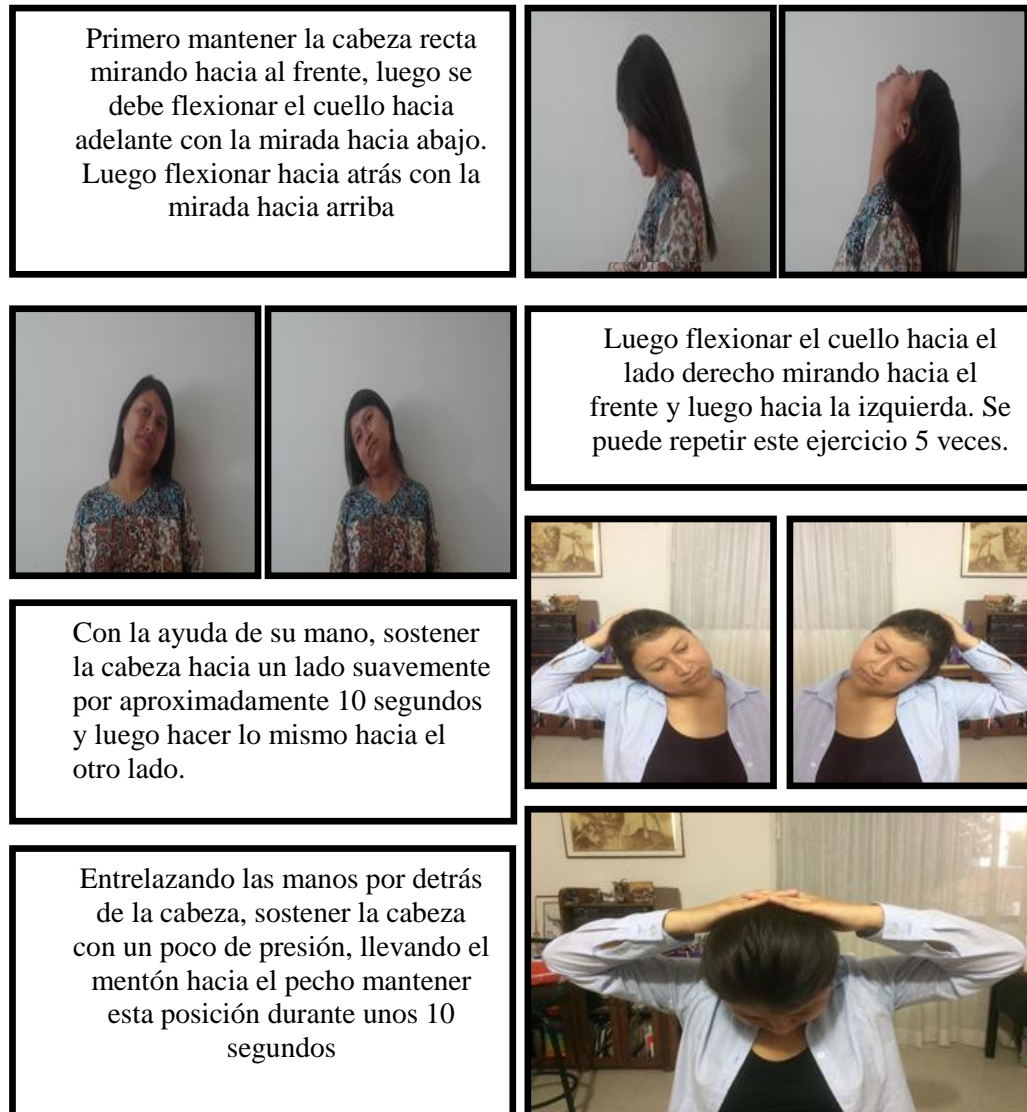
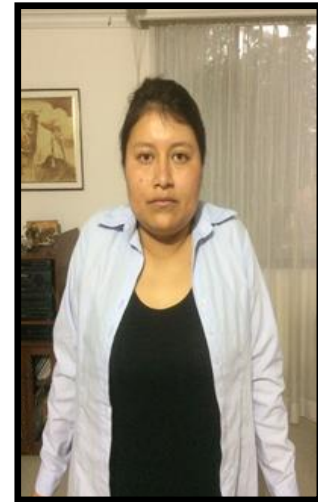


Figura 22 Ejercicios de Cuello  
Fuente: Investigación Propia  
Elaborado por: Paola Yanza

## 7.2. Estiramiento de Hombros y Brazos

Elevar los hombros lo más alto posible y mantenerse en esta posición por 15 segundos.



Con los brazos hacia atrás y las manos entrelazadas, tratar de levantar los brazos, manteniendo las manos juntas, sostener esa posición por 15 segundos.

Figura 23 Estiramiento de Hombros y Brazos 1

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Paola Yanza

Se debe tomar en cuenta que cuando se realiza los ejercicios de hombros o extremidades, no deben producir ningún tipo de dolor. Y se modifica el movimiento en caso de lesión.

Realizar estiramiento. Con una mano llevar el brazo estirado hacia el lado contrario sosteniéndolo hacia el hombro mantener esta posición por 10 segundos y luego alternar.



Extender el brazo hacia el frente, voltear una mano hacia abajo y la otra por el lado contrario, ejercer levemente presión sobre el pulgar hasta que se sienta tensión. Luego realizar lo mismo con la otra mano.

Con los brazos por detrás de la cabeza y encima de los hombros, tomar el codo con la otra mano e ir empujando hacia el cuello realizar este movimiento repetidas veces o sostenerlo por 10 segundos a cada lado.



Figura 24 Estiramiento de Hombros y Brazos 2

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Paola Yanza

### 7.3. Ejercicio para Manos

Estire el brazo con la mano como si estuviera haciendo una señal de pare, con la ayuda de su otra mano sostenga los dedos haciendo un poco de presión hacia atrás y sostenga por 15 segundos y luego con la otra mano.



Estirando los brazos, con las palmas hacia arriba extienda los dedos luego cierre la mano haciendo puño, repetir este ejercicio 10 veces.



Con las palmas de las manos juntas poner en posición vertical luego hacia la derecha, otra vez vuelve a la posición vertical y luego a la izquierda, realizar suavemente este ejercicio 10 veces.



Figura 25 Ejercicio para Manos  
Fuente: Investigación Propia  
Elaborado por: Paola Yanza

#### 7.4. Ejercicios para Tronco y Espalda

Manteniendo la espalda recta, y los brazos estirados hacia el frente, flexionar las rodillas, mantenerse en esta posición 10 segundos y luego descansar y volver a repetirlo.



Con las manos extendidas y entrelazadas flexionar el tronco hacia los costados derecha e izquierda, luego bajar la mano y hacer lo mismo con los brazos hacia abajo, hacer 5 repeticiones de cada una.

De manera que mantenga el equilibrio flexionar un poco el tronco hacia atrás sosteniendo sus manos cerca de la cadera y mantener esta postura por 3 segundos y luego volverla a repetir.



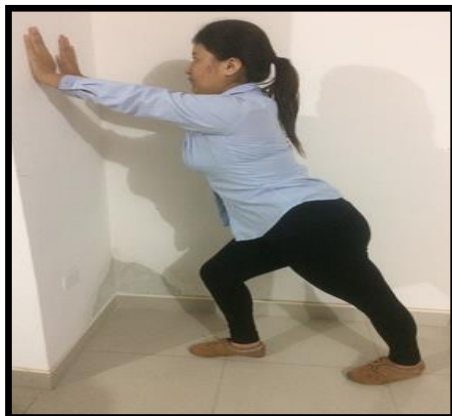
Figura 26 Ejercicios para Tronco y Espalda

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Paola Yanza

### 7.5. Ejercicio para Piernas.

Con los estiramientos vamos a evitar muchas lesiones, No se debe realizar los ejercicios bruscamente y se recomienda realizar los estiramientos 3 veces durante 15 – 20 segundos cada vez.



Se retrasa un pie hacia atrás, y recargamos el peso sobre el pie que esta adelante, apoyándonos en una pared con los brazos estirados. Mantener esta postura por 10 segundos e intercambiar de pie.



Con el cuerpo en posición vertical, tomar el pie con la manos de del mismo lado del pie y presionar llevándolo hacia el glúteo repetir este ejercicio 5 veces intercambiando pie izquierdo y luego derecho



Con los brazos extendidos horizontalmente, levantar una pierna y mantener esta posición por 3 segundos, luego ponerse en posición normal y hacer lo mismo con la pierna

Estirar sin flexionar la rodilla el pie hacia un costado y los brazos hacia el mismo lugar de la pierna mantener esta posición 15 segundos y luego cambia de pie.



Figura 27 Ejercicios para Piernas

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Paola Yanza

## 7.6. Ejercicio para Ojos

Con la cabeza recta, mirar hacia arriba contar hasta 5 y luego mirar hacia abajo por 5 segundos, repetir este ejercicio 7 veces.  
También puede abrir y cerrar los ojos.



Cerrar los ojos, respirar profundamente y piense positivo.

Figura 28 Ejercicio para Ojos  
Fuente: Investigación Propia  
Elaborado por: Paola Yanza

## 7.7. Ejercicios en la Silla

Utilizando la silla como apoyo, realizar los siguientes ejercicios:

Apoyar el abdomen, sobre la parte posterior del espaldar de la silla, con las piernas estiradas e inclinadas hacia abajo, flexionando y estirando los brazos hacia abajo, mantener esta postura por 10 segundos y repetir 3 veces.



Sentada sobre la silla, abriendo las piernas, bajar el tronco y estirar las manos hacia las patas traseras de la silla mantener esta postura por 20 segundos.



Sentado en la silla inter mantener un pie estirado pero que la planta del pie tope el suelo y el otro pie estirado hacia atrás que la punta del pie tope el suelo. Y luego intercambiar de pie. Realizar una repetición 5 veces y mantener la postura por 5 segundos con cada cambio.

Figura 29 Ejercicios en la Silla 1

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Paola Yanza

Sentado sobre la silla, subir una pierna sobre la otra y con las manos sostener ejerciendo un poco de presión y mantener esa posición por 10 segundos y luego intercambiar de pierna.



Con una pierna encima de la otra tratar de llevar la cabeza hacia mi parte anterior de la pierna y mantenerse en esa posición por 10 segundos.  
Luego alternas la pierna.  
Luego estirar la pierna y sostenerla en esa posición por 10 segundos intercambiando de pierna



Sentado en la silla, coloque las manos en la posición de la imagen, permanecer en esta posición por 5 segundos y luego pasar la posición de la imagen 2 se mantiene en esta posición por 5 segundos y cambia a la posición de la imagen 3, tratando de estirar los brazos con fuerza. Repetir este ejercicio 5 veces

Figura 30 Ejercicios en la Silla 2

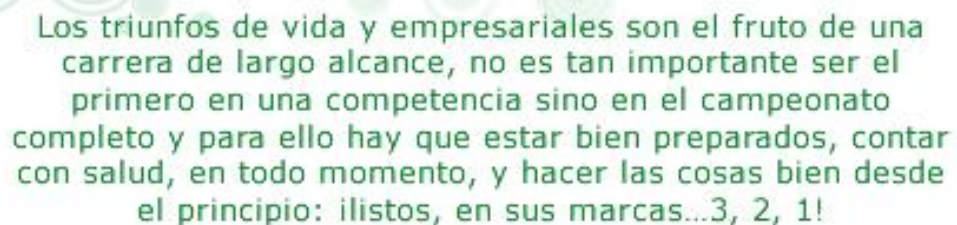
Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Paola Yanza

## 8. Conclusiones

- Es fundamental que en toda organización incite a los colaboradores a tomar unos minutos del día laboral para ejercitar el cuerpo y prevenir algunas enfermedades
- Toda organización debe garantizar un entorno laboral adecuado para así de esta manera los colaboradores se desempeñen correctamente en sus tareas y generen un mejor rendimiento de trabajo.
- En la actualidad hay varias técnicas de relajación o pausas activas para reducir el estrés laboral.

### ***NOTA:***



Los triunfos de vida y empresariales son el fruto de una carrera de largo alcance, no es tan importante ser el primero en una competencia sino en el campeonato completo y para ello hay que estar bien preparados, contar con salud, en todo momento, y hacer las cosas bien desde el principio: ¡listos, en sus marcas...3, 2, 1!

## 9. Glosario

Pausas Activas.-Ejercicios de relajación 5 a 15 minutos donde los colaboradores de una organización hacen movimientos de cadera, cuello, manos y piernas con el fin de relajar los músculos

Flexionar.- Doblar una persona el cuerpo o una parte de él.

"en el momento de pegar los golpes hay que flexionar un poco las rodillas"

Postura.- Manera de tener dispuesto el cuerpo o las partes del cuerpo una persona o un animal.

"una postura incorrecta ante la computadora puede producir lesiones graves y dolorosas"

Enfermedad Laboral.- Enfermedad que se produce por el ejercicio de una actividad laboral o por la exposición a agentes químicos o físicos en el puesto de trabajo.

Peligro.- Situación en la que existe la posibilidad, amenaza u ocasión de que ocurra una desgracia o un contra tiempo. "la seguridad del régimen estaba en peligro"

## CAPITULO VI

### 6. Aspectos Administrativos

#### 6.01. Recursos

Son todos aquellos recursos humanos, tecnológicos, materiales, financieros, que se van a utilizar durante la elaboración del proyecto.

**Tabla 13 Recursos**

<b>Recursos humanos</b>	
Población	43 personas
Investigador	1 persona
Tutor del proyecto	1 persona
Lector del Proyector	1 persona
<b>Recursos tecnológicos</b>	
Computador portátil	1
Proyector	1
Memory flash	1
Cámara	1
Parlantes	1
Cable HDMI	1
<b>Infraestructura</b>	
Sala de reuniones	1
<b>Material de apoyo</b>	
Guías	3

Fuente: Investigación Propia  
Elaborado por: Paola Yanza

## 6.02. Presupuesto

Tabla 14 Presupuesto

Cantidad	Descripción	Valor unitario	Valor total
1	Computador portátil	450,00	450,00
1	Cámara fotográfica	200,00	200,00
1	Flash memory 4Gb	15,00	15,00
2	Resmas de papel	4,00	8,00
100	Impresiones	0,15	15,00
100	Copias	0,05	5,00
3	Empastados	20,00	60,00
2	Anillados	2,50	2,50
6	Esferos	0,65	3,90
3 meses	Movilización	1,00	66,00
<b>Total parcial</b>			<b>825,40</b>
<b>Imprevistos</b>			<b>80,00</b>
<b>Total</b>			<b>905,40</b>

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Paola Yanza

### 6.03. Cronograma

Tabla 15 Cronograma de actividades

N°	Actividades	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
		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	Elaboración														■	■									
9	Capítulo VI y VII																■								
10	Primer borrador																	■							
11	Revisión y corrección																		■	■					
12	Empastado																					■			
13	Presentación y sustentación																							■	

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Paola Yanza

## CAPITULO VII

### 7. Conclusiones y Recomendaciones

#### 7.01. Conclusiones

- Actualmente no se puede establecer niveles de desempeño claros, sin embargo es necesario actuar en factores que influyen en el rendimiento de los colaboradores y crear objetivos que motiven al trabajador mediante rutinas de pausas activas que coadyuven en la consecución de objetivos.
- La guía de pausas activas tiene la utilidad de reducir el estrés y prevenir enfermedades laborales brindando de esa manera comodidad, tranquilidad y paz a los colaboradores de la empresa
- La aplicación de la guía beneficiara a los colaboradores ya que los ejercicios son sencillos siendo pilar y efectivos fundamental de la salud como equilibrio entre el cuerpo y la mente para el correcto desenvolvimiento de los colaboradores incluyendo romper la rutina laboral y aporte a la activación de energía positiva
- La aplicación de la guía tiene la finalidad que los colaboradores reduzcan la tensión muscular que se genera cuando están trabajando frente a un

computador y no se estresen para de esa manera poder colaborar a su equipo de trabajo.

## 7.02. Recomendaciones

- Se recomienda realizar charlas para el personal para informar acerca de los beneficios que tiene el realizar actividades físicas durante la jornada laboral, tener buenos hábitos alimenticios y sueño de tal manera que contribuyan el bienestar de los colaboradores y logrando que estén sanos y contentos resaltando que su desempeño laboral será adecuado siendo una gran fortaleza para la empresa.
- En la organizaciones el clima laboral que se percibe en el campo de trabajo es fundamental ya que un personal motivado , valorado y además que la empresa muestre interés por el bienestar físico y mental es clave para que genere rentabilidad
- Se recomienda realizar pequeñas pausas activas con una aplicación correcta durante la jornada laboral ya que beneficia a los colaboradores para que puedan realizar un mejor trabajo incluyendo que se origine la integración.
- Potencializar las capacidades de los colaboradores, mejorando su salud y previniendo enfermedades laborales motivándoles a una vida activa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Adecco, M. (4 de 5 de 2016). *url*. Obtenido de <http://mundoadecco.com/beneficios-de-las-pausas-activas-en-el-ambito-laboral/>
- Bedoya, J. (2012). *url*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1848/1/T-UCE-0007-48.pdf>
- comercio, E. (10 de 10 de 2014). *url*. Obtenido de <http://www.elcomercio.com/tendencias/estres-causa-trastornos-mentales.html>
- Cromos. (26 de 8 de 2013). *url*. Obtenido de <http://cromos.elespectador.com/estilo-de-vida/salud-y-belleza/articulo-148011-pausas-activas-la-solucion-a-cientos-de-trastornos-y-enfermedades>
- epmmop. (5 de 2017). *url*. Obtenido de <http://www.epmmop.gob.ec/epmmop/index.php/epmmop>
- estres, c. d. (s.f.). *url*. Obtenido de <http://concepto.de/estres/#ixzz4IjmkyTTk>
- estreslaboral. (2017). *url*. Obtenido de <http://www.estreslaboral.info/>
- Expreso. (1 de 9 de 2012). *url*. Obtenido de [http://www.expreso.ec/actualidad/en-ecuador-el-10-de-la-poblacion-tiene-estr-FEGR\\_3645226](http://www.expreso.ec/actualidad/en-ecuador-el-10-de-la-poblacion-tiene-estr-FEGR_3645226)
- Loyola, F. (8 de 4 de 2012). *url*. Obtenido de <https://lahora.com.ec/noticia/1101310930/enfermedades20profesionales>
- Mansilla, F. (2017). *url*. Obtenido de [http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4\\_4.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_4.shtml)

meridiano, E. (27 de 7 de 2014). *url*. Obtenido de

<http://elmeridianodecordoba.com.co/salud/item/64741-%C2%BFqu%C3%A9-son-las-pausas-activas>

Ramos, M. (2006). *url*. Obtenido de <https://psicologiaymente.net/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado#>

s, W., & Cooper. (2004). *url*. Obtenido de <https://estreslaboral1.wordpress.com/1-definicion-del-constructor-estres-laboral-2/>

SENPLADES. (2013). *.buenvivir.gob.ec/39*. Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/39>.



Quito ,18 de Septiembre del 2017

Señores

ISTITUTO TEGNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

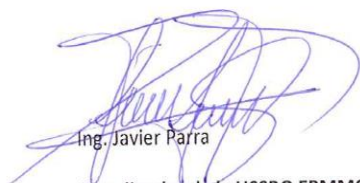
De mi consideración

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega de una Guía de pausas activas para el personal de Dirección de Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas, ya que se encuentra terminado de acuerdo al requerimiento encomendado por parte del Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

Dado que es un Proyecto enfocado al bienestar del personal con objetivos claros de mejorar el ambiente laboral, de acuerdo a las condiciones que se presenten en la Empresa, se procederá a la implementación de la Guía antes mencionada.

Es todo lo que se puede decir en honor a la verdad

Atentamente.



Ing. Javier Parra

Coordinador de la USSBO EPMMOP



## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** TESIS PAOLA YANZA.pdf (D30270461)  
**Submitted:** 2017-08-28 17:00:00  
**Submitted By:** payo.clik@gmail.com  
**Significance:** 6 %

### Sources included in the report:

tesis para imprimir.docx (D21926370)  
TESIS CORRECTA.docx (D29501835)  
TESIS PAUSAS ACTIVAS MAYRA TACO.pdf (D22678648)  
Maria Belen Ponce Clavijo.pdf (D23250180)  
[http://www.wikivia.org/wikivia/index.php/Empresa\\_Municipal\\_de\\_Movilidad\\_y\\_Obras\\_P%C3%BAblicas\\_EMMOP-Q](http://www.wikivia.org/wikivia/index.php/Empresa_Municipal_de_Movilidad_y_Obras_P%C3%BAblicas_EMMOP-Q)  
<http://transito.tosagua.gob.ec/nosotros/mision-vision-y-objetivos/>  
<https://es.familydoctor.org/condicion/sindrome-del-tunel-carpiano/>  
<http://mundoadecco.com/beneficios-de-las->  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1848/1/T-UCE-0007-48.pdf>  
<http://www.elcomercio.com/tendencias/estres-causa-trastornos-mentales.html>  
<http://concepto.de/estres/#ixzz4ljmkyTTk>  
<http://www.estreslaboral.info/>  
<https://lahora.com.ec/noticia/1101310930/enfermedades20profesionales>  
<http://elmeridianodecordoba.com.co/salud/item/64741-%C2%BFqu%C3%A9-son->  
<https://estreslaboral1.wordpress.com/1-definicion->

### Instances where selected sources appear:

27

