



CARRERA DE TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN

“ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA MONOTONÍA Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA EPMAPS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2024”

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

Autor: PEREZ CEVALLOS HUGO PATRICIO

Tutor: MSC. RAMIRO TORO DE LA CRUZ

QUITO, JULIO 2024

CESIÓN DE DERECHOS

Quito, 16 de julio del 2024

Yo, Hugo Patricio Pérez Cevallos alumno de la Carrera de Administración, reconozco que el presente proyecto es de mi autoría, pero los derechos de propiedad intelectual pertenecen al Instituto Superior Tecnológico Ecuatoriano de la Productividad.

TEMA: “ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA MONOTONÍA Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA EPMAPS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2024”

Hugo Patricio Pérez Cevallos
C.I. 1715063796

DECLARATORIA

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

PÉREZ CEVALLOS HUGO PATRICIO

CC: 1715063796

CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELECTUAL LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **PÉREZ CEVALLO HUGO PATRICIO** portador de la cédula de ciudadanía asignada con el No. 1715063796. Respectivamente de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) quedice: “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 al autor. 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 al titular y notificación al autor 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 al autor que haya transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgamos licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **“ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS PARA DISMINUIR LA MONOTONÍA Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA EPMAPS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2024”**, con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Ecuatoriano de Productividad

Quito, 16/Julio/2024

**“ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA MONOTONÍA Y
ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCION DE LA
EMPRESA EPMAPS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2024”**

AGRADECIMIENTO

Los resultados de este trabajo, merece expresar un profundo agradecimiento, a aquellas personas que de alguna forma son parte de su culminación, quienes con su ayuda, apoyo y comprensión me hicieron llegar a este objetivo. Mi agradecimiento, va dirigido especialmente a mí esposa e hijos, quienes me han apoyado arduamente día tras día. A mis profesores, quienes han impartido sus conocimientos y experiencias, para formarme como un profesional, al Msc. Ramiro Toro, que fue mi tutor de tesis, quien supo creer en mi capacidad y orientarme sin interés alguno, para culminar con éxito esta investigación.

A mis familiares, que me apoyaron y entendieron. Pero sobre todo gracias a Dios, por los talentos recibidos, por ponerme en mi camino los hechos y las personas que me hicieron crecer.

Con cariño, agradecimiento y respeto

DEDICATORIA

La concepción de este trabajo de investigación está dedicada a Dios por darme la fuerza necesaria para culminar mi carrera, a mi esposa Evelyn y a mis dos hijos Gabriel y Samantha quienes han confiado en mí, siendo mi apoyo incondicional en todo momento, depositando su entera confianza, en cada reto que se me ha presentado, sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia, capacidad y responsabilidad. Es por ello que he podido ir avanzando paso a paso y llegar a esta meta, realizando un sueño que tal vez lo veía inalcanzable por varias circunstancias de la vida, pero ahora mi vida profesional es una realidad.

Con amor y admiración.

ÍNDICE GENERAL

Contenido

.....	i
PORTADA	i
DECLARATORIA	2
CESIÓN DE DERECHOS	3
CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELECTUAL	4
AGRADECIMIENTO	5
DEDICATORIA	6
RESUMEN EJECUTIVO	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO I	14
1.01 ANTECEDENTES	14
1.01.01 Macro.....	14
1.01.02 Meso.....	14
1.01.03 Micro.....	14
1.02 Justificación	15
1.03 Definición del Problema Central	16
1.03.01 MATRIZ T	16
1.03.02 Análisis de la Matriz T	17
CAPITULO II	18
2.01 Mapeo de Involucrados.....	18
2.02 Matriz de Análisis de Involucrados.....	20
2.02 ANALISIS DE MATRIZ DE INVOLUCRADOS	22
CAPITULO III	23
PROBLEMAS Y OBJETIVOS	23
3.01 Árbol de Problemas.....	23
3.01.02 Análisis.....	25
3.02 Árbol de Objetivos.....	26
3.02.01ARBOL DE OBJETIVOS	27

3.02.01 Análisis.....	28
CAPITULO IV	29
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.....	29
4.01 Diagrama de Estrategias.....	29
4.04 Matriz de Marco Lógico.....	31
CAPITULO V.....	35
INDICE DE LA PROPUESTA.....	35
PROPUESTA	36
5.01 Antecedentes	36
5.02 Justificación de la propuesta.....	37
5.03 Filosofía de la propuesta.....	38
5.03.01 Misión de la propuesta	38
5.03.02 Visión de la propuesta	38
5.03.04 Objetivo General	38
5.03.05 Objetivos Específicos.....	38
5.05 Orientación para el (Estudio. Marco Teórico).....	41
5.05.01 Conceptualización de Pausas Activa Laboral	41
5.05.02 Pequeña Reseña Histórica	42
5.05.03 Problemas de Salud Físicos y Psicológicos en el área laboral.....	42
5.05.04 Problemas Físicos	43
5.05.04.01 Molestias en la espalda.....	43
5.05.04.02 Síndrome del túnel Carpiano.....	43
5.05.05 Enfermedades Gástricas	44
5.05.06 Problemas Cardiovasculares	44
5.05.07 Estrés.....	45
5.05.08 Síndrome de “BurnOut” o Del Quemado	46
5.05.09 Otros tipos de problemas relacionados a la monotonía laboral	47
5.05.09.01 Síndrome de la Fatiga Crónica.....	47
5.05.10 Factores Psicosociales.....	47
5.05.11 Beneficios de las Pausas Activas	48
5.05.12 Pausas Activas como influyen en la cultura Organizacional.....	48
5.05.13 Monotonía Durante una jornada Laboral	49

5.06.03 Encuesta de Conocimiento (antes de socializar)	52
MODELO DE ENCUESTA	52
TABULACION DE ENCUESTAS	53
GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS	57
MISIÓN	58
VISIÓN	58
OBJETIVOS	58
PAUSAS ACTIVAS:	58
IMPORTANCIA	59
BENEFICIOS.....	59
MALAS POSTURAS	59
EJERCICIOS DE CUELLO.....	61
ESTIRAMIENTO DE HOMBROS Y BRAZOS.....	62
EJERCICIOS PARA TROCO Y ESPALDA:.....	65
EJERCICIOS PARA PIERNAS:	66
EJERCICIOS PARA OJOS	67
EJERCICIOS EN LA SILLA:.....	68
CAPÍTULO VI.....	72
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	72
6.01 Recursos Humanos.....	72
6.02 Recursos materiales.....	72
6.03 Presupuesto.	73
6.04 Cronograma de Actividades	74
CAPITULO VII.....	75
7.01 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
7.01.01 CONCLUSIONES	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77
REFERENCIAS ELECTRÓNICAS	80
• http://www.deporte.gob.ec/	80

RESUMEN EJECUTIVO

Debido a que el talento humano es importante para el desarrollo organizacional, la empresa EPMAPS desea implementar una guía de pausas activas para que los colaboradores del Departamento de Producción, puedan renovar sus fuerzas físicas y mentales, mediante la realización de algunos ejercicios que favorecen a la salud, al ambiente laboral y a la productividad de sus colaboradores, esta dinámica solo toma de cinco a diez minutos diarios durante la jornada laboral para realizarlos.

La empresa está consciente de los beneficios que las pausas activas pueden dar a sus colaboradores y de esta manera mejorar el ambiente laboral, la productividad en el personal, disminuyendo la monotonía laboral y reduciendo el estrés laboral.

El trabajo se divide en siete capítulos que cubren una variedad de temas, presentados de manera estructurada y conceptualizados a través de diferentes métodos de investigación para recopilar información. Se decidió crear una guía de descansos activos, en la que se detallan las ventajas, importancia y descripción de los ejercicios que se pueden realizar durante la jornada laboral, que son sencillos y prácticos, y ayudan a aliviar problemas como la falta de energía, el cansancio y la desmotivación.

ABSTRACT

Because human talent is important for organizational development, the EPMAPS company wishes to implement a guide to active breaks so that employees in the production department can renew their physical and mental strength, by performing some exercises that favor health, the work environment and the productivity of its collaborators, this dynamic only takes five to ten minutes a day during the work day to carry out.

The company is aware of the benefits that active breaks can give its employees and in this way improve the work environment, staff productivity, reducing work monotony, and reducing work stress.

The work is divided into seven chapters that cover a variety of topics, presented in a structured way and conceptualized through different research methods to collect information. It was decided to create a guide to active breaks, in which the advantages, importance and description of the exercises that can be performed during the working day are detailed, that are simple and practical, and help alleviate problems such as lack of energy, tiredness and demotivation.

INTRODUCCIÓN

Desde aproximadamente 20 años las grandes empresas reportaban que sus colaboradores se quejaban más de enfermedades ocupacionales. Los profesionales de la salud introdujeron el término de pausas activas para los colaboradores para disminuir el número de enfermedades ocupacionales. (Meridiano, 2014).

Las pausas activas en el ámbito laboral consisten en una rutina de ejercicios mentales y físicos que realizan los colaboradores durante unos 5 a 15 minutos aproximadamente, en una jornada de trabajo. (ProQuest, 2013).

La sobrecarga de trabajo, causada por varias razones tales como, el trabajo no definido, la poca autonomía, la monotonía laboral, son algunas de las causas por las cuales los empleados llegan a sufrir de enfermedades ocupacionales, como el estrés crónico, la depresión, el síndrome del quemado, etc. Y el objetivo principal de utilizar las pausas activas en la empresa es la reducción de estas enfermedades, estimular a los colaboradores, y que el ambiente se torne más ameno para el mejor desenvolvimiento de los que trabajan en la empresa, aumentando de esta manera las productividades y utilidad de la empresa. (ProQuest, 2015).

El trabajar sin parar tiene ciertas implicaciones mentales, como lo destaca la Psicóloga Doris Sandoval quien dice “Los riesgos principales son la depresión y la ansiedad. Estos dos llevan a las personas a disminuir la productividad”.

Azucena Acevedo, fisioterapeuta, afirma que los descansos llamados pausas activas o gimnasia laboral, se debe trabajar la movilidad articular y el estiramiento muscular, para

evitar lesiones. Son actividades que también permiten que los trabajadores tengan un espacio para salir de rutinas, distraerse y volver al trabajo con energía. (ProQuest, 2005)

Es importante llevar a cabo en lo posible a diario este tipo de pausas activas que benefician y mejoran el estado físico, sino también a no sentirse cansado, rompen la rutina y proporcionan nueva energía para trabajar.

Este trabajo de investigación sigue los lineamientos de I+D+I, proporcionados por la dirección de Proyectos del Instituto, y está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: Contempla el contexto donde surge el problema, el desarrollo del tema sus generalidades, la justificación, los beneficios de poner en marcha el proyecto la matriz de fuerza T con sus respectivas conceptualizaciones.

Capítulo II: Formado por el mapeo de involucrados en el problema del proyecto, sus alcances; la matriz de análisis de invocados en base a cada una de sus competencias o factores que impulsan y también limitan su acción.

Capítulo III: Donde se encuentra el árbol de problemas, como se origina, con sus causas y efectos; su transformación a objetivos, con sus respectivos indicadores de cumplimiento y finalidad, con lo cual se tiene un insumo para el desarrollo de la investigación.

Capítulo IV: Formado por la parte conceptual del Marco Lógico (ML), donde se encuentra las mediciones de impactos de objetivos, las estrategias a tomar para el cumplimiento de los objetivos, y el ML en resumen con sus indicadores y supuestos que contemplan la presente investigación.

Capítulo V: Conformado por la propuesta, es decir, la Guía de pausas activas dirigida a los trabajadores del Departamento de Producción de la empresa EPMAPS para la disminución de monotonía, y el estrés laboral.

Capítulo VI: Aspectos administrativos, como humanos, materiales, el presupuesto general para la puesta en marcha del proyecto, así como el cronograma de actividades.

Capítulo VII: Son las conclusiones y recomendaciones que son el resultado de la aplicación y desarrollo del Proyecto, fundadas en todo el proceso y desarrollo de la propuesta.

CAPITULO I

1.01 ANTECEDENTES

1.01.01 Macro.

Las pausas activas nacieron en Polonia en 1925, conocida como gimnasia de pausa. A medida que iba evolucionando esta herramienta la fueron cogiendo en otros países.

A nivel de América, en Estados Unidos, las pausas activas o gimnasia laboral fue adoptada alrededor del año 1986, en el año 1974 en Brasil se implementó la gimnasia al inicio de la jornada de trabajo y se realiza pausas activas a lo largo de la jornada. (Pacheco, 2015).

En los años 80, muchas de las empresas se preocupan por la salud y bienestar de sus colaboradores, en los 90, debido a varias lesiones causadas por procesos repetitivos deciden implementar las pausas activas o gimnasia laboral en algunas empresas.

1.01.02 Meso

En el Ecuador se ha ido adoptando este nuevo hábito por las empresas, varios ministerios del Ecuador han empezado a implementar las pausas activas como parte de una jornada laboral, con el objetivo de ir disminuyendo el sedentarismo, tratar de reducir cualquier riesgo de enfermedad ocupacional.

Desde que se introduce al país, actividades como las pausas activas, se ha buscado la prevención de enfermedades y lesiones, mejorar la productividad y la ejecución que realizan los colaboradores en los diferentes ámbitos de la empresa

1.01.03 Micro

En Quito, ya en los últimos años, se ha implementado en varias empresas públicas y privadas este buen hábito, el avance tecnológico, la presión física y mental que produce la rutina de la vida cotidiana laboral, genera mayor cansancio, aumentan los niveles de estrés,

y otros síntomas, han sido factores que se quieren disminuir, es por esta razón que muchos ministerios han adquirido las pausas activas para poner en marcha dentro de la jornada de trabajo, se toman alrededor de 10 a 15 minutos diarios para realizar ejercicios y en algunos casos realiza diferentes sesiones para cada área del cuerpo. (Deporte, 2016).

1.02 Justificación

El presente proyecto es elaborar una guía de pausas activas, ya que algunos trabajadores ya tienen síntomas de estrés laboral, lo que ha ocasionado disminución de la productividad, conflictos laborales y enfermedades frecuentes con los ejercicios es un tiempo en el que el colaborador se recupera, dejando los estados de tensión y relajándose, favoreciendo algunos factores fisiológicos como mejorar la flexibilidad y movilidad articular, factores psicológicos como mejorar la autoestima, mejorar la capacidad de concentración, factores sociales como promueve la interacción social, surgimiento de nuevos líderes, entre otros. Todo este tema es importante debido a que por medio de las pausas activas los colaboradores, obtienen beneficios como el aumento de la productividad y evitar enfermedades ocupacionales, lo cual ayudaría a mucho a la empresa EPMAPS que aún no cuentan como parte de su programación diaria de estas actividades.

1.03 Definición del Problema Central

1.03.01 MATRIZ T

Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Estrés laboral, alto nivel de rotación de personal y baja productividad.	Monotonía y estrés laboral de los empleados del Departamento de Producción de la empresa EPMAPS				Aumento de la productividad. Y trabajadores desempeñándose en un entorno saludable y dinámico.
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras
Realizar un taller de Motivación al Personal. Concientizar al personal para que cuide su actitud	2	4	4	2	Desinterés por parte de los empleados, o gerente.
Mantener un pequeño tiempo para tomarse un descanso	2	5	4	2	Inadecuada distribución del tiempo
Fomentar la relación de compañerismo, para las mejorar el clima laboral.	2	4	4	2	Carencia de actividades Teambuilding
Incentivar al desarrollo profesional en los empleados	1	4	3	1	Escasos recursos económicos
Rotar a los trabajadores en diferentes puestos de trabajo en cuanto sea posible.	2	4	5	2	Resistencia al cambio por parte de los empleados

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Patricio Pérez

1.03.02 Análisis de la Matriz T

La situación actual que conlleva a la realización del proyecto y la búsqueda de soluciones, para lograr la disminución de la monotonía laboral en los colaboradores del Departamento de Producción de la empresa EPMAPS en la situación empeorada tenemos que se puede dar estrés laboral, por alto nivel de rotación de personal y baja productividad, pero como situación contraria a ésta o mejorada se cuenta con el aumento de la productividad y colaboradores desempeñándose en un entorno saludable y dinámica.

Para resolver la situación actual en la Matriz T determinamos una serie de fuerzas impulsoras como la realización de un taller de motivación de personal, para concientizar al personal de la empresa, pues su no existencia constituye falta de interés de los colaboradores, y no se puede llegar a un cambio positivo, aun existiendo la posibilidad de lograrlo.

Con esta implementación minimizaremos la fuerza bloqueadora que es el desinterés en las actividades por parte de los colaboradores y también puede darse por parte del gerente.

La segunda fuerza impulsadora se refiere a tomar un corto tiempo para un descanso en especial cuando se encuentren con mucha carga de trabajo ya que será favorable refrescar su mente, aliviar su cuerpo y disminuir el estrés, una fuerza que bloquearía este punto, sería una inadecuada distribución del tiempo por parte de los colaboradores en el caso de que pierdan el tiempo realizando actividades que no les corresponde, lo cual no permite a los colaboradores aprovechar al máximo su jornada laboral.

Como tercera fuerza impulsadora tenemos fomentar la relación de compañerismo, para que se mejore el clima laboral y sea cálido y favorable para mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros, como fuerza bloqueadora a este punto sería por la falta de realizar actividades de TeamBuilding. (Construcción de equipos)

Otra fuerza impulsadora es tratar de incentivar el desarrollo personal y profesional en los colaboradores, por medio de un plan carrera, para el cumplimiento de metas y objetivos empresariales y personales ya que los colaboradores van a adquirir mayor conocimiento lo cual es clave e indispensable para la empresa ya que se obtendría resultados positivos de los colaboradores y una buena cultura organizacional, al saber en realidad hacia dónde quiere llegar la organización.

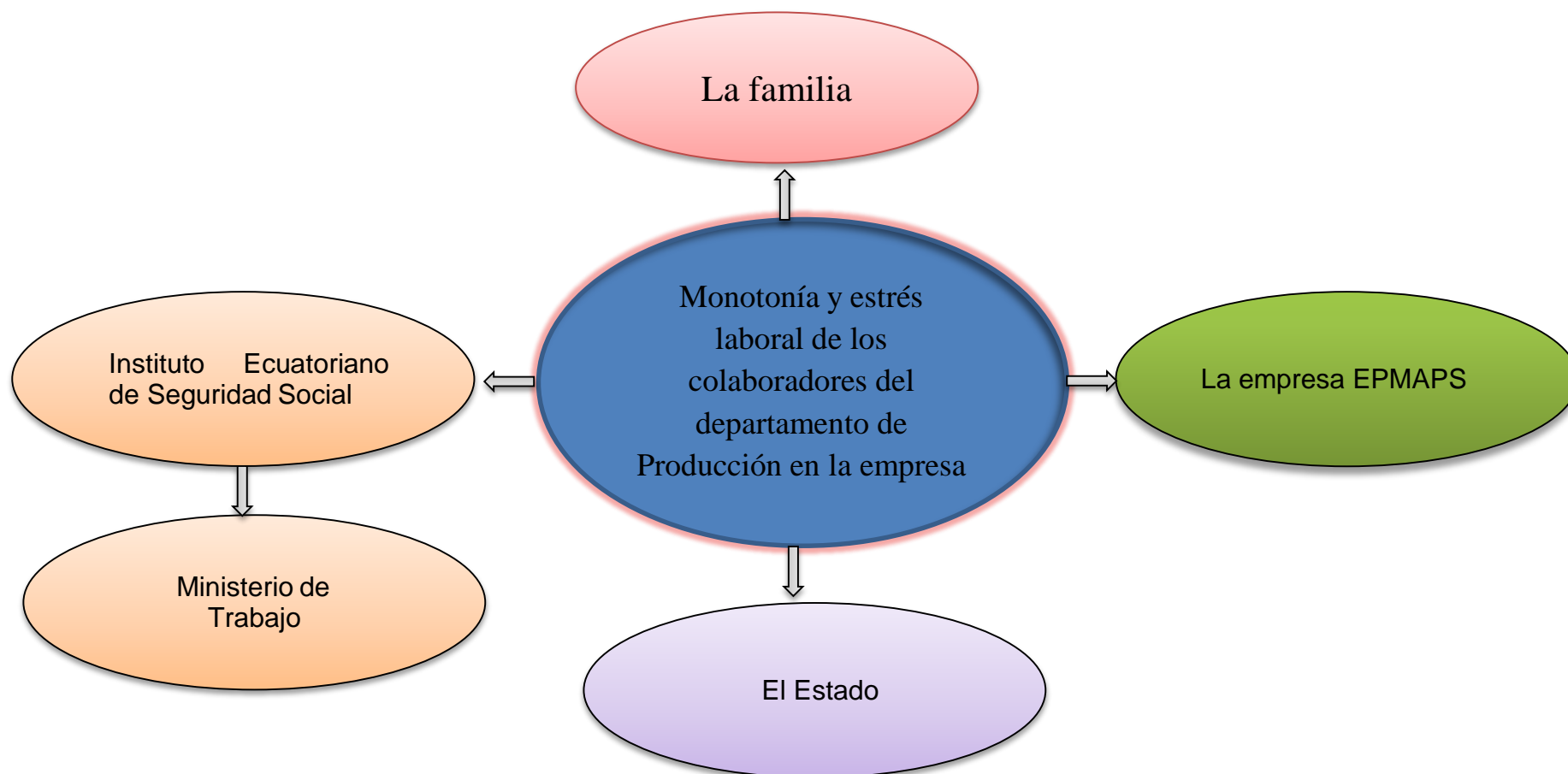
Como fuerza bloqueadora debemos enfrentar los bajos recursos económicos que tienen algunos colaboradores lo cual no permiten ingresar a instituciones educativas y les desanima a continuar con sus estudios.

Como última fuerza impulsadora tenemos la capacidad de rotación a diferentes puestos de trabajo, lo cual permite al personal conocer sus capacidades, habilidades y destrezas que tiene, y le ayuda a interactuar con los diferentes miembros de su empresa. Como fuerza bloqueadora tenemos la resistencia al cambio que sienten los colaboradores al enfrentarse a cosas nuevas, lo cual no le permite adaptarse ni aprender de los demás.

CAPITULO II

2.01 Mapeo de Involucrados

En el siguiente mapa se ubica los involucrados directos e involucrados indirectos actores en este proyecto.



Fuente: Investigación

Elaborado por: Patricio Pérez

2.02 Matriz de Análisis de Involucrados

En este sentido, analizaremos cómo intervienen las partes más importantes en el proyecto implementado interna o externamente, por ejemplo:

El Estado como máximo órgano regulador en el cual su interés sobre el problema central es el analizar la importancia de la protección de las relaciones laborales estables, los problemas percibidos son el desinterés por parte de los trabajadores o gerentes en realizar las actividades de la guía, el Art.35 de la Constitución en el cual nos habla sistema nacional de inclusión y equidad social, en el cual el estado es el protector o vela por el respeto y dignidad de los colaboradores. El interés sobre este proyecto es mejorar el desarrollo en las empresas, y en conflicto de potenciales estarían la desvinculación del colaborador, por falta de productividad lo cual perjudica de alguna forma a la empresa.

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, los conflictos laborales pueden llegar a que aumente la cantidad de personal con enfermedades ocupacionales, en el caso de no desempeñarse adecuadamente y se mantenga la monotonía que presenta la empresa actualmente.

Ministerio de Salud Pública. - El interés sobre el problema central es que se proporcionarinformación para evitar enfermedades laborales, en los problemas percibidos se haverificado pues, que hay falta de actividades teambuilding que permitan a los miembros de la empresa identificarse como equipo, en los recursos y mandatos tenemos, en el Art.42de código de trabajo literal 8 nos habla sobre las condiciones y materiales necesario para la ejecución del trabajo, el interés sobre el proyecto es disminuir la

monotonía laboral en los colaboradores y de igual manera mejorar su salud ocupacional, los conflictos que se pueden tener en el desarrollo del proyecto pueden ser la poca cooperación de los colaboradores por mejorar su productividad y su salud.

Empresa EPMAPS.- El interés en el problema central es mejorar la productividad y mantener un personal motivado de esta manera aumentar la producción, aunque en los problemas percibidos se nota un conformismo y aburrimiento lo cual provoca desmotivación, como argumenta el Art.45 del Código de Trabajo en los literales d y e los cuales describen las obligaciones de los trabajadores, mantener una buena conducta y cumplir con las disposiciones del reglamento interno de la empresa, el interés sobre el proyecto será disminuir la monotonía laboral y los posibles conflictos que se pueden presentar, serán la desvinculación de algún trabajador y la resistencia al cambio por parte de los colaboradores.

2.02 ANALISIS DE MATRIZ DE INVOLUCRADOS

Actores Involucrados	Intereses sobre el proyecto Central	Problemas percibidos	Recursos Mandatos Capacidades	Interés proyecto sobre el proyecto	Conflictos Potenciales
Estado	Analizar la importancia de la protección de las relaciones laborales estables.	Desinterés por parte de los empleados, o gerente.	Art. 35 CL Obligaciones del empleado y empleador	Mejorar el desarrollo en las empresas	Desvinculación del empleado, Falta de productividad
Ministerio de Relaciones Laborales	Enfocarse en el desarrollo de los trabajadores y la justicia laboral.	Inadecuada distribución del tiempo	Art. 35 CL Obligaciones del empleado y empleador	Mejorar el ambiente en el que se desempeña el trabajador.	Aumento de personal con enfermedades ocupacional
Ministerio Salud Pública	Proporcionar información para evitar enfermedades laborales.	Carencia de actividades teambuilding	Art.39 CL. Las condiciones del ambiente de trabajo	Mejorar la salud ocupacional de los empleados	Poca cooperación de los empleados
Familia	Tener una familia sana y saludable	Problemas de comportamiento emocional por causas de los conflictos de su trabajo	Ley de la Constitución	Contar con una familia estable emocional y económicamente	Que el miembro de la familia que trabaja renuncie a la empresa
Empresa EPMAPS	Mejorar su productividad y mantener un personal motivado.	Resistencia al cambio por parte de los empleados	Art. 35 Obligaciones del empleado y empleador	Disminuir la monotonía laboral.	Desvinculación del empleado.

*Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Patricio Pérez*

CAPITULO III

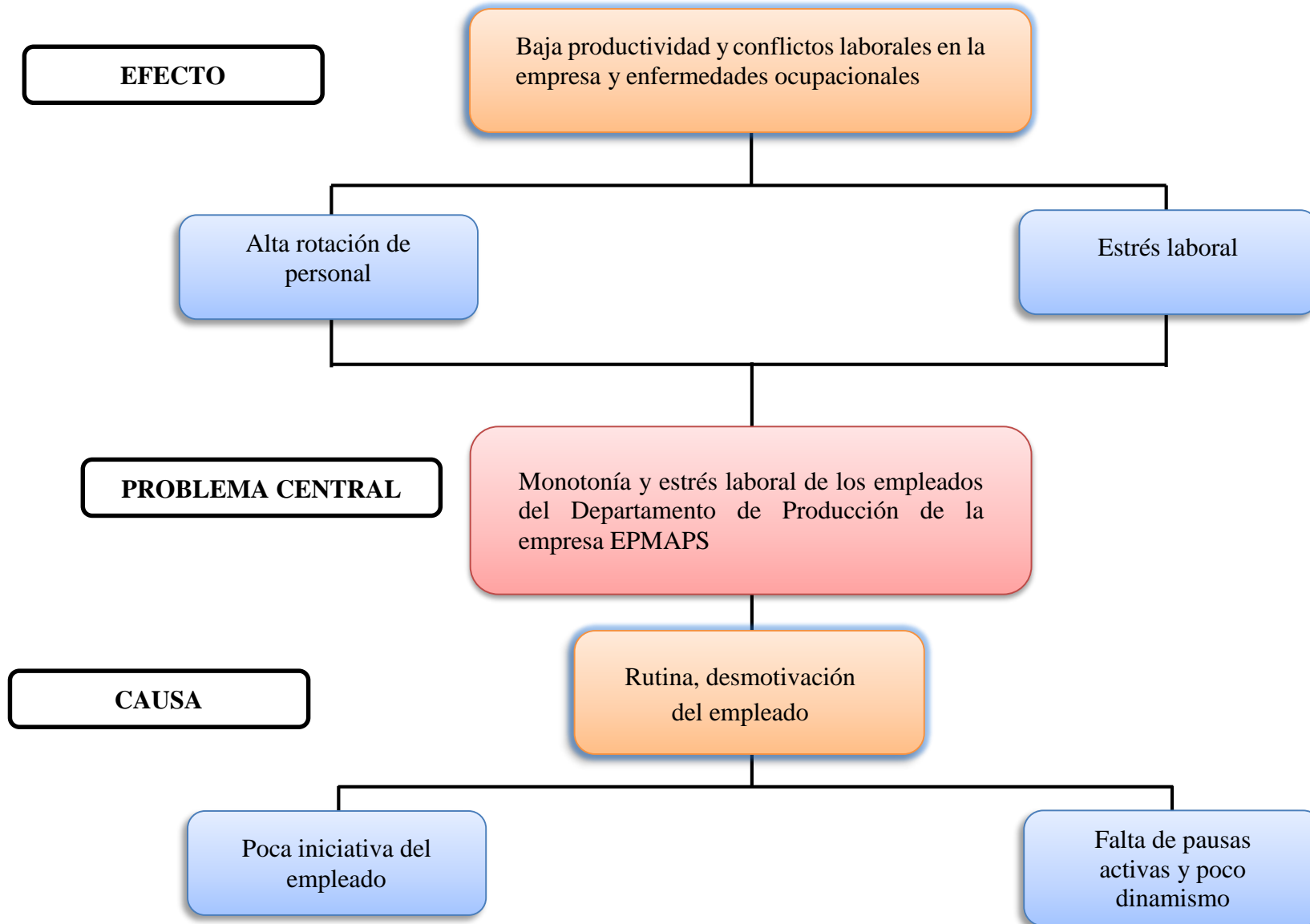
PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Árbol de Problemas

El árbol de problemas es una herramienta participativa que identifica los problemas más importantes con sus causas y efectos, y permite a los planificadores de proyectos definir objetivos claros y prácticos y proponer estrategias para alcanzarlos.

“El árbol de problemas es una técnica de análisis que puede ser utilizada en la planificación con un marco lógico, en el diagnóstico participativo o como punto de partida para la asesoría participativa” (Grundmann & Stahl, 2003, pág. 17)

3.01.01 ÁRBOL DE PROBLEMAS



Fuente: Investigación
Elaborado por: Patricio Pérez

3.01.02 Análisis

En el presente proyecto investigativo se pretende enfocar en forma objetiva la problemática existente en el Departamento de Producción de la empresa EPMAPS ya que al existir monotonía laboral se trata de disminuirla a través de una Guía de Pausas Activas, la cual está dirigida a los colaboradores de la empresa, para a mejorar la situación actual.

Como problema central determinado se establece la Monotonía laboral y estrés de los empleados del Departamento de Producción de la empresa EPMAPS, las causas principales que originan este problema se deben a la falta de dinamismo lo cual hace al trabajo aburrido y rutinario, lo cual desmotiva al personal y debido a esta situación hay poco iniciativa tomada por parte de los trabajadores lo cual afecta de una u otra manera a toda la empresa.

Como efectos sabemos que de mantenerse la situación actual la empresa deja de tener la utilidad necesaria y aspirada por lo cual posiblemente despida personal o rotación del mismo y en los peores casos llegue a cerrar, todo esta situación produce estrés laboral por una parte a sus trabajadores quienes están desmotivados y vulnerables a enfermedades ocupacionales debido a la existencia de trabajo repetitivo y por otro lado al empleador quien está preocupado por la disminución de productividad y por ende su economía.

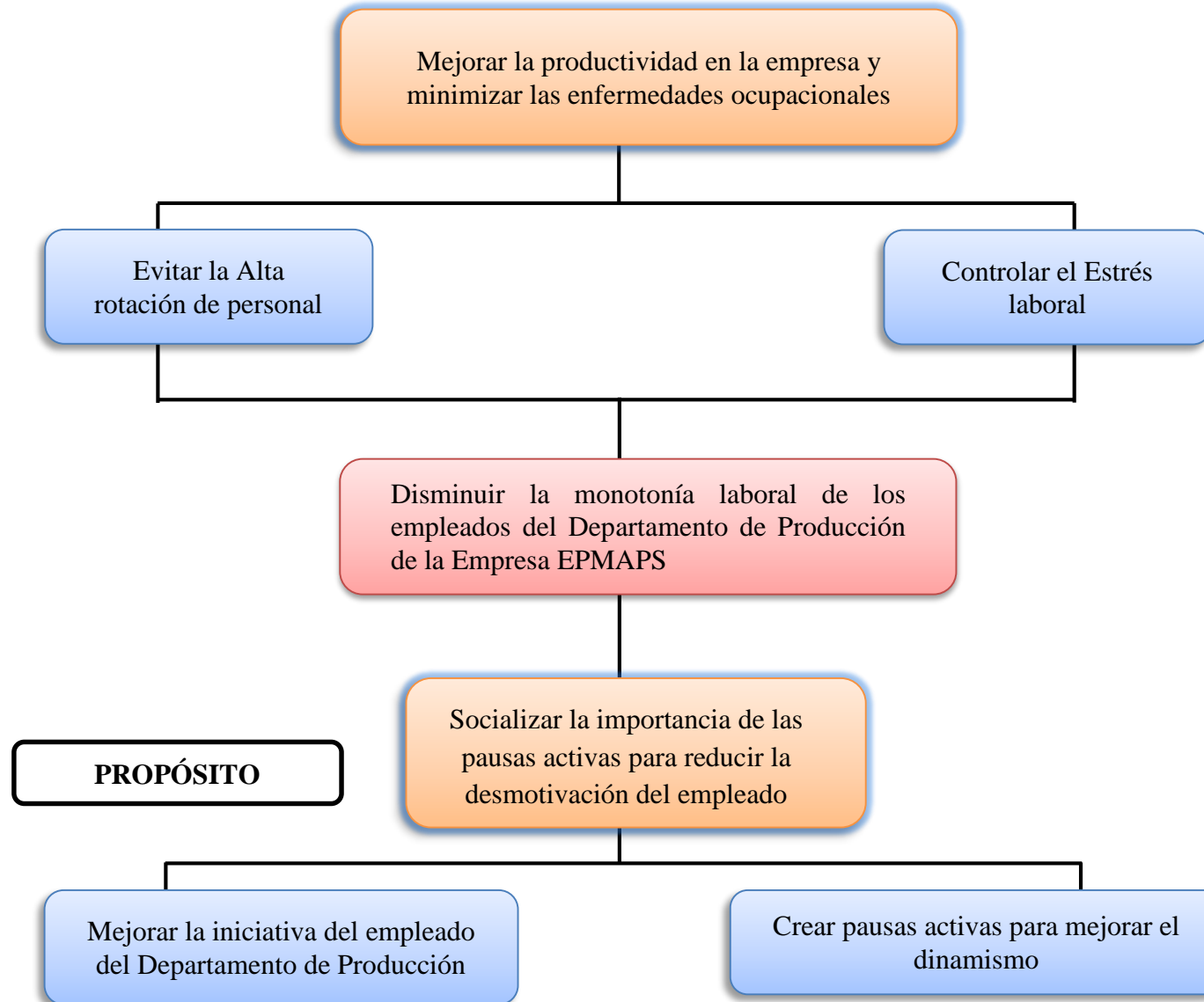
Todos los puntos nombrados anteriormente tienden a perjudicar el clima laboral de la empresa y se puede generar diferentes tipos de conflictos que dañan las buenas relaciones empleador-trabajador y entre compañeros, además que se ocasiona un gran potencial de pérdida de utilidad y de usuarios que buscan del servicio brindado.

3.02 Árbol de Objetivos

El árbol de objetivos nos sirve para analizar cada uno de los problemas establecidos en el árbol de problemas y volverlos positivos para la empresa dando soluciones a cada uno de ellos y poniendo a la empresa en un camino más firme hacia su crecimiento como organización sin tanto problema, llegando a ser más sólida; 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.

Esta representación gráfica nos permite valorar y volver en puntos positivos para el bienestar de la organización.

3.02.01 ARBOL DE OBJETIVOS



PROPÓSITO

*Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Patricio Pérez*

3.02.01 Análisis

Ante la situación expuesta en el árbol de problemas de este trabajo investigativo en el árbol de objetivos tenemos como objetivo general la elaboración de una Guía de Pausas Activas dirigida a los empleados del Departamento de Producción de la empresa EPMAPS para disminuir la monotonía laboral.

Como medios tenemos, la realización de actividades que permitan disminuir la falta de dinamismo que existe actualmente en los colaboradores de la empresa y el aumento de iniciativa tomado por parte del personal, para la realización de su trabajo, por medio de dichas actividades que pretenden tratar el problema motivando al personal y de esta manera cumplir con los objetivos planteados, beneficiando a la empresa y a los empleados de la misma.

Como fines tenemos, evitar el alto índice de rotación de personal y el control del estrés laboral por medio de la realización de las actividades detalladas en la Guía de Pausas Activas sirviendo estas como medio para aumentar la productividad en la empresa y la reducción de enfermedades ocupacionales.

Para concluir debemos resaltar que todo este proceso permitirá mejorar el clima laboral de la empresa asegurando por lo tanto la estabilidad empresarial y la satisfacción de sus colaboradores.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 Diagrama de Estrategias

El diagrama de estrategias, nos permiten obtener y observar de mejor manera lo que se desea lograr, en este caso se pretende mejorar el proceso de capacitación de tal manera que se pueda generar mayor productividad y permite llegar hacer hábito el realizar algún ejercicio detallado en la guía de pausas activas.

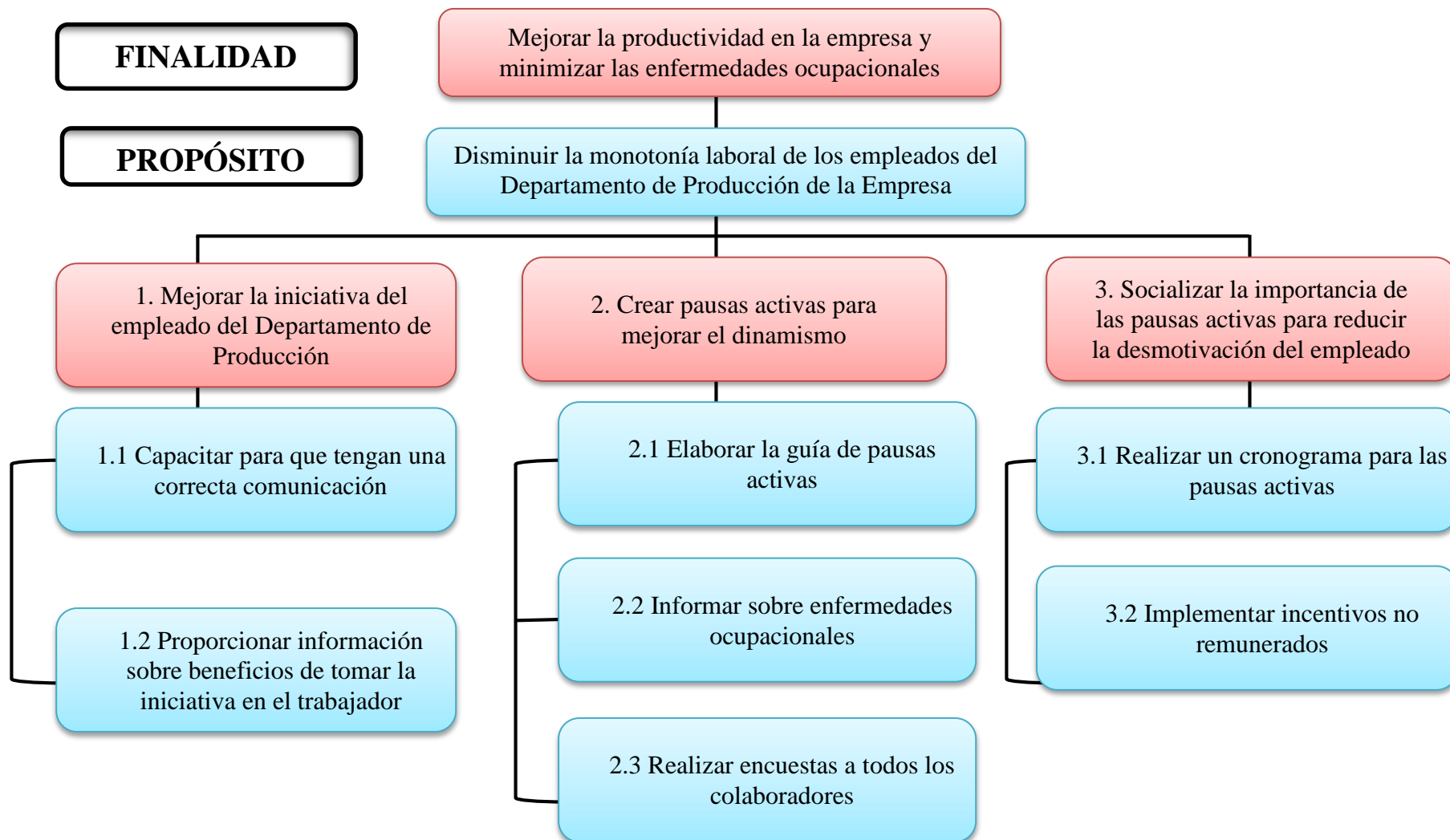
Como objetivo general tenemos la disminución de la monotonía laboral en los colaboradores del Departamento de Producción de la empresa EPMAPS, para lo cual se ha implementado las siguientes actividades; una comunicación asertiva, proporcionar información sobre beneficios de tomar la iniciativa en el trabajo de esta manera poder disminuir con la falta de iniciativa e involucramiento que tienen los colaboradores del Departamento de Producción de la empresa.

Se elaborará una guía de pausas activas, y se dará información sobre enfermedades ocupacionales y los beneficios de la integración de actividades de Teambuilding para la empresa y la disminución de la falta de dinamismo que tienen los colaboradores.

También se pretende incorporar nuevas actividades e implementar los incentivos como tipos de condicionamiento para reducción de desmotivación de los colaboradores.

A través de todas estas actividades se obtiene como finalidad la reducción de la baja productividad en la empresa y la presencia de enfermedades ocupacionales.

4.02 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS



4.04 Matriz de Marco Lógico

La matriz de marco lógico, presenta un resumen de lo que se pretende alcanzar con la presente investigación, dando énfasis en aspectos claves que contribuyen al direccionamiento efectivo de las estrategias y objetivos que se han mencionado a través de las diferentes matrices y esquemas presentados anteriormente.

“La metodología de marco lógico es una herramienta utilizada para estructurar y desarrollar de forma ordenada cada de las estrategias de actuación detallada en un programa”(Pérez & Carrillo, , 2000, pág. 140)

4.05 MATRIZ MARCO LÓGICO

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS (+)
Reducir la baja productividad en la empresa y reducir el riesgo de enfermedades ocupacionales	*Mejorar las relaciones interpersonales, y ayudar a fomentar una comunicación asertiva entre compañeros.	*Encuestas y estadísticas en base a las encuestas realizadas a los colaboradores y entregados a la gerente de la empresa.	*La gerencia aprueba la socialización de la guía de Pausas Activas.
PROPÓSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Elaborar una guía de Pausas Activas dirigida a los colaboradores de la empresa de la EPMAPS para disminuir la Monotonía Laboral	*Disminuir la falta de dinamismo e iniciativa para desarrollar las actividades del trabajo.	Registros de las estadísticas en base a las encuestas realizadas y entregados	Seguimiento a las actividades o ejercicios realizados.
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1.- Reducir la desmotivación del colaborador	Se espera promover responsabilidad y cumplimiento de sus actividades en los colaboradores	Datos estadísticos de los encargados o líderes de cada área	Colaboradores conscientes y satisfechos con la información clara y concisa brindada a los mismos
2.- Disminuir la falta iniciativa del colaborador	Desarrollar la capacidad que tengan los colaboradores para involucrarse en actividades de la empresa y la toma la iniciativa en las actividades a ejecutar en sus puestos de trabajo.	Aumento de la productividad de la empresa, puntuación en las evaluaciones de desempeño.	En los colaboradores y Empleador no exista resistencia al cambio.
3.- Disminuir la falta de dinamismo	Estimular el cambio hacia energía positiva, activa y la capacidad de emprender actividades dentro de la empresa.	Estadísticas del Indicador de dinamismo laboral.	Evaluación por parte del cliente.
ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1.1 Capacitar para que tengan una correcta comunicación	\$ 200	Lista de asistentes - factura de compra	Inexistencia a las capacitaciones
1.2 Proporcionar información sobre beneficios de tomar la iniciativa en el trabajador	0	-	Siguen en su área de confort los colaboradores
2.1 Elaborar la Guía de pausas activas	\$ 250,00	La guía - facturas	No tener la colaboración por parte de la administración

2.2 Informar sobre enfermedades ocupacionales	\$ 0,00	-	No contar con los informes médicos de los colaboradores
2.3 Realizar encuestas a todos los colaboradores	\$ 50,00	Informe de encuestas-facturas	No responder correctamente las preguntas de las encuestas
3.1 Realizar un cronograma para las pausas activas	\$ 0,00	-	No cumplir con el cronograma de las pausas activas
3.2 Implementar incentivos no remunerados	\$ 1.000,00	Estudio de incentivos-facturas	No aprobar el presupuesto para cubrir los gastos de los incentivos
TOTAL:	\$ 1.500,00		

*Fuente: Investigación
Elaborado por: Patricio Pérez*

En el contexto de la matriz del marco lógico, considera como meta un ambiente de trabajo positivo, basado en indicadores que pueden mejorar las relaciones interpersonales y fomentar una comunicación segura entre colegas.

Con base en encuestas a los empleados de la empresa, la información sobre las pausas activas y sus beneficios reveló que el 83% de la muestra estudiada tiene alguna información sobre enfermedades profesionales, el mismo porcentaje conoce las pausas activas, el 50% de los empleados desconoce los beneficios de pausas activas, y finalmente se aceptan el 100% de aceptación a la guía de pausas activas como una herramienta de ayuda para disminuir la monotonía laboral.

Se cree que luego de realizar los ejercicios recomendados en la guía sobre descansos activos, los empleados del departamento de producción de la empresa EPMAPS tendrán una mayor conciencia sobre la mejora de la salud ocupacional y también se cuidarán de realizar ejercicios que sean beneficioso para el mismo, mejorando así la productividad de sus formaciones, lo que beneficia a Para el control de las investigaciones y la información estadística sobre los socios, se presentan al titular de la empresa.

Se cree que luego de realizar los ejercicios recomendados en la guía sobre descansos activos, los empleados del departamento de producción de la empresa EPMAPS tendrán una mayor conciencia sobre la mejora de la salud ocupacional y también se cuidarán de realizar ejercicios que sean beneficioso para el mismo, mejorando así la productividad de sus formaciones, lo que beneficia a todos. Para el control de las investigaciones y la información estadística sobre los socios, se presentan al titular de la empresa.

Se mantiene una aprobación por parte del Gerente de la empresa EPMAPS para la socialización de la guía de pausas activas y sus beneficios como un factor favorable para la misma.

La primera parte de este proyecto es reducir la desmotivación de los colaboradores en el departamento de producción de la empresa EPMAPS y promover la responsabilidad y el cumplimiento de las acciones realizadas, lo que permitirá reducir la monotonía y ver claramente que los colaboradores comenzarán a trabajar más motivado.

Como recurso se consideran datos estadísticos sobre el desarrollo de la actividad del directivo en cada área. Como supuesto positivo, los socios conocen la información proporcionada y están satisfechos con ella.

El propósito del segundo componente es reducir la falta de iniciativa de los socios desarrollando la capacidad de participar en las actividades de la empresa y tener iniciativa propia en su implementación como medio. Se quiso observar un aumento en la productividad, un puntaje de evaluación del desempeño que estimula de tal manera que los colaboradores no resistan la transición a esta nueva forma de trabajar.

Como último componente, estamos hablando de reducir la falta de dinamismo, el objetivo es estimular el cambio hacia una energía positiva, activa y la capacidad de actuar dentro de la empresa para controlar las estadísticas del indicador de desempeño dinámica de trabajo;

Se estima que la valoración del cliente sobre el servicio ofrecido es positiva.

“ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA MONOTONÍA Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCION DE LA EMPRESA EPMAPS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2024”

Las actividades introducidas en este proyecto se describen a continuación:

- Correcta comunicación asertiva
- Proporcionar información sobre beneficios de tomar la iniciativa en el trabajador
- Elaboración de guía de pausas activas
- Información sobre enfermedades ocupacionales
- Integración de actividades Teambuilding
- Incorporación de nuevas actividades
- Implementación de incentivos

CAPITULO V

INDICE DE LA PROPUESTA

PROPUESTA.....	36
5.01 Antecedentes	36
5.02 Justificación de la propuesta.....	37
5.03 Objetivo General	37
5.03.04 Objetivos Específicos.....	38
5.03.05 EPMAPS	38
Misión	38
Visión	38
Organigrama de la empresa	40
5.04 Orientación para el Estudio.	41
5.04.01 Conceptualización de Pausas Activa Laboral	41
5.04.02 Pequeña Reseña Histórica.....	42
5.04.04 Problemas Físicos	43
5.04.04.01 Molestias en la espalda.....	43
5.04.04.02 Síndrome del túnel Carpiano	43
5.04.04.03 Enfermedades gástricas	43
5.04.04.04 Problemas Cardiovasculares.....	43
5.04.05.01 Estrés	45
5.04.05.02 Síndrome de “Burn Out” o del quemado.....	46
5.05.01Otros tipos de problemas relacionados a la monotonía laboral.....	46

5.05.02 Síndrome de la fatiga crónica.....	47
5.05.03 Factores psicosociales	47
5.06.01 Beneficios de las pausas activas.....	48
5.06.02 Pausas activas como influyen en la Cultura organizacional.....	48
5.06.03 Monotonía durante la jornada laboral	49
5.06.04 Metodología	50
5.06.05 Encuesta de conocimiento (antes de socializar)	52
5.06.06 Encuesta de conocimiento (después de socializar).....	53

PROPUESTA

5.01 Antecedentes

La empresa fue fundada el 23 de junio de 1960, siendo alcalde Julio Moreno Espinosa, aunque la historia comenzó muchos años antes. Se inició en 1906 como la comisión de agua potable y alcantarillado, la cual estaba integrada por representantes del municipio y del Ministerio de Obras Públicas. En 1902, el Congreso ordenó la construcción de obras civiles para dotar de agua potable a la ciudad de Quito, en 1913 se puso en funcionamiento la planta de tratamiento El Placer, utilizando agua de los canales La Chorrera y Atacazo. En 1915, el Congreso ordenó al Concejo de Quito hacerse cargo del agua potable. Ante la escasez de agua de la ciudad, en 1941 el ayuntamiento firmó un contrato con el estadounidense Harold T. Smith, taladra una serie de agujeros para el fluido. En 1947 se aceleró el abastecimiento de agua con la construcción del Canal de la Lloa, cuando el caudal de la fábrica de El Placer aumentó considerablemente. Luego se sumaron grandes proyectos: Puengasí (1975), cuyo nacimiento es el río Pita; Papallacta (1990), que utiliza agua de embalses como Salve Faccha, Mogotes y Sucus y otros arroyos que llegan a Bellavista; y el sistema Mica-Quito Suri abastecido por el embalse La Mica.

En 1993 se fusionan las empresas de agua potable y alcantarillado y nace EMAAP-Q, asumiendo los servicios de agua potable y alcantarillado. Por Ordenanza Metropolitana N° 0309 del 16 de abril de 2010 se creó la EPMAPS, que sustituyó a la EMAAP-Q.

Las pausas activas dan referencia a la actividad física realizada en un corto período de tiempo durante la jornada laboral, cuya finalidad es ayudar a las personas a ganar energía para un desempeño laboral eficaz mediante ejercicios que compensen las tareas realizadas y con ello reviertan la fatiga muscular y relacionada con el trabajo.

El objetivo del manual es dar instrucciones prácticas, para entender qué hacer y por qué se realiza la actividad, las pausas activas son de gran utilidad para el empleado y la empresa.

IMPORTANCIA DE LA GUIA

En la guía de Pausas Activas se detalla las actividades, se trata de orientar al trabajador 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 ocupacionales a causa de trabajos que no implican mucho movimiento o movimientos repetitivos.

5.02 Justificación de la propuesta

El presente proyecto es la elaboración de una guía de pausas activas para los trabajadores del Departamento de Producción de la empresa EPMAPS, ya que se ha identificado la baja en la productividad, problemas en el ambiente laboral y problemas de estrés entre otro tipo de enfermedades laborales, para lo cual se ha diseñado una guía donde se define unos ejercicios como movimientos de brazos, hombros, piernas pies rodillas, cabeza, ojos manos así como también explicar la importancia de las pausas activas que ayudaran a minimizar el estrés, mejorar las relaciones interpersonales y la productividad, esperando que con la aplicación de las pausas activas los colaboradores de la empresa se empoderen y ayuden a cuidar la imagen corporativa.

5.03 Filosofía de la propuesta.

5.03.01 Misión de la propuesta

Realizar una guía de pausas activas para el Departamento de Producción de la empresa EPMAPS para que tengan empoderamiento empresarial minimizar la monotonía y el estrés laboral y brindar un servicio de calidad para la satisfacción de los usuarios.

5.03.02 Visión de la propuesta

Para el año 2027 institucionalizar las pausas activas y poder contar con colaboradores productivos y empoderados en toda la empresa EPMAPS.

5.03.04 Objetivo General

Realizar una guía de pausas activas para minimizar el estrés laboral, mejorar el clima laboral y la productividad de los colaboradores del Departamento de Producción de la empresa EPMAPS.

5.03.05 Objetivos Específicos

1. Realizar una encuesta para identificar el problema del estrés laboral de los colaboradores del Departamento de Producción de la empresa EPMAPS.
2. Socializar la guía de pausas activas y poder aumentar el dinamismo individual y grupal de los colaboradores.
3. Elaborar un cronograma para la aplicación de las pausas activas donde participen todos los colaboradores del Departamento de Producción de la empresa EPMAPS.

5.03.06 Cronograma actividades

Los ejercicios físicos que constarían en la guía de pausas activas son muy prácticas y fáciles de realizar, los mismos que ayudarían a disminuir la carga de estrés, al relajamiento y movilidad de cada uno de los músculos del cuerpo, es por eso, que se ha propuesto un cronograma en la jornada matutina con tiempos de ejecución para los tipos de ejercicios:

DÍA	HORARIO N° 1	HORARIO N° 2	TIPO EJERCICIO	DURACIÓN
LUNES	10:00 a 10:15	14:00 a 14:15	-Respiración - Piernas -Cuello - Brazos - Hombros -Espalda -Ojos -Manos	15 minutos
MIÉRCOLES	10:00 a 10:15	14:00 a 14:15	- Respiración - Hombros - Cuello - Manos - Estiramiento - Cintura -Espalda -Ojos -Manos	15 minutos
VIERNES	10:00 a 10:15	14:00 a 14:15	- Respiración - Cuello - Estiramiento - Manos -Ojos	15 minutos

“ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA MONOTONÍA Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCION DE LA EMPRESA EPMAPS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2024”

5.03.07 Valores

Ética. - Nos informaremos de todas las leyes y normas que estén relacionadas con nuestra institución, para no infringirlas.

Excelencia. - Buscaremos siempre un desempeño superior y sobresalir en sus labores diarias.

Actitud Dinámica. - Actitud positiva ante las tareas, espíritu dinámico y determinación para desarrollarse constantemente, aportando valor agregado al servicio de los usuarios.

Equidad. - Mediante el trato equitativo promoviendo la inclusión laboral.

Disciplina. - Se respetará los principios y procedimientos establecidos por la empresa.

5.02.05 Políticas

- Todos los colaboradores tendrán un proceso de inducción y capacitación
- Tener un plan de incentivos no remunerados para motivar a todos los colaboradores
- Respetar y hacer respetar todo lo suscrito en la guía de pausas activas.
- Generar equidad e inclusión en la participación de las pausas activas.

5.03 Aspecto Legal

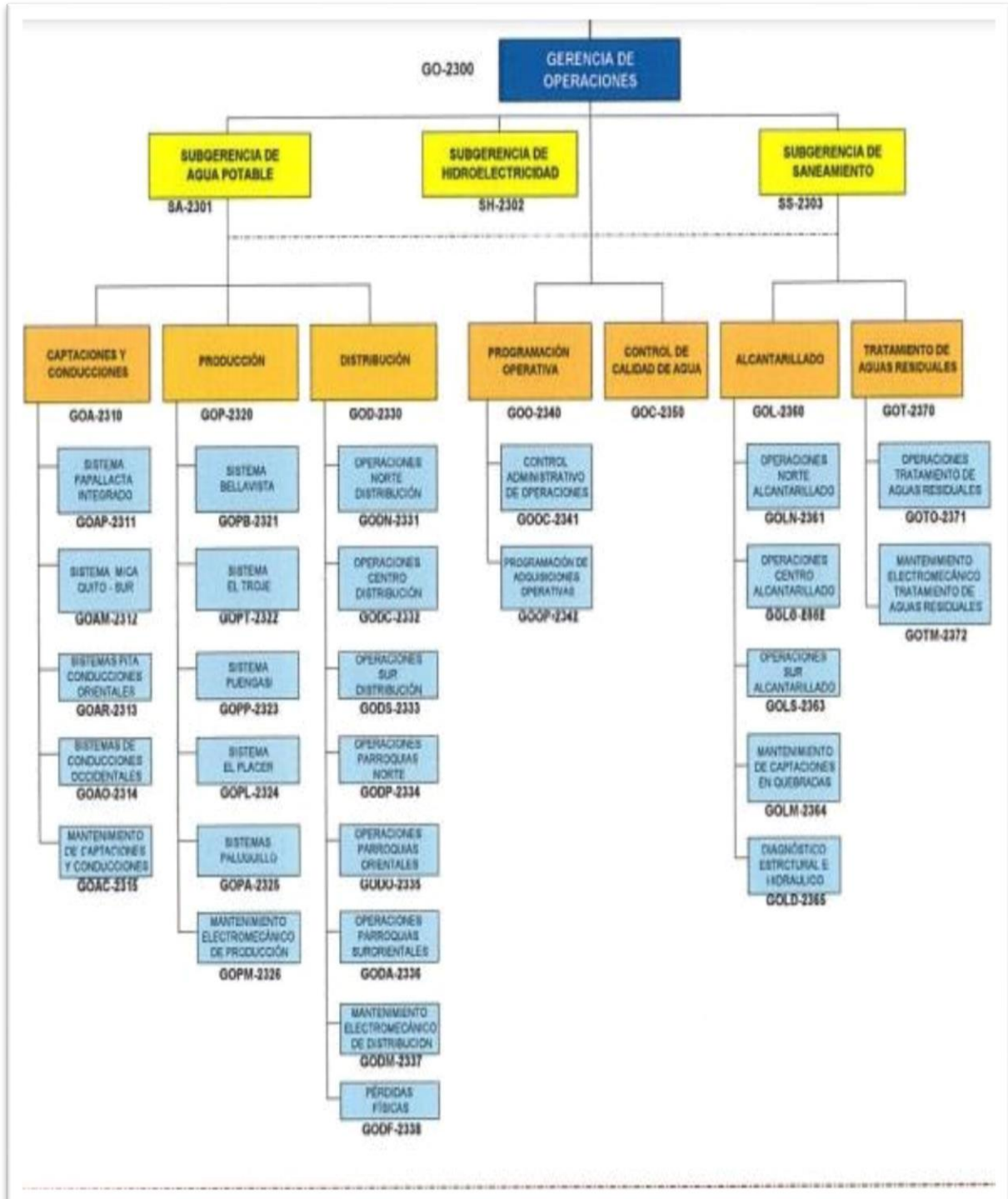
Que, el artículo 326 numerales 5 y 6 de la Constitución de la República, determina que: "El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar"; 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley".

Que, la Ley de Seguridad Social en su artículo 155, señala que: "El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral":

En el Código de Trabajo en el Art. 410, refiere: "Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador".

"ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA MONOTONÍA Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCION DE LA EMPRESA EPMAPS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2024"

5.04 Organigrama de la Gerencia Operativa de la Empresa EPMAPS.



Elaborado por: EPMAPS

“ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA MONOTONÍA Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCION DE LA EMPRESA EPMAPS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2024”

Mediante la propuesta actual se pretende mejorar la productividad del Departamento de Producción de la empresa, mejorar la calidad de vida de los colaboradores, aumentar la motivación y por ende la disminución de monotonía laboral, para que cada individuo tome la iniciativa, creatividad y trabajen con dinamismo, para así evitar la rotación del personal, aumente la productividad en cada proceso que se lleva a cabo aumentando de esta manera la imagen corporativa de la empresa.

5.05 Orientación para el Estudio del Marco Teórico

5.05.01 Conceptualización de Pausas Activa Laboral

Las pausas activas son actividades físicas y/o mentales que se presentan en un corto periodo de tiempo en la jornada laboral, estas actividades están orientadas para que las personas recuperen energías, para continuar con el desempeño eficiente de sus actividades, mediante estos ejercicios se puede revertir la fatiga muscular y el cansancio físico y mental generado por la responsabilidad en el trabajo.

Se utilizan para el mejoramiento en la calidad de vida de los colaboradores de diferentes empresas, generalmente se implementa en la jornada laboral.

“Las pausas activas o gimnasia laboral tienen como objetivo brindar al colaborador un bienestar a nivel físico, mental, social, psicológico, organizacional, para el eficiente desarrollo de sus actividades. Emplear el ejercicio físico en los lugares de trabajo, es muy importante ya que aporta estabilidad y clara visión para al desarrollo de las labores orientando y corrigiendo los vicios posturales y adoptados, reducir las tensiones, dolor muscular y de manera especial aumentar la predisposición al trabajo al prevenir enfermedades derivadas de hábitos laborales.” (Pacheco, 2016, pág. 15)

5.05.02 Pequeña 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, y 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 colaboradores. Las pausas activas se utilizan como estrategias para valorizar a los colaboradores y como beneficios de ellos.

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 Problemas de Salud Físicos y Psicológicos en el área laboral.

Existen factores de riesgo, o la existencia de algún tipo de elemento del ambiente y acciones humanas que tienen como consecuencia lesiones o daños por realizar actividades rutinarias de forma incorrecta, que puede llevar a cabo el desencadenamiento de enfermedades ocupacionales.

Según la LOPCYMAT, se considera enfermedad ocupacional a los estados patológicos o agravados por ocasión del trabajo o que sean causadas por la exposición al ambiente o área que se desempeña cada colaborador de la empresa, existen algunos factores físicos, mecánicos, ergonómicas, desequilibrio mental, trastornos funcionales, que pueden ser temporales y permanentes. (LOPCYMAT, 2010).

5.05.04 Problemas Físicos

5.05.04.01 Molestias en la espalda

En la actualidad la mayor parte de las actividades laborales se ejecutan por medio de la computadora, incrementando el tiempo en que los colaboradores deben permanecer sentados frente a la misma, lo cual aumenta el nivel de dolor o molestia en la región lumbar, provocadas por permanecer en esta postura por prolongado tiempo. Según la V encuesta realizada en Colombia, se obtuvo como resultado que al menos un 60% de la población ha sufrido algún dolor de tipo musculo esquelético de dicho porcentaje un 27% específicamente en el área de la espalda, se ha llegado a considerar esta afección como una enfermedad de salud pública lo cual afecta el desempeño del colaborador, cabe recalzar que estos dolores en la espalda por lo general vuelven a aparecer en el momento de la actividad laboral, que es cuando se encuentra en una postura que afecta la espalda y se observó que el 57% de las personas que trabajan en cargos administrativos sufren mayormente de dolor en la zona lumbar. (Estupiñán, 2016).

Al encontrarse largos periodos de tiempo sentados o en una misma posición puede causar distintas afecciones, en el caso de la espalda puede provocar dolor constante y prolongado, las personas que trabajan sentados frente al escritorio varias horas suelen presentarse más vulnerables al adoptar posturas que traen consecuencias sobre las áreas, lumbar, dorsal, cervical.

5.05.04.02 Síndrome del túnel Carpiano

Es una enfermedad causa por la difusión de uno de los nervios localizados en el área de la muñeca y en la mano, en el nervio llamado nervio mediano, cuando el nervio se encuentra comprimido no funciona de manera adecuada lo cual produce los problemas del síndrome. (Peña, 2004)

Los síntomas comienzan de forma gradual, empieza con ardor y hormigueo frecuente o puede presentar un entumecimiento y picazón en la palma de la mano, en los dedos mayormente en el dedo pulgar y el dedo índice, algunas personas sienten los dedos hinchados parecidos a una inflamación.

Existen algunas causas que provocan el desarrollo del síndrome entre estos, fracturas, esguinces, sobre actividad de la glándula pituitaria, problemas mecánicos en la articulación de la muñeca, estrés laboral, existen algunos casos en los que se demuestra que se producen por los movimientos repetitivos y rotundos de la mano de actividades en el manejo del computador por largas horas de jornada laboral.

5.05.05 Enfermedades Gástricas

Según el Doctor Alejandro Guerra, el pasar sentado por 8 horas y a veces más en las jornadas de trabajo, las personas que no realizan movimiento corporal durante este periodo y se dedica a trabajar frente a un escritorio por varias horas, tiene mayor riesgo de contraer enfermedades.

Cualquier problema que nos preocupe y con cause estrés puede causar algún tipo de enfermedad en nuestro aparato digestivo, éste conjunto con el sistema nervioso pueden ser afectados por el estrés causando infecciones o inflamaciones, en el área laboral es muy común que se por enfermedades gastrointestinales, ya sea por estrés, mala alimentación, gastritis, el hecho de pasar sentado por largos periodos de tiempo puede generar estreñimiento, inclusive hemorroides, por esta razón es necesario tomarse un corto periodo de tiempo para poder levantarse, hacer estiramientos, alimentarse saludable ayuda a evitar muchas enfermedades gastrointestinales. (Aguilar, S.F.)

5.05.06 Problemas Cardiovasculares

Pasar mucho tiempo sentado puede llegar a producir algunas enfermedades correspondientes con la circulación sanguínea, existe un mayor porcentaje de sufrir un infarto por pasar muchas horas sentados, debido a que se desarrolla una vida más sedentaria, debido a que el cuerpo se encuentra paralizado, por la falta de actividad lo cual puede afectar a músculos y huesos.

Existen algunas causas por las cuales se pueden dar los problemas cardiovasculares, muchos de estos factores son modificables, es decir que se pueden eliminar, reducir y prevenir:

- Niveles elevados de colesterol, triglicéridos y otras sustancias grasas en la sangre.
- Presión arterial elevada.
- Elevados niveles de ácidos úrico en la sangre (ocasionados principalmente por dietas con un alto contenido proteico).
- Ciertos desórdenes metabólicos, como la diabetes.
- Obesidad.
- Tabaquismo
- Falta de ejercicio físico
- Estrés crónico

(Ministerio de Salud, 2012)

5.05.07 Estrés

El estrés laboral es uno de los fenómenos que actualmente afecta con mayor intensidad a la sociedad occidental, lo cual ha llevado a realizar varios estudios sobre este problema, así como las consecuencias del mismo en el ámbito individual y en el ámbito organización.

Existen diversas variables personales, ambientales tales como las condiciones en las que se trabaja, que pueden afectar el bienestar físico y psicológico del individuo, las fuertes demandas laborales, el entorno físico se pueden determinar cómo determinantes de estrés laboral, según datos de distintas investigaciones sobre el tema se ha llegado a determinar que el efecto que dichas variables se producen en la salud. (Buendía, 1998, pág. 73)

Se considera al estrés como una de las enfermedades emblemáticas de estos tiempos, “La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que de aquí a 2020, la depresión será la principal causa de incapacidad laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la OMS advierten del aumento del estrés, definido no como el armónico estrés que, además de aceptable, ha supuesto una ventaja evolutiva, sino como aquel que sobrepasa a la capacidad del organismo para adaptarse, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos

que pueden hacer que la persona enferme (distrés: inadecuada activación psicofisiológica que conduce al fracaso)” (Román, 2003).

5.05.08 Síndrome de “BurnOut” o Del Quemado

El síndrome de burnout es una patología que procede de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo. El producto de dicha interacción que puede aparecer cuando no se realiza la evaluación y la prevención de riesgos psicosociales -especialmente en entornos de servicios humanos, o no se protege adecuadamente al colaborador frente a esta consecuencia o, en todo caso, no se adaptan el trabajo a la persona, el SQT puede aparecer. (Fidalgo, 2000).

Entre los antecedentes de este síndrome se tiene algunas definiciones de diferentes actores como Herbert Freudenberger quien define a este síndrome "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador". Mientras que Cristina Maslach hace referencia a la pérdida de responsabilidad profesional, según esta autora se puede dar exclusivamente en profesionales de ayuda o apoyo que trabajen en el área de servicio al público.

Fases del Burnout; fase inicial o de entusiasmo, se presenta frente a un nuevo trabajo, El entusiasmo, se mantienen energías positivas; como segunda fase tenemos el estancamiento la cual, la cual se da cuando no se cumplen las expectativas del colaborador, siguiente fase frustración la cual da referencia desilusión o desmoralización hace presencia en el individuo, y su trabajo carece de sentido. En la etapa posterior a esta se encuentra la fase de la apatía, en la cual se ha dado una serie de cambios en el comportamiento del individuo, tendencia a distanciarse de los clientes, y por última la fase del quemado el individuo entra en un colapso emocional y cognitivo, se producen graves consecuencias para la salud., pueden llevar a que el colaborador abandone su trabajo y presente insatisfacción. (Fidalgo, 2000).

5.05.09 Otros tipos de problemas relacionados a la monotonía laboral

5.05.09.01 Síndrome de la Fatiga Crónica

Este síndrome hace referencia a una afección compleja y debilitante que caracterizada por la fatiga intensa que no remite tras el descanso en la cama y puede empeorar con la actividad física o mental. (crónica, 2003)

Cuando esta enfermedad aparece, disminuye el rendimiento de las actividades, en algunas personas aparecen síntomas como, deterioro de la memoria o concentración, fatiga de aproximadamente 24 horas después de realizar algún esfuerzo, insomnio.

Algunas de las causas del síndrome de la fatiga crónica es alguna inflamación del sistema nervioso, edad, alguna enfermedad previa, el estrés, este síndrome se presenta con mayor intensidad en las personas de edad entre los 30 y 50 años.

La fatiga laboral, es aquella que la persona la puede ir desarrollando en su lugar de trabajo, debido a las condiciones en las que trabaje, ya que si estas condiciones no son las apropiadas pueden ir incrementando, 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, estos pueden ser algunos agentes desencadenantes de la fatiga laboral.

5.05.10 Factores Psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo incluyen la interacción que un compañero de trabajo mantiene con su entorno, la satisfacción con el trabajo y las condiciones de su organización, las habilidades del compañero de trabajo, las necesidades, la cultura y la situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de observaciones y experiencias, pueden afectar la salud, el desempeño y la satisfacción laboral

Las condiciones en las que se encuentra el colaborador y el medio ambiente de trabajo mantienen gran incluyen en la ejecución de las tareas que realizan, las condiciones del ambiente físico, las interrelaciones de los colaboradores y sus supervisores.

Factores laborales relacionados con preocupaciones psicosociales que las personas experimentan en el trabajo, como circunstancias familiares o problemas personales, elementos y creencias culturales, alimentación, transporte y vivienda

5.05.11 Beneficios de las Pausas Activas

Según un estudio realizado por Russell R., los beneficios de la actividad física son una parte importante de un estilo de vida saludable debido a sus beneficios físicos y mentales, al menos 30 minutos diarios de actividad física, esta recomendación es muy factible y aplicable en el área de trabajo sin necesidad de cambiarse de ropa, se permiten descansos activos en la instalación, porque tienen muchas ventajas, todas las actividades se pueden realizar como gimnasia profesional, puede reducir el estrés, aliviar la depresión y la ansiedad, estimular la autoestima, mejorar la calidad mental del sujeto y prevenir riesgos laborales.

Los programas de descanso activo en el trabajo incluyen una rutina que suele incluir mover articulaciones, estirar diversos grupos de músculos como cabeza y cuello, hombros, codos, brazos, tronco, piernas y pies; Otra técnica habitual son los ejercicios de respiración, que activan la circulación sanguínea y la energía corporal, previenen los problemas provocados por el cansancio físico y mental y al mismo tiempo favorecen la actividad cerebral y con ello aumentan la productividad como juegos, bailes de pareja y grupales, que según experiencia mejoran el ambiente y las relaciones humanas dentro de la empresa.

5.05.12 Pausas Activas como influyen en la cultura Organizacional

En el Ecuador actualmente se está fomentando la concientización en la necesidad de la realización de la gimnasia laboral, debido a los beneficios que se obtiene sobre el aparato locomotor, aumenta la sensación de bienestar, mejora la autoestima y las relaciones interpersonales y por consiguiente el clima laboral es beneficioso en todos los aspectos, gracias a las pausas activas se puede desempeñar con mayor eficacia las actividades laborales, disminuye notablemente las incapacidades provocadas por dolores en los

músculos, provocada por los movimientos repetitivos, malas posturas, sedentarismo, dolor lumbar entre otras afecciones.

Los beneficios que tienen la gimnasia laboral en el lapsus de la jornada laboral, se pueden definir como actividades relajantes, estimuladores y gratificantes, mejoran la concentración, y el rendimiento, además que ayudan a quemar grasa estimular el riego sanguíneo, se siente bienestar general y mejora los niveles musculo esqueléticos. (Bonilla, 2012, pág. 39)

Las pausas activas permiten tener un período de tiempo en el que el cuerpo se recupera, la tensión se descarga de la tensión que se produce por consecuencia de la actividad laboral repetitiva, estas actividades son una opción simple para mejorar la salud de los colaboradores y mejorar la eficiencia laboral, ya que permiten renovar el rendimiento físico y mental.

5.05.13 Monotonía Durante una jornada Laboral

El ritmo de trabajo de la jornada laboral contiene muchos factores importantes que cambian el ritmo de trabajo normal, como la exigencia de trabajo rápido, trabajo a presión, plazos ajustados, presión de tiempo, ergonomía insuficiente, etc.

En el caso de la monotonía laboral, estamos hablando de un trabajo repetitivo o monótono que se suma a la insatisfacción del empleado con el trabajo, para que el trabajo sea interesante debe ser diverso y tener una cierta variedad de tareas y responsabilidades.

La carga de trabajo es el conjunto de exigencias psicofísicas a las que está expuesto un empleado durante toda la jornada laboral. Este es un factor de riesgo en muchos lugares de trabajo. La tensión física ocurre cuando se exceden los límites del empleado en tareas que requieren trabajo muscular y se produce fatiga física. La carga mental se produce cuando las demandas cognitivas no se adaptan a la capacidad de respuesta del empleado y se utiliza excesivo tiempo y/o intensidad de las funciones cognitivas y se produce fatiga mental.

5.06 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

5.06.01 Generalidades:

La metodología de investigación es un método utilizado para resolver un problema de investigación mediante la recopilación de información utilizando diversas técnicas, interpretando la información recopilada y sacando conclusiones del material de investigación. Básicamente, una metodología de investigación es un trabajo de investigación o proyecto de investigación

“La metodología de la investigación es una disciplina de conocimiento encargada de elaborar, definir y sistematizar el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos que se deben seguir durante el desarrollo de un proceso de investigación para la producción de conocimiento.” (Significados, 2015)

1.- Diseño de la investigación no experimental

Dado que el propósito del estudio es crear una guía para los descansos activos, se utiliza un diseño no experimental y se aplica de manera transversal, debido a que el tema de investigación tiene suficiente sustento teórico – práctico, entonces se pasó a completarlo. . Estudio descriptivo para detallar cómo elaborar una guía de descanso activo.

Diseño no experimental: los fenómenos o eventos se observan en su contexto natural y luego se analizan. En la investigación no experimental no se construye una situación, sino que se observan situaciones existentes.

2.- Enfoque de la investigación descriptiva: Se refiere al diseño, generación de preguntas y análisis de datos relacionados con un tema. Esto se conoce como método observacional porque ninguna de las variables incluidas en el estudio se ve afectada

3.- Enfoque cuantitativo: La investigación cuantitativa se define a la recopilación y análisis de datos numéricos. Esta metodología sirve para llegar a promedios y tendencias, probabilidades para recoger resultados a poblaciones grandes.

El presente trabajo será diseñado en base al planteamiento metodológico del enfoque cuantitativo la recolección de la información se utilizará mediante una técnica de encuestas para conocer la necesidad del sistema informático que se desea gestionar.

4.- Población: La población del estudio estará conformado por los 162 empleados del Departamento de Producción de la empresa EPMAPS de los cuales 38 cumplen funciones administrativas y 124 son empleados con funciones operativas.

Muestra y Muestreo No se aplica la fórmula de la muestra porque se puede encuestar al 100% de la población

5.06.02 Tipo de recolección de datos

Encuesta: Permite realizar una serie de preguntas al personal para saber qué tan familiarizado está del tema que se propone. Y después de la socialización cuan entiendo está el tema.

5.06.03 Encuesta de Conocimiento (antes de socializar).

MODELO DE ENCUESTA

El siguiente cuestionario nos permite identificar y mejorar el ambiente laboral y condiciones de trabajo en la empresa.

Encierre su respuesta a las siguientes preguntas.

1. ¿Conoce usted sobre las enfermedades ocupacionales que se desarrollan por estar mucho tiempo en mala posición?

SI NO

2. ¿Sabe qué son las pausas activas?

SI NO

3. ¿Conoce los problemas que puede causar la monotonía laboral?

SI NO

4. ¿Considera usted que, si se elabora la guía de pausas activas, ayudaría a disminuir la monotonía laboral y el riesgo de enfermedades ocupacionales?

SI NO

5. ¿Estaría usted dispuesto a realizar las pausas activas de manera secuencial?

SI NO

Gracias por su colaboración.

TABULACION DE ENCUESTAS

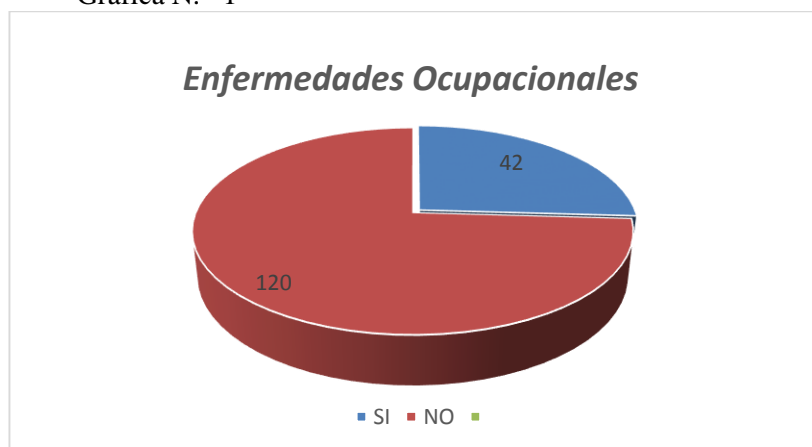
1. ¿Conoce usted sobre las enfermedades ocupacionales que se desarrollan por estar mucho tiempo en mala posición?

Enfermedades Ocupacionales

Opciones	Numero	Porcentaje
SI	42	26%
NO	120	74%
Total	162	100%

Fuente: Investigación propia

Gráfica N.º 1



Fuente: Encuesta realizada a colaboradores 1

Elaborado por: Patricio Pérez

Análisis: Según la encuesta realizada el 74% de los colaboradores no conocen sobre las enfermedades ocupacionales y el 26 % restante tienen conocimiento de que las enfermedades ocupacionales que se desarrollan por estar mucho tiempo en posiciones frecuentes o incorrectas.

2. ¿Sabe qué son las pausas activas?

Pausas Activas

Opciones	Numero	Porcentaje
SI	20	12%
NO	142	88 %
Total	162	100%

Fuente: Investigación propia

Gráfica N. ° 2



Fuente: Encuesta realizada a colaboradores 2

Elaborado por: Patricio Pérez

Análisis: Como resultados de la pregunta dos tenemos que un 88% de personas del Departamento de Producción de la empresa desconocen que son las pausas activas y el 12% restante tiene conocimiento sobre el tema.

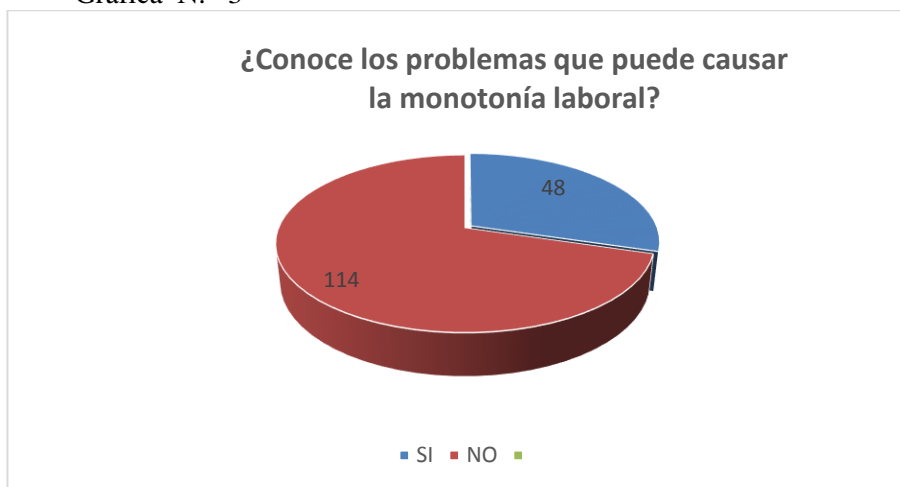
3. ¿Conoce los problemas que puede causar la monotonía laboral?

Opciones	Numero	Porcentaje
SI	48	30
NO	114	70
Total	162	100%

Fuente: Investigación propia

“ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA MONOTONÍA Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCION DE LA EMPRESA EPMAPS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2024”

Gráfica N.ª 3



Fuente: Encuesta realizada a colaboradores 3

Elaborado por: Patricio Pérez

Análisis: El 70% de los colaboradores no conocen los problemas que pueden causar la monotonía laboral y solo el 30% si conocen lo que es un problema para la salud de los colaboradores.

4. ¿Considera usted que, si se elabora la guía de pausas activas, ayudaría a disminuir la monotonía laboral y el riesgo de enfermedades ocupacionales?

Opciones	Numero	Porcentaje
SI	158	98%
NO	4	2%
Total	162	100%

Fuente: Investigación propia

Gráfica N.º 4



Fuente: Encuesta realizada a colaboradores 4

Elaborado por: Patricio Pérez

Análisis: El 98% de colaboradores conoce sobre los problemas que puede causar la monotonía laboral mientras que un 2% de colaboradores no saben sobre los problemas que causa la monotonía laboral.

5. ¿Estaría usted dispuesto a realizar las pausas activas de manera secuencial?

Opciones	Numero	Porcentaje
SI	162	100
NO	0	-
Total	165	100%

Fuente: Investigación propia

Gráfica N.º 5



Fuente: Encuesta realizada a colaboradores 5

Elaborado por: Patricio Pérez

Análisis: El total de los colaboradores está dispuesto a realizar las pausas activas de manera secuencial lo que es ayudara a la empresa a mejorar su clima laboral y la productividad.

GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS

Índice

Misión	3
Visión.....	3
Objetivos	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos	3
Pausas Activas	4
Importancia	4
Beneficios	4
Malas Posturas	5
Tips Antes de empezar hacer una pausa activa.....	6
Ejercicios	6
Ejercicios de Cuello... ..	6
Estiramiento de hombros y brazos.....	7
Ejercicios para Manos.....	9
Ejercicios para Troco y Espalda.....	10
Ejercicios para Piernas.....	11
Ejercicios para Ojos	12
Ejercicios en la Silla.....	13
Conclusiones	15
Glosario.....	16
Referencias.....	17

MISIÓN:

Generar un lugar para los empleados de la empresa en un entorno físico adecuado y aumentar la seguridad personal y colectiva incidiendo en ejercicios considerados como descanso activo.

VISIÓN:

La guía de pausas activas busca la prevención de enfermedades ocupacionales y mejoramiento del rendimiento físico y mental de los colaboradores.

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Minimizar la monotonía laboral, en la participación de los colaboradores en ejercicios que contribuyen a la disminución de cansancio físico y mental e incrementar el nivel de productividad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Prevenir enfermedades ocupacionales causadas por posturas prolongadas y movimientos repetitivos.
- Fomentar una mayor integración grupal en los colaboradores.
- Disminuir los niveles de estrés en el personal.

PAUSAS ACTIVAS:

Las pausas activas son actividades física y/o mental que ocurre por períodos cortos de tiempo durante la jornada laboral y está diseñada para ayudar a las personas a recuperar energía y continuar realizando actividades de manera efectiva. Con estos ejercicios se puede prevenir la fatiga muscular. Fatiga física y mental.

Se utilizan para el mejoramiento en la calidad de vida de los colaboradores de diferentes empresas, generalmente se implementa en la jornada laboral.

IMPORTANCIA:

- Rompe la rutina de trabajo, reanimando a los colaboradores, mejorando su estado de alerta, frente a cualquier problema o actividad.
- Mejora las relaciones interpersonales en el trabajo.
- Previene enfermedades.
- Los colaboradores trabajan de manera unida y proactiva.
- Permite mantener una vida laboral saludable.

BENEFICIOS:

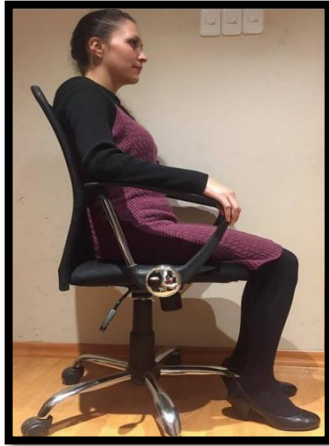
- Disminuye el estrés, reduce dolor causado por malas posturas.
- Favorece el cambio de posturas y rutinas.
- Estimula la circulación sanguínea.
- Mejora la postura.
- Aumenta la autoestima y la capacidad de concentración.
- Reduce riesgos de enfermedades ocupacionales.
- Aumenta la productividad.
- Mejora las relaciones interpersonales y promueve la integración.
- Mejora el desempeño laboral.
- Fortalece el sistema inmunológico.
- Mejora la movilidad articular y muscular.
- Mejora la adaptación al puesto de trabajo, etc.

MALAS POSTURAS:

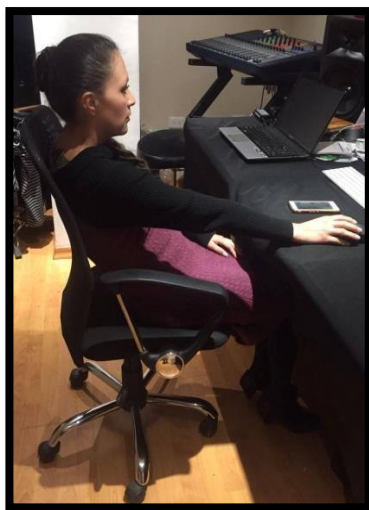
A lo largo de la jornada se adopta posturas por un largo tiempo, en el caso de permanecer mucho tiempo sentados frente al computador se aconseja la siguiente posición:

- ✓ 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**



✗ **MAL**



TIPS ANTES DE EMPEZAR HACER UNA PAUSA ACTIVA:

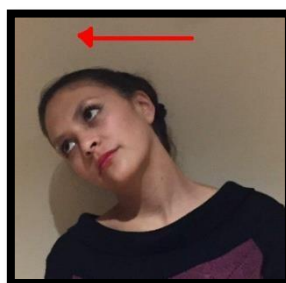
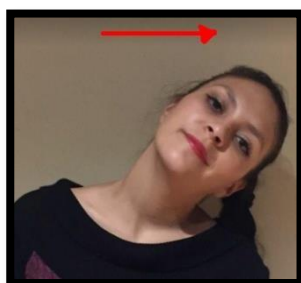
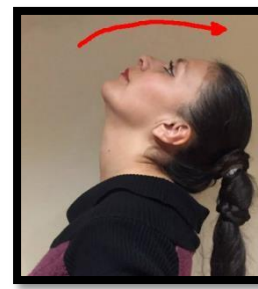
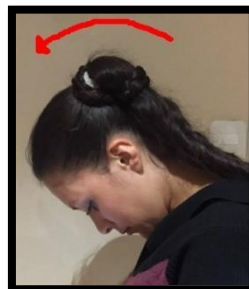
- ✓ Realizar respiraciones profundas y rítmicas.
- ✓ Relajarse.
- ✓ No hacer los ejercicios bruscamente.
- ✓ No debe existir dolor.

EJERCICIOS:

EJERCICIOS DE CUELLO:

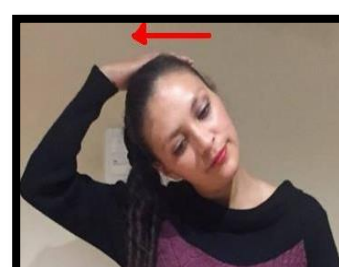
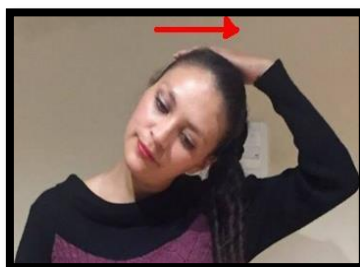
Se debe realizar los ejercicios con suavidad en esta área, para no afectar la zona cervical.

Primero mantener la cabeza recta mirando hacia el frente, luego se debe flexionar el cuello hacia adelante con la mirada hacia abajo. Luego flexionar hacia atrás con la mirada hacia arriba



Luego flexionar el cuello hacia el lado derecho mirando hacia el frente y luego hacia la izquierda. Se puede repetir este ejercicio 5 veces.

Con la ayuda de su mano, sostener la cabeza hacia un lado suavemente por aproximadamente 10 segundos y luego hacer lo mismo hacia el otro lado.



Entrelazando las manos por detrás de la cabeza, sostener la cabeza con un poco de presión, llevando el mentón hacia el pecho mantener esta posición durante unos 10 segundos.

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.

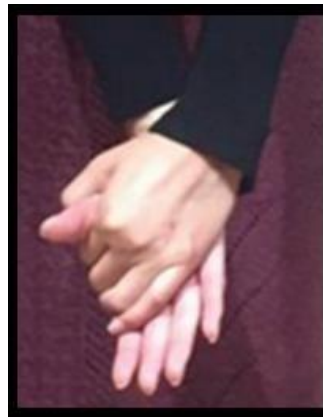
Se debe tomar en cuenta que cuando se realiza los ejercicios de hombros o extremidades, no deben producir ningún tipo de dolor. Y se modifica el movimiento en caso de lesión.

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 tiente tensión. Luego realizar lo mismo con la otra.



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.

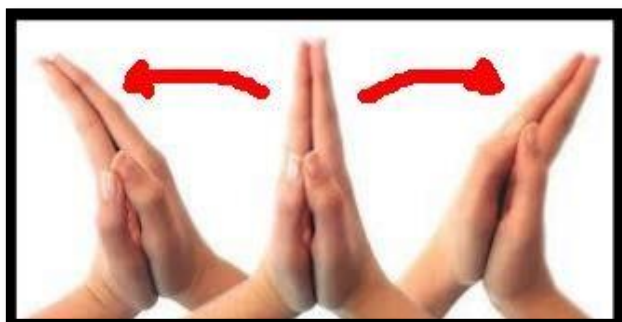


EJERCICIOS PARA MANOS:



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

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.

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.



EJERCICIOS 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 las manos del mismo lado del pie y presionar llevándolo hacia el glúteo repetir este ejercicio 5 veces intercambiando pie izquierdo y luego derecho.

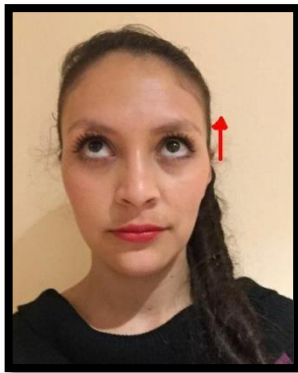


Con los brazos extendidos horizontalmente, levantar una pierna y mantener esta posición por 3 segundos, luego ponerse en posición normal y hacer lo mismo con la pierna contraria.

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.



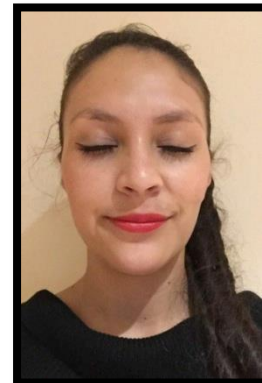
EJERCICIOS PARA OJOS:



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.



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 sin flexionar 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 mantener un pie estirado pero que la planta del pie tope el suelo y el otro pie estirado hacia atrás que la planta 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.



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.



Imagen 1



Imagen 2



Imagen 3

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.

GLOSARIO:

ENFERMEDAD LABORAL: Las enfermedades profesionales son enfermedades adquiridas a través de la exposición a peligros asociados con las actividades laborales

FLEXIONAR: Flexionar el cuerpo o parte del cuerpo de una persona.

MONOTONÍA LABORAL: Falta de variedad que provoca aburrimiento o fatiga en el lugar de trabajo.

PAUSAS ACTIVAS: la actividad física realizada en un horario predeterminado durante la jornada laboral restablece la energía, elimina riesgos y armoniza mente y cuerpo.

PELIGRO: Una fuente, situación o comportamiento que puede causar enfermedad o lesión a una persona, o una combinación de estas condiciones.

POSICIÓN: La forma en que alguien o algo se coloca en el espacio según esa cosa o su orientación frontal, posterior y lateral.

CAPÍTULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.

Recursos Humanos.

1. Autor del proyecto.
2. Tutor del proyecto.
3. Lector del proyecto.
4. Colaboradores de la empresa EPMAPS.
5. Gerencia de la empresa EPMAPS

Recursos materiales.

Recursos audiovisuales	Recursos infraestructura	Material de apoyo
Proyector	Sala de reuniones	Bolígrafos (una caja)
Computadora portátil	Mesa	Guía con Actividades
Cámara de fotos		
Impresora		
Parlantes		
Filmadora		

Fuente: Investigación

Elaborado por: Patricio Pérez

6.01 Presupuesto.

Tabla 2: Presupuesto

SUMINISTROS Y MATERIALES			
CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Actividades planificadas para la aplicación del proyecto	1.500	1.500
2	Resmas de papel bond 75 gramos	4.00	8.00
100	Copias	0.05	5.00
2	Empastados	15	30.00
1	Internet	30.00	30.00
Total, general: \$ 1.573,00			

Fuente: Investigación

Elaborado por: Patricio Pérez

6.02 Cronograma de Actividades.

MES	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDADES																				
CAPITULO 1: ANTECEDENTES																				
Antecedentes																				
Justificación																				
Definición del problema Central Matriz T																				
CAPITULO 2: ANALISIS DE INVOLUCRADOS																				
Mapeo de Involucrados																				
Matriz de análisis de involucrados																				
CAPITULO 3: PROBLEMAS Y OBJETIVOS																				
Árbol Problemas																				
Árbol de Objetivos																				
CAPITULO 4: ANALISIS DE ALTERNATIVAS																				
Matriz de análisis de alternativas																				
Matriz de análisis de impacto de los objetivos																				
Diagrama de estrategias																				
Matriz de marco lógico																				
CAPITULO 5: PROPUESTA																				
Antecedentes de la propuesta																				
Descripción																				
Formulación del proceso de aplicación de la propuesta																				
CAPITULO 6: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS																				
Recursos																				
Presupuesto																				
Cronograma																				
CAPITULO 7: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES																				
Conclusiones																				
Recomendaciones																				

CAPITULO VII

7.01 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

7.01.01 CONCLUSIONES:

- Una vez realizada la investigación se ha determinado que la mayor cantidad de colaboradores del Departamento de Producción de la empresa EPMAPS no tienen ningún conocimiento del problema que ocasiona el estrés laboral y por ende las enfermedades profesionales
- Que después de realizar la encuesta los trabajadores si están dispuestos a colaborar en la aplicación de la guía de pausas activas y que las mismas se deben realizar entre el periodo de jornada laboral, permitiendo renovar fuerza tanto física como mental.
- Uno de los factores que tiene mayor problema en las relaciones laborales es la monotonía y el estrés laboral, pero con la aplicación de la presente guía beneficiará a los colaboradores por cuanto se promoverá y dinamizará las actividades eficientemente
- Que la administración no ha realizado ningún tipo de actividades para controlar el estrés laboral, mejorar el clima laboral, y la productividad.

7.01.02 RECOMENDACIONES

- Que la administración se empodere de esta guía para que sea parte de las actividades diarias ya que la guía de pausas activas permite facilitar la ejecución de técnicas diseñadas para ejercitar la mente y el cuerpo en cortos periodos de tiempo.
- Realizar las actividades con la participación de todos los colaboradores ya que esta actividad permite mejorar la circulación de la sangre, disminuir la tensión y contracción de músculos, reduce dolores y mejora la concentración y lo que está conlleva.
- Aprobar un presupuesto mínimo para los incentivos y para proveer de agua, frutas mientras se realicen las pausas activas.
- Realizar un constante seguimiento y apoyo a las actividades planificadas como los ejercicios que se pueden realizar en cortos periodos de la jornada laboral para que reduzcan el agotamiento físico y mental.
- Realizar evaluaciones permanentes para poder identificar posibles problemas y potencializar las capacidades de los colaboradores, mejorando su salud y previniendo enfermedades laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, T. (S.F.). *INSK ELa influencia del estrés en padecimiento gastrointestinales*". Recuperado el 09 de 10 de 2016, de <https://www.insk.com/conoce-mas/nutricion-en-enfermedades/influencia-del-estrés-en-los-padecimientos-gastrointestinales/>
- Bonilla, F. (2012). *PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS*. Recuperado el 08 de 09 de 2016, de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4370/1/CB-0460628.pdf>
- Buendía, J. (1998). Estrés laboral y salud. *ProQuest* , 73.
- Caro, A. (2011). Matriz de Marco Lógico, Análisis de Alternativas.
- crónica, A. C. (2003). Síndrome de la fatiga crónica. Barcelona: CatSalut.
- Deporte, M. d. (2016). *Ministerio del deporte*. Recuperado el 22 de 09 de 2016, de <http://www.deporte.gob.ec/ministerio-del-deporte-realiza-pausa-activa-laboral-en-instituciones-publicas-de-esmeraldas/>
- Diaz, X. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *Scielo* .
- El Meridiano. (2014). ¿Qué son las pausas activas?
- Estupiñán, G. (2016). Percepción del dolor lumbar debido al uso de un asiento dinámico en postura sedente prolongada. *ProQuest* , 413.
- Fidalgo, M. (2000). *Síndrome de estar quemado por el trabajo*. Recuperado el 08 de 09 de 2016, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf

- Fondo Editorial Universitario. (2012).
- LOPCYMAT. (14 de 08 de 2010). *Enfoque Ocupacional*. Obtenido de <http://www.enfoqueocupacional.com/2010/10/definicion-de-enfermedad-ocupacional.html>
- Mansilla, F. (2008). Factores de Riesgo Psicosocial. *Madrid Salud*.
- Medicine, H. &. (2010). *slidershare*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/alejosax/pausas-activas-blog>
- Ministerio de Salud, P. d. (2012). *Enfermedad Cardiovascular*. Recuperado el 28 de 09 de 2016, de <http://www.msal.gob.ar/ent/index.php/informacion-para-ciudadanos/enfermedad-cardiovascular>
- Pacheco, A. (13 de 08 de 2016). *Universidad Politécnica Salesiana*. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>
- Pacheco, A. (2015). Recuperado el 26 de 12 de 2015, de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>
- Peña, M. (2004). Síndrome del túnel carpiano. *ProQuest* .
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2013).
- ProQuest. (2005). *¿Como ser más productivo en el trabajo?*
- ProQuest. (2015). *NATCOL* .
- ProQuest. (2013). La gimnasia también se aplica en las empresas. *Noticias financieras*.
- Román, J. (2003). Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. *Scielo* .

- Significados. (2015). *Significados y conceptos*. Recuperado el 09 de 10 de 2016, de <http://www.significados.com/metodologia/>
- UCES. (s.f.). *Factores Psicosociales en el trabajo*. Recuperado el 08 de 09 de 2016, de http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- Beckhard, R. (1994). *Desenvolvimiento Organizacional: estrategias y modelos*. Sao Paulo: Editorial Blucher.
- Chiavenato, I (2002). *Administración de recursos humanos*. Santa Fe de Bogotá: Ed. Me. Graw Hill.
- Grace, J. (2011). *Desarrollo Psicológico*. México: Edit. Pearson Educación
- Guillen. C, Gala. F. & Reyes, V. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: Me-Graw Hill.
- Hernández, R. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Edit. McGraw Hill.
- Hernández, J. (2003). *Casos y prácticas de administración de recursos humanos*. México: editorial Trillas.
- Morris, G. (2002). *Psicología laboral*. México: Edit. Prentice Hall.
- Llanea, J. (2006). *Ergonomía y psicología aplicada*. España: Edición Lex Nova.
- Me Clelland. D (1999). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: N ARCE A S.A. Ediciones.
- Pareda, S. & Berrocal, F. (2001). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Madrid: Centro de estudios Ramón Ares.
- Robbins, S. (1994). *Administración*. México: Edit. Prentice Hall. México
- Robbins, M (2003). *Administración de Recursos Humanos*", México: EditorialLimusa.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- <https://www.youtube.com/watch?v=jaP5YOLXiuk>
- <http://contexto-productivo.com.ar/2000/6/nota-10.htm>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Proceso_de_orcpni2^ci%C3%B3n
- <http://planificacion-y-gestion-estrategica.biogspot.com>.
- <http://www.buenvivir.gob.ec/descarga-objetivo>
- www.estructura-organizacional.html
- <https://clubnatacionmalaga.wordpress.com/2012/02/08/ejercicios-de-estiramientos/>
- <http://www.deporte.gob.ec/>



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 6%

Date: Martes, Julio 16, 2024

Statistics: 961 words Plagiarized / 13739 Total words

Remarks: YES Plagiarism Detected - Your Document is Healthy.

CARRERA DE TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN “ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR LA MONOTONÍA Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA EPMAPS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2024” Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnólogo en Administración Autor: PEREZ CEVALLOS HUGO PATRICIO Tutor: MSC. RAMIRO TORO DE LA CRUZ QUITO, JULIO 2024 RESUMEN EJECUTIVO Debido a que el talento humano es importante para el desarrollo organizacional, la empresa EPMAPS desea implementar una guía de pausas activas para que los colaboradores del Departamento de Producción, puedan renovar sus fuerzas físicas y mentales, mediante la realización de algunos ejercicios que favorecen a la salud, al ambiente laboral y a la productividad de sus colaboradores, esta dinámica solo toma de cinco a diez minutos diarios durante la jornada laboral para realizarlos. La empresa está consciente de los beneficios que las pausas activas pueden dar a sus colaboradores y de esta manera mejorar el ambiente laboral, la productividad en el personal, disminuyendo la monotonía laboral y reduciendo el estrés laboral. El trabajo se divide en siete capítulos que cubren una variedad de temas, presentados de manera estructurada y conceptualizados a través de diferentes métodos de investigación para recopilar información Se decidió crear una guía de descansos activos, en la que se detallan las ventajas, importancia y descripción de los ejercicios que se pueden realizar durante la jornada laboral, que son sencillos y prácticos, y ayudan a aliviar problemas como la falta de energía, el cansancio y la desmotivación