



**TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

**DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA
DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
DEL HOSPITAL GINECO OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA UBICADA EN EL
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL AÑO 2019-2020**

**Proyecto de investigación previo la obtención del título de Tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos - Personal**

Sexto Nivel Paralelo A

Autora: Ortega Cuenca Vanessa Yajaira

Tutor: Ing. Guido Franco

Quito, 2020

Declaratoria

Yo, Vanessa Yajaira Ortega Cuenca con cedula de identidad N° 1725426512, estudiante de la carrera de Administración de Recursos Humanos declaro que el presente trabajo de tesis es original y de autoría propia, y es el resultado de la investigación científica, revisión documental y estudio de campo realizado, en su elaboración se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor. Los resultados, doctrinas y conclusiones a los que se ha llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Vanessa Yajaira Ortega Cuenca

CI. 1725426512

Cesión De Derechos

Yo, Vanessa Yajaira Ortega Cuenca portadora de la cédula de ciudadanía asignada con el No. 1725426512 de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual, que dice: “La cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho de explotación exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho a otorgar cesiones o licencias a terceros, y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de la obra, sin perjuicio de los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra en la forma establecida en el contrato”; en concordancia con lo establecido en los artículos 4, 5 y 6 del cuerpo de leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Superior Tecnológico Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que he desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado: “Tecnólogo en Administración de Recursos humanos–Personal” facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

Firma:



Nombre: Vanessa Yajaira Ortega Cuenca

Cedula: 1725426512

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INTEGRACIÓN CURRICULAR EN EL REPOSITORIO DIGITAL

DATOS PERSONALES:

1. **NOMBRE COMPLETO DEL ESTUDIANTE**
Ejemplo: ORTEGA CUENCA VANESSA YAJAIRA
2. **CÉDULA DE CIUDADANÍA**
Ejemplo: 1725426512
3. **FECHA DE NACIMIENTO**
Ejemplo: 19/07/1997
4. **NACIONALIDAD**
Ejemplo: Ecuatoriana
5. **DIRECCIÓN DE RESIDENCIA**
Ejemplo: FERROVIARIA ALTA CALLE FIDEL ANDRADE Y AMALUZA
6. **PROVINCIA DE RESIDENCIA**
Ejemplo: Pichincha
7. **CANTÓN DE RESIDENCIA**
Ejemplo: Quito
8. **CORREO ELECTRÓNICO**
Ejemplo: VANE_ORTEGA1997@HOTMAIL.COM
9. **TELÉFONOS**
Ejemplos: 02 2647896/ 0984232372
10. **FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Julio del 2020

TEMA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR:

Ejemplo: DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL GINECO- OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL AÑO 2019-2020

EN CASO DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:

ESCRIBA LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPLETE Y AÑADA SU FIRMA DIGITAL A CONTINUACIÓN TIPO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I+D+i

INCUBADORA EMPRESARIAL

PRODUCCIÓN ARTÍSTICA

Yo, VANESSA YAJAIRA ORTEGA CUENCA., portador de la cédula de identidad N° 1725426512, autorizo al Instituto Tecnológico Superior Cordillera la publicación del Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital.



FIRMA DEL ALUMNO

ENTIDAD QUE AUSPICIO EL TRABAJO: _____

NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL: _____

TELÉFONO Y/O CELULAR EMPRESA: _____

Ing. William Patricio Parra López

ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA CENTRAL

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL GINECO-OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL AÑO 2019-2020

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme permitido culminar esta carrera dándome fortaleza, salud, y a pesar de los obstáculos que se me presentaron en el camino poder seguir adelante, agradezco a mis padres Raquel Cuenca y Esteban Ortega, a mis hermanos, agradezco también a mi esposo ya que fue un pilar fundamental en mi carrera y siempre me apoyo económicamente y moralmente, agradezco a mi tía porque desde el primer momento que se enteró que iba hacer madre cuidó de mi hijo, les agradezco a todos porque siempre estuvieron para apoyarme en esta etapa de mi vida.

Al Instituto Tecnológico Superior Cordillera por haberme dado la oportunidad para formarme como una profesional de excelencia con valores éticos y morales al Ingeniero Guido Franco por ser mi tutor durante la realización de la tesis, por la paciencia, agradezco a mis queridos profesores que durante estos tres años se esforzaron no solo por formarme académicamente, sino también me guiaron a ser una buena persona con conciencia social.

Dedicatoria

Esta tesis para mi titulación como Tecnóloga en Administración de Recursos Humanos- Personal se la dedico con mucho amor a mi hijo Daniel Ruilova, porque desde el día que me enteré que iba a ser madre él fue mi mayor motivación para ser mejor día a día, a pesar de que no hemos podidos compartir mucho tiempo juntos este sacrificio al final tendría una recompensa que es este gran título, a mi tía Germania Cuenca por cuidar de mi hijo en todos los momentos que necesite y por guiarme siempre dándome aliento y por permitirme continuar con mis estudios.

Índice General

| | |
|---|-----------|
| DECLARATORIA..... | I |
| CESIÓN DE DERECHOS | II |
| AGRADECIMIENTO | V |
| DEDICATORIA..... | VI |
| ÍNDICE GENERAL | V |
| RESUMEN EJECUTIVO | VI |
| CAPITULO I..... | 1 |
| 1. ANTECEDENTES..... | 1 |
| CONTEXTO..... | 1 |
| 1.1.1 Macro | 1 |
| 1.1.2 Meso..... | 2 |
| 1.1.3 Micro..... | 5 |
| 1.2 Justificación | 6 |
| 1.3. Definición del problema (Matriz T) | 8 |
| 1.3.1 Análisis de la Matriz T | 10 |
| CAPITULO II | 13 |
| INVOLUCRADOS..... | 13 |
| 2.1. DEFINICIÓN MAPEO DE INVOLUCRADOS..... | 13 |
| 2.2 Mapeo de Involucrados | 14 |
| 2.3 Matriz de análisis de involucrados | 15 |
| 2.3.1 Análisis de la matriz de involucrados | 16 |
| CAPITULO III..... | 18 |
| PROBLEMAS Y OBJETIVOS..... | 18 |
| 3.1. Definición árbol de Problemas | 18 |
| 3.2. Árbol de Problemas | 19 |
| 3.2.1 Análisis del árbol de problemas | 20 |
| 3.3. Definición árbol de objetivos | 21 |
| 3.4. Árbol de objetivos | 22 |
| 3.4.1 Análisis de Árbol de Objetivos | 23 |

| | |
|---|-----------|
| CAPITULO IV | 24 |
| ALTERNATIVAS..... | 24 |
| 4.1. Definición análisis de Alternativas | 24 |
| 4.2 Matriz de análisis de Alternativas | 25 |
| 4.2.1 Análisis de la matriz de alternativas | 26 |
| 4.3 Definición Matriz Impacto de Objetivos | 28 |
| 4.4 Matriz de análisis de impacto de objetivos | 29 |
| 4.4.1 Análisis de la matriz de impacto de objetivos..... | 30 |
| 4.5. Diagrama de estrategias | 32 |
| 4.6 Diagrama de estrategias | 33 |
| 4.4.1 Análisis del diagrama de estrategias | 34 |
| 4.2. Matriz marco lógico | 35 |
| 4.4. Matriz del Marco Lógico | 36 |
| 3.8. Análisis matriz marco lógico | 37 |
| CAPÍTULO V..... | 40 |
| PROPUESTA | 40 |
| 5.1. Antecedentes | 40 |
| 5.2. Marco Conceptual | 45 |
| 5.3. Marco Legal | 47 |
| 5.4. Marco Metodológico | 48 |
| 5.5. Enfoque de la Investigación | 48 |
| 5.6. Tipos de Investigación | 49 |
| 5.7. Propuesta Técnica | 51 |
| 5.8. Modelo de la encuesta | 53 |
| 5.8.1 Tabulación y análisis de datos..... | 54 |
| 5.4.1 Interpretación y análisis | 63 |
| FORMULACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA PROPUESTA | 64 |
| Introducción | 66 |
| Filosofía Corporativa | 67 |
| 1.1. Visión..... | 67 |
| 1.2. Misión | 67 |
| 1.3. Valores | 67 |
| 1.4. Objetivo General..... | 69 |

| | |
|--|-----------|
| 1.5. Objetivos Específicos..... | 69 |
| 1.6. Alcance | 69 |
| 1.7. Organigrama institucional..... | 70 |
| TEMÁTICA..... | 71 |
| 2.1. EJERCICIOS DE PAUSAS ACTIVAS POSTURAS..... | 73 |
| FUENTE: INVESTIGACIÓN DE PROYECTO | 73 |
| 2.2. Ejercicio de Hombros..... | 74 |
| 2.3. Ejercicio de Brazos | 75 |
| 2.4. Ejercicio de Manos..... | 76 |
| 2.5. Ejercicio de Tronco y Espalda | 77 |
| 2.6. Ejercicio de Cadera y miembros inferiores | 78 |
| 3.0. EJERCICIOS DE PAUSAS ACTIVAS DE OJOS | 79 |
| 3.1. Ejercicios de Parpadea con frecuencia..... | 80 |
| 3.2. Ejercicios de Abre y cierra los ojos | 81 |
| 3.3. Ejercicios de Haz palmig | 82 |
| 3.4. Ejercicios de Cambia la mirada | 83 |
| 4.0. EJERCICIOS DE PAUSAS ACTIVAS RELAJACIÓN..... | 84 |
| 4.1. Ejercicios de Gimnasia Cerebral..... | 85 |
| 6.0. CRONOGRAMA | 87 |
| 7.0. GLOSARIO DE TÉRMINOS..... | 88 |
| CAPÍTULO VI..... | 90 |
| ASPECTOS ADMINISTRATIVOS..... | 90 |
| 6.1. Recursos Administrativos | 90 |
| 6.2 Recurso Humano..... | 90 |
| 6.3. Recursos Tecnológicos..... | 91 |
| 6.4. Recursos Materiales | 91 |
| 6.5. Recurso Financiero | 92 |
| 6.6. Presupuesto | 92 |
| CAPITULO VII | 95 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 95 |
| 7.1. Conclusiones..... | 95 |
| 7.2 Recomendaciones..... | 96 |
| Bibliografía..... | 97 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Matriz T | 9 |
| Tabla 2 Matriz Análisis Involucrados | 15 |
| Tabla 3 Matriz Análisis Alternativas | 25 |
| Tabla 4 Matriz de análisis de impacto de objetivos | 29 |
| Tabla 5 Matriz marco lógico | 36 |
| Tabla 6 Estrés laboral..... | 54 |
| Tabla 7 Pausas Activas | 55 |
| Tabla 8 Enfermedades profesionales | 56 |
| Tabla 9 Ejercicio Pausas Activas | 57 |
| Tabla 10 Bienestar Colaboradores | 58 |
| Tabla 11 Prevenir estrés laboral..... | 59 |
| Tabla 12 Prevención enfermedades profesionales | 60 |
| Tabla 13 Que son enfermedades profesionales..... | 61 |
| Tabla 14 Programa pausas activas | 62 |
| Tabla 15 Presupuesto | 92 |
| Tabla 16 Cronograma | 93 |

Índice de Figuras

| | |
|---------------------------------------|----|
| Figura 1 Mapeo de Involucrados | 14 |
| Figura 2Árbol de Problemas | 19 |
| Figura 3 Árbol de Objetivos | 22 |
| Figura 4 Diagrama de estrategias..... | 33 |
| Figura 5 Pregunta N°1 | 54 |
| Figura 6 Pregunta N°2 | 55 |
| Figura 7 Pregunta N°3 | 56 |
| Figura 8 Pregunta N°4 | 57 |
| Figura 9 Pregunta N°5 | 58 |
| Figura 10 Pregunta N°6 | 59 |
| Figura 11 Pregunta N°7 | 60 |
| Figura 12 Pregunta N°8 | 61 |
| Figura 13 Pregunta N°9 | 62 |
| Figura 14 Organigrama..... | 70 |

Resumen Ejecutivo

En el año 2005 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que el número aproximado de accidentes no mortales en los trabajadores es de 268 millones, dichos accidentes provocan la ausencia de trabajadores de al menos tres días laborables. Así mismo se registran más de 160 millones de enfermedades profesionales nuevas. Pudiendo concluir millones de vidas cada año son consecuencia de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, el estrés es una de las enfermedades laborales en la actualidad, causa enfermedades profesionales en los colaboradores que atacan al bienestar psicológico y físico del trabajador, dicha enfermedad también afecta al ambiente laboral en el que se desenvuelven debido a que se requiere un mayor nivel de conocimientos y destrezas para desempeñar los procesos productivos, además de habilidades para volverse competitivo en el ámbito laboral, en el Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora no se han practicado ni se ha realizado pausas activas es por eso que la Administradora de Recursos Humanos está dispuesta a apoyar este proyecto el cual es Diseñar y Socializar un programa de pausas activas dentro del área para así disminuir el nivel del estrés y aumentar la productividad en los colaboradores, se aplicara un modelo de investigación I+D+D las cuales significan investigación, desarrollo, e innovación, el cual consta de 5 tablas, 4 figuras y principalmente de 9 matrices, también se utilizará el análisis inductivo y deductivo al momento en que realizaremos nuestra conceptualización.

Abstract

In 2005 the International Labor Organization (ILO) reported that the approximate number of non-fatal accidents in workers is 268 million, these accidents cause the absence of workers for at least three working days. Likewise, more than 160 million new occupational diseases are registered. Being able to end millions of lives each year are the consequence of accidents and work-related diseases, stress is one of the occupational diseases at present, it causes occupational diseases in employees that attack the psychological and physical well-being of the worker, this disease also affects to the work environment in which they operate due to the fact that a higher level of knowledge and skills are required to carry out the production processes, in addition to skills to become competitive in the workplace, at the Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora they have not been practiced or has made active breaks, that is why the Human Resources Administrator is willing to support this project, which is to design and socialize an active break program within the area in order to reduce the level of stress and increase productivity in the collaborators. An R&D research model which means n research, development, and innovation, which consists of 5 tables, 4 figures and mainly 9 matrices, inductive and deductive analysis will also be used at the time we will carry out our conceptualization.

CAPITULO I

1. Antecedentes

Contexto.

1.1.1 Macro

De acuerdo con la Unión Europea, el estrés laboral afecta a aproximadamente a cuarenta millones de trabajadores, convirtiéndose en la segunda causa de la disminución en el desempeño laboral. Así mismo, la Fundación Europea notificó que el 28% de los trabajadores padece de algún derivado de estrés laboral en diferentes medidas causándoles enfermedades profesionales.

Las consecuencias de los trabajadores se ven demasiado reflejada en los países ya que se realizó un estudio en donde se ve la gran baja de colaboradores los cuales han sido sacados del ámbito laboral por causa de enfermedades profesionales y han tenido una temprana jubilación a causa del estrés que realizaban sus actividades laborales diarias, en Europa el 4% del PIB se invierte en la salud mental, así mismo los Estados Unidos de Norteamérica, el gasto por depresión en un año es de 44 000 millones de dólares. Pudiendo hay que considerar que el estrés provocado por la presión laboral ha provocado una jubilación temprana debido a problemas psicológicos. (trabajo, 2005)

En Latinoamérica las cifras también son alarmantes ya que a causa del estrés laboral en México el 40% los trabajadores padecen de esta enfermedad, y de esa cifra el 75% de empleados, esto se ve afectado en la incrementación de ascensión hacia las empresas.

Esto indican que el estrés que padecen nuestros colaboradores a nivel mundiales una consecuencia de sus actividades laborales diarias en las que se desenvuelven en su día a día, esta condición se ve repetitiva en las economías de país, lo que desencadena resultados negativos debido a que disminuye la productividad de las empresas, provocando que disminuyan su competitividad y rentabilidad frente a la demanda en el mercado laboral globalizado de la época, suponiendo pérdidas entre 5.000 y 40.000 millones de dólares, esto ha provocado que muchos colaboradores estén en proceso de jubilación prematura debido a las enfermedades profesionales las cuales les corresponde por ley una asignación de pensión por incapacidad. (Cruz, 2016)

El estrés laboral se basa en la preocupación y el sentimiento de los empleados ya que para desempeñar sus labores de manera responsable y eficaz estos deben ir sumado a las horas de trabajo horas extraordinarias, turnos rotatorios y sobrecarga laboral. Además, dicha enfermedad depende de temas particulares del sector salud en los que está inmerso el personal. Los factores psicosociales del trabajo deben ser entendidos de una forma global, integrando los elementos y las relaciones que influyen en la cotidianidad laboral de los empleados. Y debería ser una obligación de las entidades de salud, así como las empresas asegurar un trato digno a sus empleados, identificando, monitoreando, evaluando y previniendo los riesgos psicosociales y las consecuencias provocadas por el estrés laboral. (Sarsosa-Prowesk K, 2008)

1.1.2 Meso

En Colombia es una obligación determinar y estudiar cual es el índice de estrés de cada colaborador ya que este tema hoy en día en un grave problema para el campo del ámbito laboral, que a causa de las actividades que realizan sus trabajadores están sufriendo desgaste físico como mental ya que deben precautelar su salud. (Tobar, 2014)

En las empresas de Colombia hoy en día es una obligación tanto como de los gerentes y del área de Recursos Humanos dotar los insumos necesarios para que el colaborador pueda realizar sus actividades de manera segura ya sea en el área administrativa, productiva o en las diferentes áreas, dando a conocer que el personal asistencial está expuesto a situaciones de trabajo exigente y estresante al manejar casos de trabajadores en los cuales resaltan un mayor esfuerzo y un mayor rendimiento.

(Tobar, 2014)

El estrés laboral en México abarca un grave problema a nivel social y económico, ya que han reflejado estudios de salud en donde abarcan resultados que el estrés perjudica la salud del trabajador esto causando que las empresas también disminuyan sus ventas causándoles una baja productividad y bajos ingresos, poniéndoles en lugares donde son menos rentables, en México la Organización Internacional del trabajo indica que los colaboradores son el éxito para sacar adelante las empresas es por eso que piden que se respeten los derechos del colaborador para que pueda realizar sus actividades con optimismo.

El estrés laboral, según un estudio elaborado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), podría suponer pérdidas de entre el 0,5% y el 3,5% del PIB de los países, dando a conocer que existen grandes pérdidas económicas ya que tienen que contratar a nuevos colaboradores y hasta capacitarles respecto a lo que se vaya a realizar en las empresas, tanto como manejo de maquinaria es una pérdida para ellos, dichas estimaciones supondrían unas pérdidas aproximadas de entre 5.000 y 40.000 millones de dólares (USD), como medios unos 0,3 billones de pesos mexicanos al año.

(Cruz, 2016)

Estos índices han alarmado a muchos colaboradores lo cual ellos han determinado que deben realizarse unos examen médicos por lo menos cada seis meses para que así esto no afecte en su rendimiento, ni tampoco tengan que consumir aditivos para poder tener descanso mental y poder reducir los altos índices de ansiedad que les causa el estrés laboral. (Tobar, 2014)

Los Ministerios, así como varias entidades gubernamentales han incorporado programas de pausas activas para sus empleados. Definiendo como pausas activas a periodos de descanso cortos que tiene como finalidad reducir la tensión acumulada en la espalda, hombros, cuello y las extremidades superiores e inferiores de las personas, además de mejorar las relaciones entre compañeros y optimizar la productividad del personal.

En definitiva, al estrés laboral es un enemigo silencioso tanto en la producción económica de la empresa como para el bienestar global del empleado, es así que en Ecuador el Instituto Ecuatoriano de seguridad social conjuntamente con otros departamentos ha venido realizando estudios para así regular la actividad y carga laboral, mediante la incorporación de medidas preventivas para los colaboradores incentivando a la práctica de pausas activas concienciando a los colaboradores para que así puedan desarrollar sus actividades en un ambiente de trabajo adecuado, conformado por un departamento de talento humano que se encarga de gestionar las medidas necesarias para brindar el soporte físico, mental y social a los colaboradores de las empresas. (Soto, 2018)

El Código de Trabajo en el Artículo. 410, menciona que: “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o vida” (Soto, 2018)

Por ende, con el fin de garantizar a los empleados condiciones óptimas de trabajo, en el país se han desarrollado proyectos con la aplicación de pausas activas.

1.1.3 Micro

En la provincia de Pichincha, se llevó a cabo un proyecto en los ministerios con la aplicación de pausas activas, en donde se determinó que en las empresas tanto públicas como privadas no se ponen en práctica las pausas activas en los colaboradores en donde se realizó capacitaciones a los gerentes de dichas instituciones para darles a conocer que esto es un derecho de los trabajadores y una obligación en las instituciones, es así donde se les dio a conocer que el Gobierno Provincial de Pichincha en el año 2012 lleva a cabo un proyecto nombrado “Haz un alto a tu vida. ¡Muévete!” con el objetivo de que los colaboradores disminuyan el estrés laboral así mismo puedan realizar sus actividades con mayor optimismo, además, el Ministerio del Deporte, ofrece el programa “pausa activa laboral” (PAL), con el fin de incentivar a las empresas a que practiquen y promuevan esta práctica. (deporte, 2017)

La maternidad Isidro Ayora es un establecimiento de salud del Ministerio De Salud Pública un hospital de nivel IV de atención especializado y atiende a parturientas en su mayoría que no pertenecen a ningún seguro, consta de un aproximado de 200 colaboradores, cuenta con instalaciones adecuadas y equipos modernos de última generación.

En el hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora la unidad de salud ocupacional realizó estudios en el cual se evidenció que los colaboradores no han realizado algún programa de pausas activas dentro del departamento ya que los 15 colaboradores que pertenecen al área han evidenciado sufrir leves enfermedades las cuales son el problemas del túnel carpiano, alto nivel de estrés, dolores lumbalgicos debido a malas

posiciones de la columna, lo cual no permite que los colaboradores realicen sus actividades laborales con mayor eficacia.

1.2 Justificación

Los antecedentes previamente nombrados fortalecen la afirmación que, el estrés laboral y los efectos que provocan en los empleados de cualquier entidad, son una problemática innegable, reconocida a nivel nacional y mundial mediante una serie de estudios realizados.

Si bien es cierto, que el trabajo fortalece las destrezas y habilidades; también puede traer consigo efectos negativos como, estrés, ansiedad, depresión, ausentismo y disminución de la calidad de trabajo, incluso es posible que el trabajador pueda presentar el Síndrome de Burnout, por la fatiga laboral que muestra y de no ser tratada de la manera adecuada podría desencadenar graves consecuencias.

En el presente estudio se propone un modelo para disminuir los niveles de estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control que tiene el trabajador sobre éstas (Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986) (Martínez, 2001). Este proyecto se realiza con el objetivo de reducir el estrés laboral en la jornada de trabajo de los colaboradores del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora mediante la aplicación de pausas activas, dado que en la empresa no se han implementado pausas activas, y los colaboradores tienen agotamiento laboral y emocional. no se han implementado pausas activas, y los colaboradores tienen sobrecarga laboral.

El proyecto tiene una importancia institucional muy alta, ya que involucra la participación y acción de los directivos de la empresa con el fin de proporcionar a sus colaboradores un programa que mejorara la calidad del tiempo y vida laboral, los

beneficios de este proyecto es fortalecer aspectos físicos y emocionales mediante la aplicación de pausas activas, esto generara un mejor ambiente laboral, los trabajadores ya no padecerán de dolores osteomusculares, se reducirá la fatiga física, se evitara de ser el caso, el dolor y debilidad en cuanto a problemas de postura, lo cual dará como resultado una relación positiva entre las actividades a realizar durante el tiempo de trabajo y la confianza, lealtad entre otros valores se consolidaran de parte de los empleados hacia su lugar de trabajo al cual pertenecen..

El artículo 326 del Capítulo Sexto; Sección Tercera, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, en cuanto al trabajo y producción menciona que: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, higiene y bienestar. Es decir, un lugar de trabajo que mantenga un equilibrio entre productividad y responsabilidades con sus trabajadores será garantía de bienestar laboral tanto mental y físicamente.

A sí mismo, el Objetivo # 9 del Plan Nacional del Buen Vivir que garantiza el trabajo digno en todas sus formas, indica lo siguiente: Garantizamos la estabilidad, protección, promoción y dignificación de las y los trabajadores, sin excepciones, para consolidar sus derechos sociales y económicos como fundamento de nuestra sociedad. Esto reafirma lo anteriormente mencionado, en cuanto a la implementación de prácticas y actividades de formación que evidencien el progreso emocional y profesional de cada uno de los colaboradores que pertenecen a este lugar de trabajo.

Mi interacción con el conocimiento y enseñanzas adquiridas en el proceso de mi formación profesional han dado lugar a este proyecto, donde el estudio acerca del problema de las no pausas activas durante el tiempo de trabajo, benefician mi desarrollo tanto personal y profesional generando avances y logros en favor de la empresa y del

trabajador, de esta forma logro contribuir con información para responder eficazmente las demandas que requiera una empresa por el bienestar de sus trabajadores, una experiencia que beneficiara a futuras generaciones, instituciones o empresas.

Entonces a partir de esta fundamentación, la propuesta presentada para el Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora, busca un mejor desarrollo, eficacia y calidad de vida laboral para todos sus colaboradores mediante la implementación y socialización de un programa de Pausas Activas, el cual creara un nivel de motivación alto, mayor compromiso hacia la institución y la satisfacción de sus trabajadores, en si el movimiento efectivo contribuye a reducir el estrés aboral, debido a que fisiológicamente el aumento de la actividad física da como resultado una vida mejor entre trabajo, salud y mente

1.3. Definición del problema (Matriz T)

“En esta matriz se fortalecen los conocimientos para la elaboración del proyecto el cual nos permite realizar un seguimiento para dentro del proceso evaluar los resultados e impactos de dicho proyecto ” (Cuascota, 2017)

Las fuerzas impulsadoras y bloqueadoras tiene los siguientes impactos:

1 -bajo 2 -medio bajo 3-medio 4-medio alto 5-alto

(I) intensidad (PC) potencial de cambio.

Matriz T

Tabla 1 Matriz T

| Situación Empeorada | Situación Actual | | | | Situación Mejorada |
|---|---|----|---|----|---|
| Perdida de rendimiento laboral en los colaboradores por la presencia de estrés. | Presencia de índices de estrés laboral en los colaboradores que forman parte de las áreas administrativas del HOSPITAL GINECO-OBSTETRICO ISIDRO AYORA | | | | Prevenir enfermedades profesionales, aumentando el rendimiento de los colaboradores. |
| Fuerza Impulsadoras | I | PC | I | PC | Fuerza Bloqueadoras |
| Realizar una socialización sobre los beneficios de pausas activas en la organización. | 1 | 5 | 4 | 2 | Desinterés por parte de las autoridades de la organización. |
| Elaborar un programa de pausas activas, indicando sus beneficios y aportes en los colaboradores. | 2 | 5 | 4 | 1 | Falta de tiempo por parte de los colaboradores. |
| Restablecer un buen ambiente de trabajo dentro de la organización. | 1 | 5 | 5 | 2 | Falta de relaciones interpersonales, que afectan al clima organizacional. |
| Informar a los colaboradores sobre la importancia de implementar un programa de pausas activas durante la jornada de laboral. | 1 | 4 | 4 | 2 | Falta de interés en los colaboradores de colaborar activamente en la socialización de pausas activas. |

Fuente: Hospital Isidro Ayora

Elaborado por: Vanessa Ortega

1.3.1 Análisis de la Matriz T

El análisis de la matriz T consta de una situación actual o problema central, en el presente caso se tiene como problema central la presencia de índices de estrés laboral en los colaboradores que forman parte de las áreas administrativas del HOSPITAL GINECO-OBSTETRICO ISIDRO AYORA en el cual si no se vela por el bienestar de los colaboradores se presentara una situación empeorada como es la perdida de rendimiento laboral en los colaboradores por la presencia de estrés, afectando también al clima laboral, pero con la implementación de este proyecto que es la implementación de pausas activas se aspira llegar a una situación mejorada en beneficio todos los colaboradores con un mejor rendimiento laboral, en condiciones estables y saludables para nuestros colaboradores.

Como fuerza impulsadora se tiene previsto realizar una socialización sobre los beneficios de pausas activas en la organización, donde se dio una ponderación de 1 en la intensidad real que es bajo, ya que se puede presenciar desinterés por parte de las autoridades de la organización, se dio una ponderación de 5 en el potencial de cambio ideal donde es medio alto, si alcanzamos los cambios necesarios se lograra buenos resultados para la empresa. También se identificó una fuerza bloqueadora que es el desinterés por parte de la organización donde se dio una ponderada de 4 en la intensidad real que es medio alto, ya que se nieguen a los cambios, se dio una ponderada de 2 en la potencial de cambio que es medio bajo.

La segunda fuerza impulsadora es elaborar un programa de pausas activas, indicando sus beneficios y aportes en los colaboradores, ya que esto nos ayudaría que los colaboradores se relajen tanto físicamente como estimulación de forma mental,

Se dio una ponderación de 2 en la intensidad real que es medio bajo, ya que el personal lo hace pero lo ideal sería que sea alto 5 en el potencial de cambio, se tiene como

Fuerza bloqueadora falta de tiempo por parte de los colaboradores ya que los horarios establecidos en donde se dio una ponderación de 4 en la intensidad real que es medio alto pero lo ideal es que sea baja de 1 para poder dar entre 5 a 10 minutos por día , para realizar una pausa activa.

Como tercera fuerza impulsadora se tiene restablecer un buen ambiente de trabajo dentro de la organización, que en este momento tiene una intensidad de 1 (bajo) debido al estrés y desconfianza que existe entre los colaboradores, con un potencial de cambio 5(alto) consiguiendo que los colaboradores puedan forzar relaciones de compañerismo y amistad. La fuerza bloqueadora es la falta de relaciones interpersonales, que afectan al clima organizacional con una intensidad de 5 (alto), debido a la poca comunicación que existe entre los colaboradores, con un potencial de cambio a 2 (medio alto), mejorando que los colaboradores mediante la socialización mejoren la comunicación y de la misma forma sea más gustoso el ambiente de trabajo.

Como cuarta y última fuerza impulsadora se tiene el informar a los colaboradores sobre la importancia de implementar un programa de pausas activas durante la jornada laboral, que en este momento tiene una intensidad de 1 (bajo) considerando que los colaboradores no tienen la prevención sobre las enfermedades profesionales que son causadas por el estrés laboral, con un potencial de cambio a 4 (medio alto) logrando que los colaboradores socialicen los conocimientos impartidos. La fuerza bloqueadora es la falta de interés en los colaboradores de colaborar activamente en la socialización de pausas activas, con una intensidad de 4 (medio alto),

debido al poco conocimiento acerca de las pausas activas que estas pueden mejorar la salud de los colaboradores, con un potencial de cambio a 2 (medio bajo), pretendiendo disminuir esta falta de interés.

CAPITULO II

Involucrados

2.1. Definición mapeo de Involucrados

El mapeo de involucrados detallamos a los actores involucrados os cuáles serán las personas, grupos o instituciones los cuales van a brindar conocimiento en nuestro proyecto dando aportaciones en el cual los colaboradores se sientan respaldados por sus derechos. (Madrid, 2014).

2.2 Mapeo de Involucrados

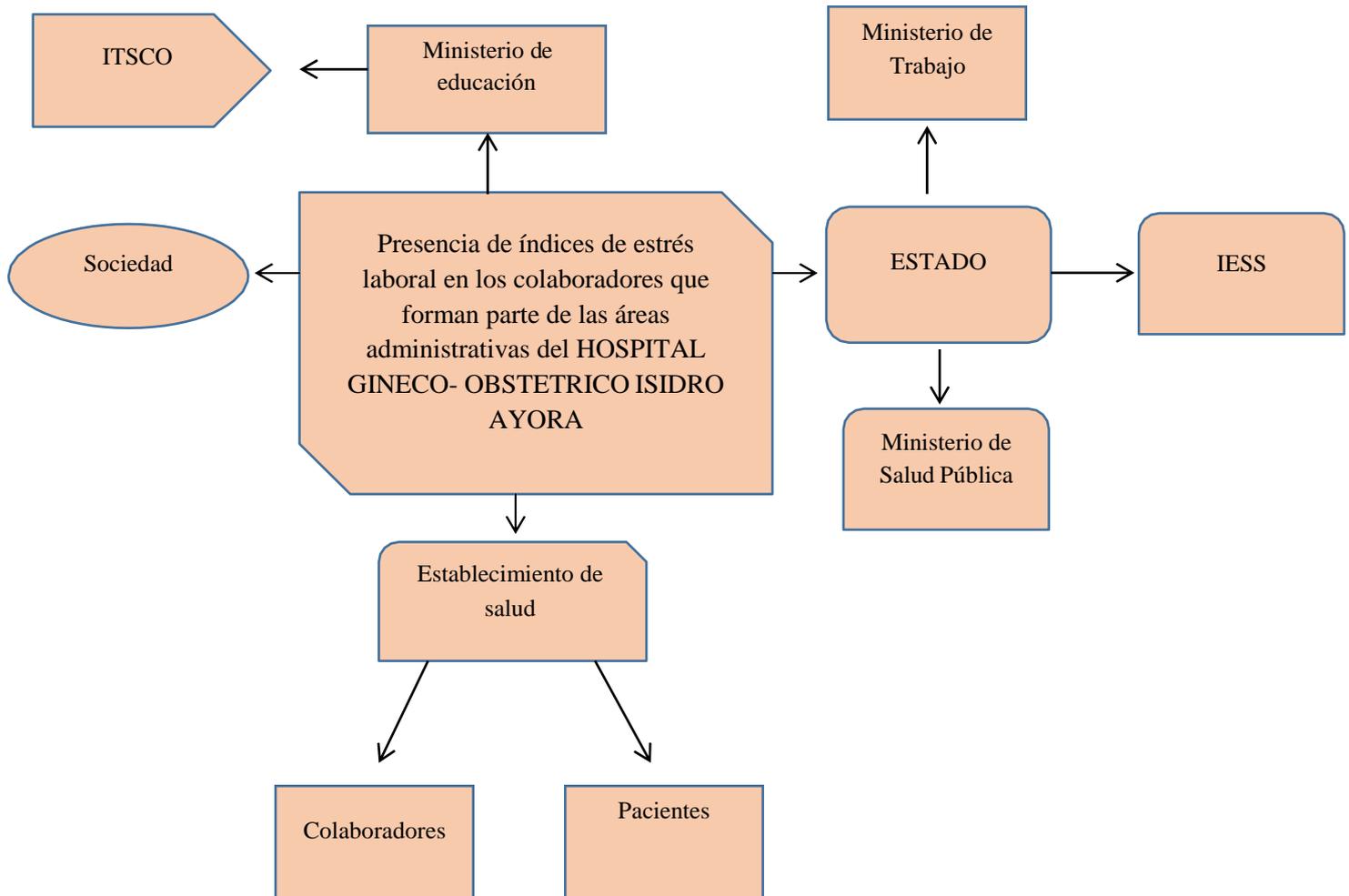


Figura 1 Mapeo de Involucrados

Fuente: Investigación propia
 Elaborado por: Vanessa Ortega

2.3 Matriz de análisis de involucrados

Tabla 2 Matriz Análisis Involucrados

| ACTORES INVOLUCRADOS | INTERÉS SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL | PROBLEMAS PERCIBIDOS | RECURSOS MANDATOS Y CAPACITACIONES | INTERES SOBRE EL PROYECTO | CONFLICTOS POTENCIALES |
|------------------------------|---|---|--|---|--|
| Ministerio de Trabajo | Velar por el bienestar de los colaboradores, garantizando Los derechos y deberes del colaborador. | Incumplimiento por parte de la gerencia en Algunos de los derechos del trabajador. | Art. 42, 43,44 De las obligaciones de Empleador y derechos del Trabajador Art.349 Enfermedades Profesionales. Ministerio del deporte | Informar acerca de cuáles son sus derechos dentro de la empresa. | Falta de compromiso por parte de los trabajadores |
| Empresa | Brindar soluciones Efectivas que permitan el bienestar de sus colaboradores. | Carencia de un manual de pausas activas para Prevenir el estrés laboral de los colaboradores. | Económico Políticas y reglas internas Reglamento de la institución | Mejorar el desempeño laboral para evitar el estrés laboral | Resistencia al cambio. |
| IESS | Salud óptima y confortable del Empleado. | Desinterés sobre la salud Del colaborador, para prevenir enfermedades profesionales. | Ley de la Seguridad Social del Art.155 | Disminuir empleados Afectados en la salud a causa del estrés laboral. | Vulnerabilidad de los derechos del Trabajador. |
| Empleados | Mejorar la salud y la calidad de vida de los colaboradores | Cansancio Agotamiento físico y mental Estrés, sobrecarga de actividades. | Tecnológico Recurso humano Económico Recurso Social | Personal informado sobre sus derechos y obligaciones que Garanticen su bienestar. | Escaso compromiso de los trabajadores en acatar normas de Seguridad. |

Fuente: Hospital Isidro Ayora

Elaborado por: Vanessa Ortega

2.3.1 Análisis de la matriz de involucrados.

En la matriz de análisis de involucrados está compuesta por actores de involucrados como el Ministerio de Trabajo es la entidad encargada de velar que se cumplan y respeten todos los derechos de los colaboradores , a la vez es el ente que regula las relaciones laborales del empleador y los trabajadores, como problema percibido se puede mencionar el incumplimiento de algunos derechos por parte de la gerencia, en el código de trabajo se encuentra establecido las obligaciones del empleador y derechos del trabajador. El interés que se tiene sobre el proyecto es el de mantener a los colaboradores satisfechos con el cumplimiento de todas las exigencias de ley garantizando con ello un lugar que cuente con todas las normativas que precautelen su salud física y su salud psicológica, como conflicto potencial se puede presentar personal insatisfecho y desmotivado por el incumplimiento de los beneficios de ley.

El segundo actor involucrado importante es la empresa ya que busca soluciones efectivas que permitan el bienestar de sus empleados como su interés en el problema, percibiéndose como un problema la carencia de un manual de pausas activas, los recursos y mandatos es el código de trabajo. El interés sobre el proyecto que presenta la empresa es mejorar el rendimiento y prevenir el estrés laboral, pero presenta un conflicto potencial como es el desconocimiento de las herramientas de mejora continua y resistencia al cambio.

El interés del IESS para los empleados involucrados y beneficiarios es que tengan una salud óptima y confortable, ya que en organización como problemas

percibidos tienen el poco interés sobre la salud del empleado para regular las enfermedades presentadas por el estrés laboral que actualmente han pasado de manera

Desapercibida en la empresa para controlar estos inconvenientes, se utiliza el recurso que genera la Ley de la Seguridad Social del Art.155, para de esta manera disminuir empleados afectados en la salud a causa del estrés laboral, tomando en cuenta que el conflicto que se puede presentar es la desvinculación de la organización en el proyecto.

Como cuarto actor involucrado están los trabajadores cuyo interés sobre el problema central es el mejorar la salud y la calidad de vida de los colaboradores, los problemas percibidos son cansancio, agotamiento físico y mental, además de estrés; dentro de los recursos, mandatos y capacidades se tomaron en cuenta al Código de Trabajo, capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador Art. 46, literal a donde indica: es prohibido al trabajador poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo. Con un interés sobre el proyecto al mejorar la salud ocupacional de los trabajadores lo cual permite el cumplimiento de indicadores, generando un conflicto potencial que es la poca colaboración del personal para realizar pausas activas.

CAPITULO III

Problemas y Objetivos

3.1. Definición árbol de Problemas

El árbol de problemas es una herramienta que nos permite identificar el problema el cual nosotros debemos centrarnos para resolverlo, así mismo indicando nuestros involucrados ya que una vez que nosotros pongamos en práctica nuestro proyecto esta herramienta nos ayudara de manera fácil a determinar cuáles son los objetivos que resolverse para nuestros colaboradores (Nieto, 2009).

3.2. Árbol de Problemas

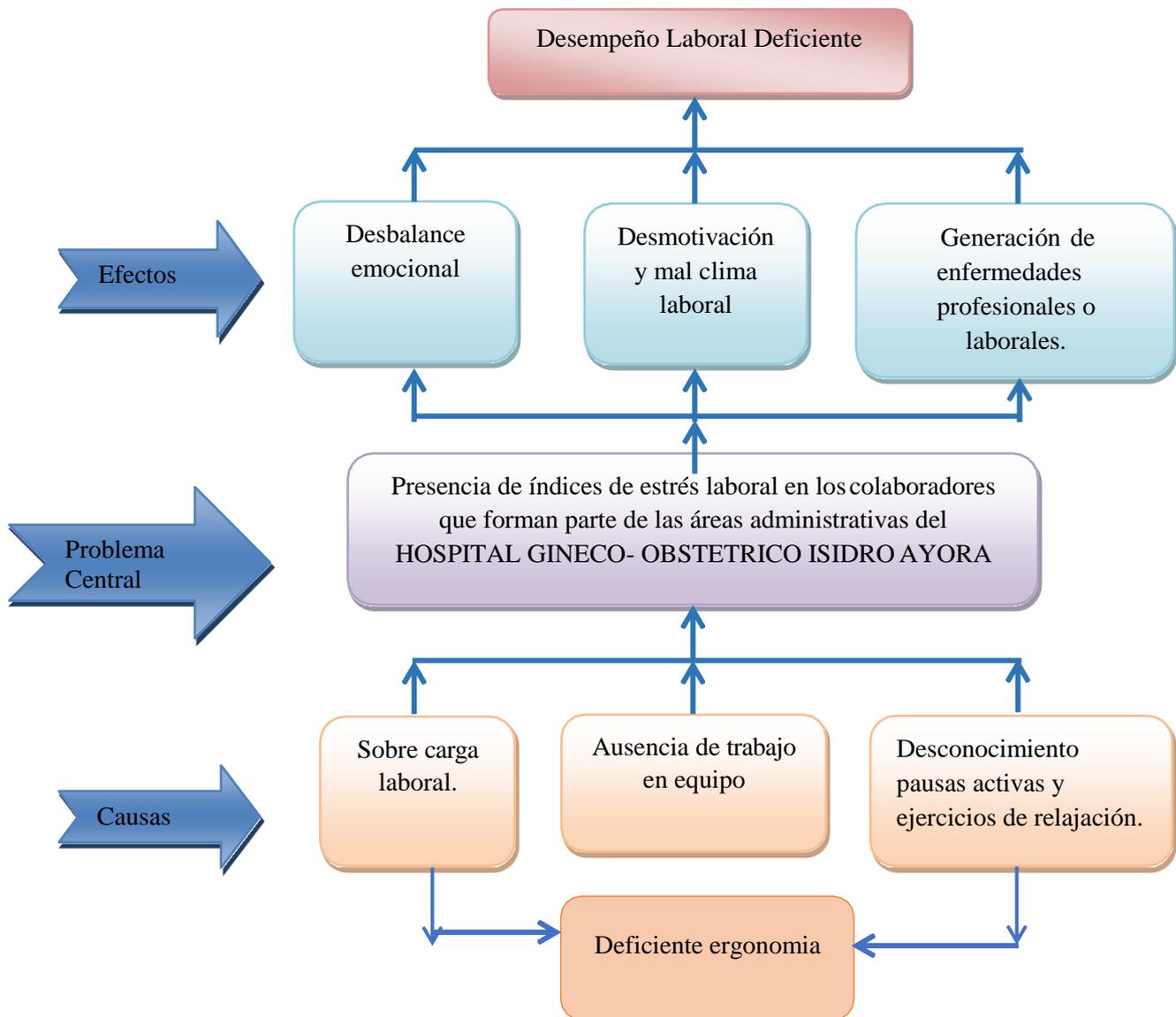


Figura 2Árbol de Problemas

Fuente: Investigación propia
 Elaborado por: Vanessa Ortega.

3.2.1 Análisis del árbol de problemas

El árbol de problemas consta de causas y efectos el cual identifica los problemas principales, así como también define objetivos, en el presente proyecto se tiene como causas del árbol de problemas la sobre carga laboral, ausencia de trabajo en equipo, y el desconocimiento de pausas activas y ejercicios de relajación, desmotivando al colaborador la deficiente ergonomía obteniendo de esta manera como problema central presencia de índices de estrés laboral en los colaboradores que forman parte de las áreas administrativas del HOSPITAL GINECO- OBSTETRICO ISIDRO AYORA, el mismo donde se consigue efectos del árbol de problemas como es el desbalance emocional en los colaboradores, desmotivación y mal clima laboral, generación de enfermedades profesionales o laborales y como último efecto se tiene desempeño Laboral Deficiente en los colaboradores.

3.3. Definición árbol de objetivos

“Es la versión positiva del árbol de problemas, permite determinar las áreas de intervención que plantea el proyecto, es necesario revisar cada problema y convertirlo en un objetivo realista y deseable” (Ortegon, 2005, p.18).

3.4. Árbol de objetivos

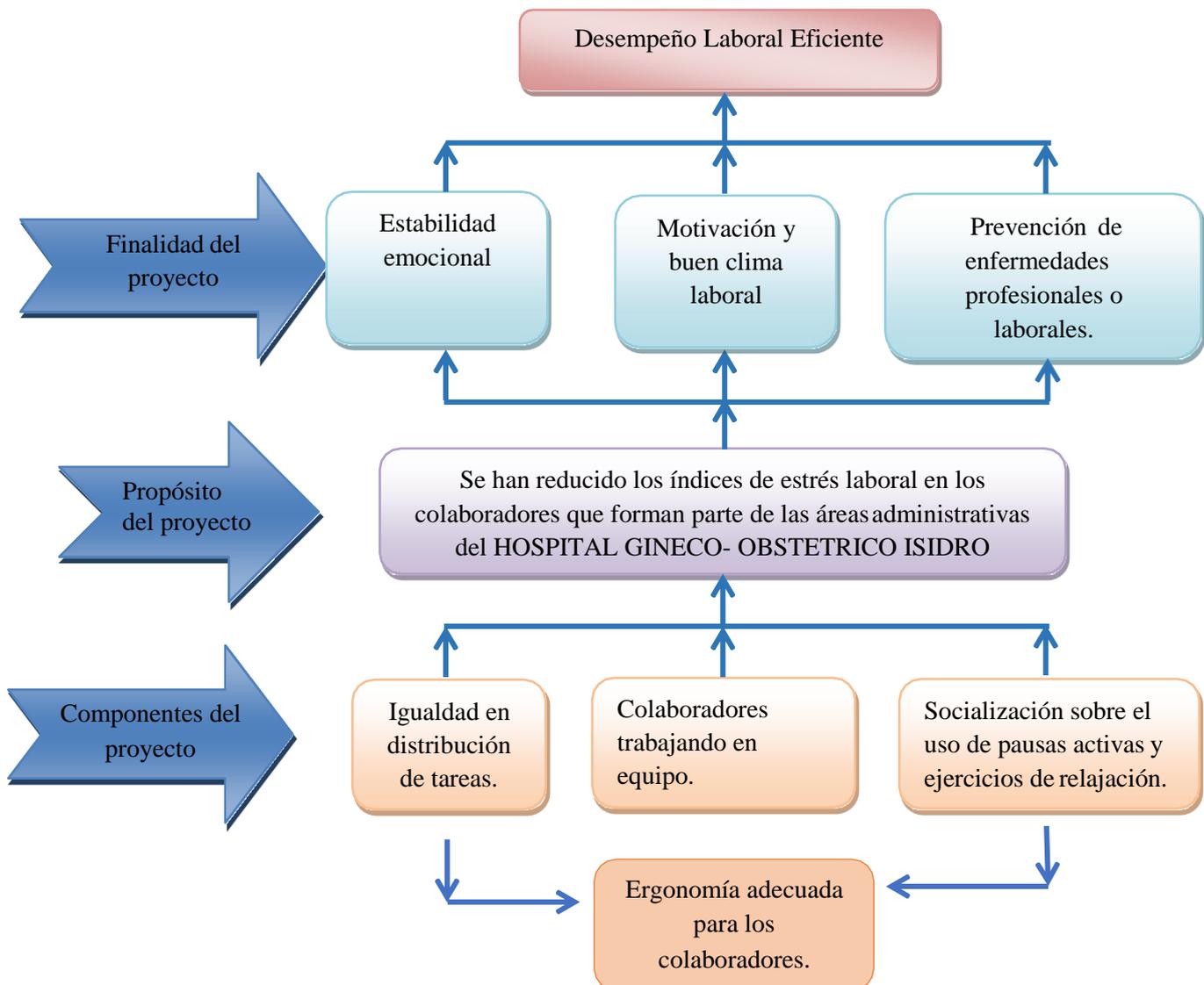


Figura 3 Árbol de Objetivos.

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Vanessa Ortega.

3.4.1 Análisis de Árbol de Objetivos

El árbol de objetivos consta de medios y fines el cual permite que se identifique los problemas principales, así como también se define los objetivos, en este proyecto se tiene como medios del árbol de objetivos igualdad en distribución de tareas, Colaboradores trabajando en equipo, socialización sobre el uso de pausas activas y ejercicios de relajación, brindándoles una ergonomía adecuada para los colaboradores obteniendo de esta manera como objetivo general, se han recudido los índices de estrés laboral en los colaboradores que forman parte de las áreas administrativas del HOSPITAL GINECO- OBSTETRICO ISIDRO, el mismo que consigue fines del árbol de objetivos como es brindar estabilidad emocional a los colaboradores, motivación y buen clima laboral y como último fin es prevenir las enfermedades profesionales o laborales en los colaboradores.

CAPITULO IV

Alternativas

4.1. Definición análisis de Alternativas

En la matriz de análisis de alternativas se describen los objetivos los cuales se van a aplicar dentro del departamento de la empresa que tienen como fin velar por la salud de nuestros colaboradores, ya que con la implementación del programa de pausas activas se disminuirá las enfermedades profesionales. (Cuascota, 2017)

4.2 Matriz de análisis de Alternativas

Tabla 3 Matriz Análisis Alternativas

| Objetivos | Impacto sobre el propósito | Factibilidad técnica | Factibilidad financiera | Factibilidad social | Factibilidad política | Total | Categoría |
|--|----------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|-----------|-------------|
| Igualdad en distribución de tareas. | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | Alto |
| Colaboradores trabajando en equipo. | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | Alto |
| Socialización sobre el uso de pausas activas y ejercicios de relajación. | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | Alto |
| Se han recudido los índices de estrés laboral en los colaboradores que forman parte de las áreas administrativas del HOSPITAL GINECO-OBSTETRICO ISIDRO | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | Alto |
| Total | 20 | 19 | 19 | 17 | 20 | 95 | Alto |

Fuente: Hospital Isidro Ayora

Elaborado por: Vanessa Ortega

4.2.1 Análisis de la matriz de alternativas

Como análisis en la matriz de alternativas tenemos como primer punto, igualdad en distribución de tareas. en nuestros colaboradores de la organización asignándole un 5 (alto) relacionado al impacto con el propósito ya que se pretende brindar información sobre la importancia del programa de pausas activas mejorando la participación y colaboración de los colaboradores ; en lo que respecta a factibilidad técnica se le ha otorgado una calificación de 5 (alto) ya que se quiere lograr con el programa de pausas activas sea de gran beneficio y ayuda para los colaboradores; en factibilidad financiera se le ha ponderado con un valor de 4 (medio alto) ya que se cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo la investigación; factibilidad social se le ha asignado un valor de 4 ya que no solo beneficiará a los colaboradores de la organización sino también a su entorno laboral; factibilidad política se le asignado una ponderación de 5(alto).

El componente numero dos es colaboradores trabajando en equipo., para así equiparar las tareas laborales dando como impacto sobre el propósito se le pone una calificación de 5 (alto), en cuanto a la factibilidad técnica se ha puesto una calificación de 5 (alto), porque el programa a utilizarse es de gran ayuda y beneficio ara nuestros colaboradores , en la factibilidad financiera se ha dado una calificación de 5(alto) porque se cuenta con el presupuesto para su realización, en la factibilidad social 4 (medio alto) por el contar con el apoyo tanto de nuestros colaboradores, en lo que se refiere a la factibilidad política al contar con todas las exigencias tanto de ley como de la organización en la que se va a realizar el programa de pausas activas.

En el siguiente objetivo tenemos socialización sobre el uso de pausas activas y ejercicios de relajación ya que esto es de gran ayuda a los colaboradores y se le pone una calificación de 5 (alto), en cuanto a la factibilidad técnica se ha puesto una calificación de 4(medio alto) ya que la técnica que vamos a implementar en la organización es nueva y necesitan nuestros colaboradores adaptarse en la factibilidad financiera se le ha calificado 5 (alto) porque se tiene el presupuesto previsto para este proyecto, en la factibilidad social se ha calificado (4 medio alto) ya que se cuenta con el apoyo familiar y organizacional.

Como objetivo tenemos que se han recudido los índices de estrés laboral en los colaboradores que forman parte de las áreas administrativas del HOSPITAL GINECO-OBSTETRICO ISIDRO se le asigna una valoración de 5 (alto) en ya que se espera obtener resultados positivos con la implementación del programa de pausas activas durante la jornada laboral de los colaboradores mejorando su calidad de vida, así también mejorando el clima organizacional, factibilidad técnica se le da una ponderación de 4 (medio alto); factibilidad financiera 5 (alto) se le da una ponderación de 5 (alto) ya que la empresa colaborara con los recursos necesarios para la socialización del proyecto ya que esto será de gran beneficios para los colaboradores, factibilidad social, alcanza un puntaje de 4 (medio alto) . Por otra parte, la factibilidad técnica, y factibilidad política una estimación de 5 (alto), el total es 95 correspondiente a la categoría alta. Lo cual refleja en los directivos empresariales desean impulsar grandes cambios para fortalecer a los colaboradores, así como mejorar el clima organizacional evitando enfermedades profesionales.

4.3 Definición Matriz Impacto de Objetivos

En la matriz de análisis de objetivos se logra identificar nuestro objetivo principal en cual nos abarco la matriz anterior que obtuvo la mayor calificación, ya que se pretende mejorar el bienestar de los colaboradores. (Cuascota, 2017)

4.4 Matriz de análisis de impacto de objetivos

Tabla 4 Matriz de análisis de impacto de objetivos

| Objetivos | Factibilidad para lograrse | Impacto en genero | Impacto ambiental | Relevancia | Sostenibilidad | Total | Categoría |
|--|--|--|--|--|--|-----------|-------------|
| Distribuir con equidad las tareas. | Equilibrar la carga laboral de los colaboradores (5) | Realizar una socialización a ambos géneros. (5) | Disminuir los conflictos intrapersonales (4) | Compromiso con la mejora del desempeño (4) | Colaboradores alineados a los objetivos de la empresa (5) | 23 | Alto |
| Fomentar el trabajo en equipo. | Mejorar las relaciones interpersonales (5) | Desarrollar la comunicación asertiva en hombres y mujeres. (5) | Satisfacción en el cumplimiento de metas del equipo (5) | Ambiente laboral afable que aporte al desarrollo de las actividades (4) | Equipos de trabajo fortalecidos en comunicación y el trabajo en equipo (5) | 24 | Alto |
| Instruir sobre el uso de pausas activas y ejercicios de relajación. | Promover las buenas prácticas de salud en los colaboradores. (5) | Implantar hábitos que mejoren la calidad de vida de hombres y mujeres. (4) | Restaurar la salud emocional y física. (5) | Colaboradores implicados con buenas prácticas que renueven su capacidad física y emocional (5) | Bienestar y mejora en la productividad (5) | 24 | Alto |
| Reducir los índices de estrés laboral en los colaboradores que forman parte de las áreas administrativas del HOSPITAL GINECO-OBSTETRICO ISIDRO AYORA | Optimizar la productividad de los colaboradores. (5) | Concientizar sobre el cuidado personal de hombres y mujeres ya que mejorara la salud física y emocional. (5) | Difusión del programa y socialización de pausas activas con el resto de le empresa (5) | Disponibilidad del programa de pausas activas para toda la empresa. (5) | Apoyo de la Gerencia para la aplicación y control de pausas activas. (5) | 25 | Alto |
| Total | | | | | | 96 | Alto |

4.4.1 Análisis de la matriz de impacto de objetivos

La matriz de análisis de impacto de objetivos cuenta con las siguientes directrices que son: objetivos, factibilidad para lograrse, impacto de género, impacto ambiental, relevancia, sostenibilidad, total y categoría.

Dado esto tenemos como primer objetivo distribuir con equidad las tareas de nuestros colaboradores, de acuerdo con la factibilidad a lograrse tiene un parámetro de 5 por que se pretende equiparar la carga laboral de los colaboradores, tomando en cuenta que no todo trabajo va a obtener el mismo sacrificio. En el impacto de género se da un parámetro de 5 debido a que se va a realizar una socialización a ambos géneros, promoviendo la socialización de pausas activas así sea de 10 a 15 minutos durante la jornada de trabajo diaria, la suma de los parámetros es de 23 puntos por tal motivo se le otorga categoría alta, lo que nos indica que el objetivo si es viable.

En el impacto ambiental da un parámetro de 4 debido al que el alcance de este objetivo es disminuir los conflictos intrapersonales fomentando lazos de amistad realizando actividades en las cuales los colaboradores estén dispuestos a colaborar realizando dinámicas las cuales estén dispuestos a realizar los grupos indistintamente de como sea la agrupación, la relevancia de este objetivo tiene un parámetro de 4 ya que se pretende obtener el compromiso con la mejora del desempeño de nuestros colaboradores, obteniendo la suma de los parámetros es de 23 puntos por tal motivo se le otorga categoría alta, lo que nos indica que el objetivo si es viable.

En la relevancia se medirán el compromiso con la mejora del desempeño en nuestros colaboradores ya que esto sería de gran beneficio para la productividad de nuestra empresa, así también se logrará mejorar la estabilidad emocional para que en un lapso del tiempo ellos no sufren de este grave problema que es el estrés laboral evitando que estos causen o hagan daño a ellos produciéndoles enfermedades profesionales o algún malestar ya sea físico como mental.

En la sostenibilidad de nuestro proyecto se evaluará si los colaboradores están alineados a los objetivos de la empresa, ya que la empresa está brindando los campos necesarios para la socialización del programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral, mejorando la estabilidad emocional y obteniendo resultados positivos para la empresa.

4.5. Diagrama de estrategias

En el diagrama de estrategias planteamos caminos estratégicos que nos permiten identificar nuestras alternativas de solución los cuales ayudara que el proyecto que es la implementación del programa de pausas activas sea un proyecto viable para la empresa aportando grandes beneficios (Reina, 2014).

4.6 Diagrama de estrategias

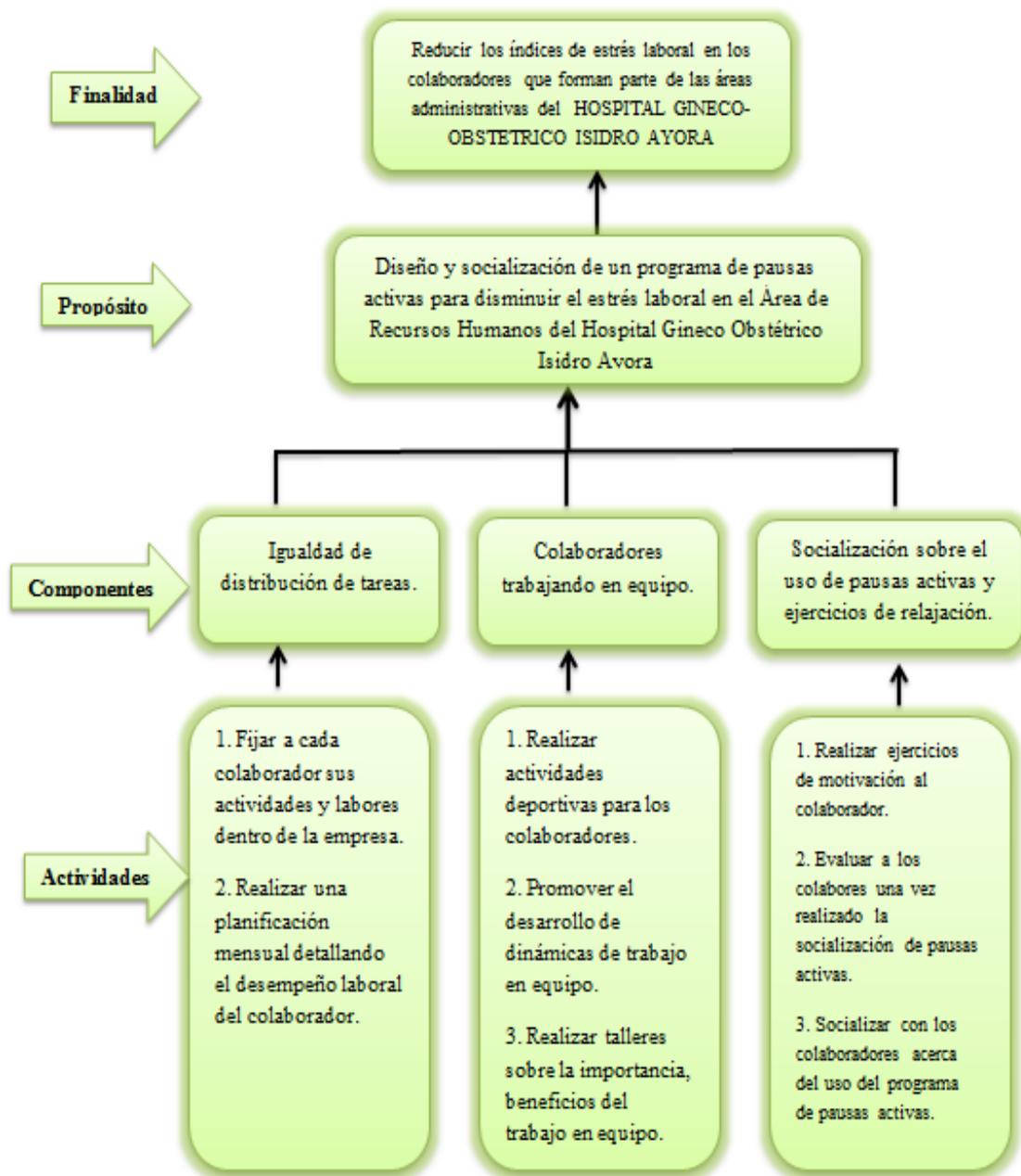


Figura 4 Diagrama de estrategias.

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Vanessa Ortega

4.4.1 Análisis del diagrama de estrategias.

El diagrama de estrategias nos permite identificar nuestras alternativas de solución para nuestro proyecto, en el cual se tiene planteado el propósito y se desarrollan las tres estrategias principales, aquí a su vez también se plantean las actividades para obtener los resultados para nuestros colaboradores.

Como primera estrategia tenemos la igualdad de distribución de tareas de nuestros colaboradores para que por medio de ellos también podamos evaluar el rendimiento de ellos, tomando en cuenta que si se está elaborando las tareas o actividades que se le pidió que realice. Colaboradores trabajando en equipo, realizando actividades de integración ya sean fuera del horario de trabajo o dentro del horario de trabajo ya que estas actividades mejoraran el ambiente de trabajo y se reforzaran lazos de amistad por medio de estas actividades.

Como tercer objetivo tenemos socialización sobre el uso de pausas activas y ejercicios de relajación para que por medio de este programa ellos conozcan el beneficio para nuestros colaboradores ya que este es de gran ayuda para ellos evitando que en un lapso del tiempo ellos sufran enfermedades profesionales.

4.2. Matriz marco lógico

Es una matriz que está conformada por cuatro puntos los cuales son los indicadores, los medios de verificación y los supuestos, en esta matriz de determinan los objetivos los cuales permitirán un mejor rendimiento en los colaboradores. (Estefanía, 2014)

4.4. Matriz del Marco Lógico

| Finalidad | Indicadores | Medios de verificación | Supuestos |
|---|---|---|---|
| Reducir los índices de estrés laboral en los colaboradores que forman parte de las áreas administrativas del HOSPITAL GINECO-OBSTETRICO ISIDRO AYORA. | En el año 2020 el departamento de talento humano mejorara la productividad de los colaboradores en un 10% en el primer trimestre. | Informes acerca de la socialización del programa de pausas activas de los colaboradores. | Los colaboradores tienen la motivación de ser mejores en la empresa. |
| Propósito | Indicadores | Medios de verificación | Supuestos |
| Diseño y socialización de un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral en el Área de Recursos Humanos del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora. | En el año 2020 los colaboradores bajarán el nivel de estrés laboral en un 15%, ya que tendrán el beneficio de usar el programa de pausas activas. | Evaluar el nivel de estrés en los colaboradores de la empresa mediante una encuesta. Listado de asistencia de los colaboradores. | Colaboradores practicando las pausas activas mediante el programa, interesados en prevenir enfermedades profesionales. |
| Componentes | Indicadores | Medios de verificación | Supuestos |
| 1. Igualdad en distribución de tareas. 2. Colaboradores trabajando en equipo. 3. Socialización sobre el uso de pausas activas y ejercicios de relajación. | En el año 2020 los colaboradores tendrán en claro sus actividades, labores dentro de la empresa, ya que esto mejorara en un 20% al año el trabajo en equipo. | 1. Evaluar la comunicación de los colaboradores de la empresa. 2. Controlar el desempeño en los colaboradores de sus actividades diarias. 3. Socializar el rendimiento grupal del departamento de la empresa. | Incremento de productividad de nuestros colaboradores para la empresa. Mejor clima laboral, que motiva a los colaboradores a desempeñar sus actividades. |
| Actividades | Presupuesto | Medios de verificación | Supuestos |
| 1.1. Fijar a cada colaborador sus actividades y labores dentro de la empresa. 1.2. Realizar una planificación mensual detallando el desempeño laboral de los colaboradores. 2.1. Realizar actividades deportivas para los colaboradores. 2.2 Promover el desarrollo de dinámicas de | En el resumen presupuesto para la realización de estas actividades se van a considerar gastos como gastos impresiones, copias, software y papelería y artículos de oficina, laptop. | 1.1Cronograma de la realización del proyecto. 1.2Dinámicas de participación del trabajo en equipo. 2.1equipo. Cada colaborador aporte una frase | Los colaboradores de la empresa mantienen un interés positivo en la colaboración de la realización del proyecto. Colaboradores preocupados en mejorar el ambiente laboral en la empresa. |
| trabajo en equipo. 2.3. Realizar talleres sobre la importancia, beneficios del trabajo en equipo. 3.1. Realizar ejercicios de motivación al colaborador. 3.2. Evaluar a los colaboradores una vez realizando la socialización de pausas activas. 3.3. Socializar con los colaboradores acerca del uso del programa de pausas activas. | | motivacional. | Colaboradores comprometidos a colocar su frase semanal. |

Fuente: Hospital Isidro Ayora

Elaborado por: Vanessa Ortega

Tabla 5 Matriz marco lógico

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL GINECO- OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL AÑO 2019-2020

3.8. Análisis matriz marco lógico

La matriz del marco lógico se tiene como finalidad reducir los índices de estrés laboral en los colaboradores que forman parte de las áreas administrativas del HOSPITAL GINECO- OBSTETRICO ISIDRO AYORA cuyo indicador será que en el año 2020 el departamento de talento humano mejorara la productividad de los colaboradores en un 10% en el primer trimestre ya que los colaboradores se encuentran más incentivados, dado a esto los medios de verificación serán los Informes acerca de la socialización del programa de pausas activas de los colaboradores ya que con esto obtendremos a colaboradores motivados a ser mejor en la empresa.

Como propósito tenemos el diseño y socialización de un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral en el Área de Recursos Humanos del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora, el indicador es que a partir del año 2020 los colaboradores bajaran el nivel de estrés laboral en un 15%, ya que tendrán el beneficio de usar el programa de pausas activas, ya que este programa será grandioso y bajara el nivel de estrés en los colaboradores, los medios de verificación serán evaluaciones del nivel de estrés en los colaboradores de la empresa mediante una encuesta, y el listado de asistencia de los colaboradores, con esto se lograra que los colaboradores practiquen las pausas activas mediante el programa, interesados en prevenir enfermedades profesionales.

Como primer componente tenemos la igualdad en distribución de tareas, como segundo componente tenemos a los colaboradores trabajando en equipo, y como último, como indicador tenemos que en el año 2020 los colaboradores tendrán en claro sus actividades, labores dentro de la empresa, ya que esto mejorara en un 20% al año el

trabajo en equipo motivando a que los colaboradores desempeñen sus labores con ganas y motivación así mejorando su rendimiento en el ámbito laboral previniendo enfermedades profesionales y reduciendo el alto índice de estrés laboral en la empresa.

Como primera actividad tenemos fijar a cada colaborador sus actividades y labores dentro de la empresa para así que ellos tengan en claro las actividades a realizarse dentro de la empresa o departamento, como segunda actividad tenemos realizar una planificación mensual detallando el desempeño laboral del colaborador para ver en qué porcentaje de desempeño se encuentra dentro de la empresa, como tercera actividad tenemos realizar actividades deportivas para los colaboradores para que con estas actividades se refuerce el trabajo en equipo y disminuya al nivel de estrés de los mismos, como cuarta actividad tenemos promover el desarrollo de dinámicas de trabajo en equipo para que así incremente la participación de los colaboradores en actividades dentro de la empresa, como quinta actividad tenemos realizar talleres sobre la importancia, beneficios del trabajo en equipo dándoles a conocer que esto puede causar que en el departamento se viva un mal clima laboral, como sexta actividad tenemos realizar ejercicios de motivación al colaborador esto se pretende realizar ya que en muchos de los colaboradores vienen de su casa con problemas y no tienen el nivel de concentración al momento de realizar sus labores de trabajo, como séptima actividad tenemos evaluar a los colaboradores una vez realizado la socialización de pausas activas para así verificar si el colaborador tiene el interés de que en un lapso del tiempo puede sufrir enfermedades profesionales, como octava actividad tenemos el socializar con los colaboradores acerca del uso de programa de pausas activas en cual será de beneficio para el departamento.

En el resumen presupuesto para la realización de estas actividades se van a considerar gastos como gastos impresiones, copias, software y papelería y artículos de oficina, laptop.

Capítulo V

Propuesta

5.1. Antecedentes

“El hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora llamado ahora como la Maternidad Isidro Ayora el cual su nombre fue escogido en honor al ex - presidente de la República Dr. Isidro Ayora Cueva iniciativa de la Honorable Junta Central de Asistencia Pública”. (ZAMBRANO, 2005)

Según el Registro Oficial N° 118 del 30 de enero de 1980, se cambió el nombre de Maternidad “Isidro Ayora” por el de Hospital Gineco Obstétrico “Isidro Ayora”. En lo oficios N° 101 del 31 de octubre y N° 1952 del 12 de noviembre de 1979 la Dirección de la Maternidad “Isidro Ayora” de la ciudad de Quito por razones de orden técnico funcional, establece que la Maternidad es un Hospital de Especialidad, no exclusivamente obstétrico, sino que cubre el campo ginecológico en su más amplia patología. En la actualidad es un hospital en donde se atiende las tres especialidades: Obstetricia, Ginecología y Neonatología-Pediatría. Como especializaciones, se mantiene Consulta Externa, Hospitalización e Intervenciones Quirúrgicas.

El Hospital Gineco Obstétrico “Isidro Ayora”, por decreto gubernamental de febrero de 1982, es un Hospital de Especialidad, de referencia nacional, docente, que da atención a la madre embarazada en el control prenatal, labor, parto y puerperio, al recién nacido considerándolos como una unidad biopsicosocial y a la mujer que requiere atención ginecológica, orientación y control de planificación familiar tanto en Consulta Externa como en Hospitalización.

El Hospital además cumple la función docente, en las áreas de Ginecología, Obstetricia, Pediatría y Enfermería. El Hospital Gineco Obstétrico “Isidro Ayora” presta su colaboración para la realización de cursos de postgrado en Ginecología Obstetricia y Pediatría, contribuyendo de esta manera en la preparación del médico general y del especialista que se inicia en las aulas universitarias. (Navas, 2013)

Al realizar mis prácticas pre-profesionales pude evidenciar que los colaboradores del área realizan su trabajo con un rendimiento bajo, así mismo el mal clima laboral que existe dentro del departamento, es por eso que mi propuesta es implementar un Programa De Pausas activas para así disminuir el estrés en los colaboradores y mejorar el clima organizacional.



➤ **Programa de pausas activas**

El programa de pausas activas tiene como objetivo concienciar a los colaboradores del departamento sobre el interés del porque es importante implementar este proyecto dentro de la jornada laboral ya que quieren velar el

bienestar de los colaboradores, implementando planes preventivos que eviten las enfermedades profesionales en el lapso del tiempo. (Estrada, 2019)

➤ **Objetivo de la propuesta**

Diseñar un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral en el área de Recursos Humanos, con el fin de velar por el bienestar de los colaboradores para obtener un rendimiento óptimo en la empresa incrementando el trabajo en equipo.

➤ **Objetivo de un programa de pausas activas**

El objetivo de un programa de Pausas Activas en las empresas es de gran aportación ya que evita enfermedades profesionales, a su vez incentivando a los colaboradores que realicen ejercicios de relajación para disminuir el estrés, que es causado por sus actividades laborales. (Estrada, 2019)

➤ **Reseña Histórica de un programa de pausas activas**

La Pausa Laboral en nuestros colaboradores busca fundamentarse en realizar una rutina de ejercicios estiramientos y ejercicios de relajación el cual algunos de estos son realizados por funcionarios de distintas instituciones durante su jornada laboral durante 15 minutos diarios.

El esfuerzo emocional que realizan los colaboradores es de mucha fuerza y esto en un lapso del tiempo causa enfermedades en ellos los cuales afectan su sistema nervioso como a su nivel físico ocasionando daños que en un lapso del tiempo puede

Ocasionar graves daños en su salud, incluso dándoles de baja de sus actividades laborales. (Publica, 2013)

Desde hace más de 15 años, cuando en las grandes empresas empezaron a notar que sus colaboradores empezaron a sufrir enfermedades profesionales a causa de su trabajo las cuales suelen ser: síndrome del túnel del carpo, desgarres musculares y oculares, dolores en el cuerpo y estrés. (Estrada, 2019)

➤ **Que son las pausas activas**

Son actividades físicas las cuales se desarrollan dentro de la jornada de trabajo, estas pausas tienen una duración de diez a quince minutos según la normativa de la empresa, en estas prácticas evitan que los colaboradores tengan un alto índice de estrés laboral precautelando el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso de equipos de oficina. (Trasmisibles, 2015)

➤ **Porque realizar pausas activas**

Es de mucha importancia realizar ya que esto logra que los colaboradores aumenten su actividad mental así mismo permitiendo que ellos realicen sus actividades laborales con un mayor optimismo y con energía positiva mejorando el ámbito de trabajo. (Trasmisibles, 2015)

➤ **Beneficios de las pausas activas**

- ✓ Disminuye el estrés en nuestros colaboradores.
- ✓ Mejora la capacidad de concentración

- ✓ Aumenta en trabajo en equipo entre los colaboradores.
- ✓ Mejora el desempeño laboral
- ✓ Disminuye índice de enfermedades profesionales

➤ **Cuál debe ser el contenido de las pausas activas**

No hay un contenido específico que Riga a las pausas activas este contenido debe ser establecido por la empresa en donde ellos vean y determinen cuales son las necesidades de sus colaboradores para evitar el estrés laboral en ellos y prevenir las enfermedades profesionales (Trasmisibles, 2015)

➤ **Qué elementos son necesarios para coordinar el programa de pausas activas**

Para poder desarrollar nuestro proyecto el cual es un programa de pausas activas existe el apoyo primordial de la Gerente de Administración de Recursos Humanos la cual está preocupada por la salud de sus colaboradores.

Este programa se implementara con el fin de precautelar enfermedades en los colaboradores del departamento de talento humano junto con el departamento de Salud Ocupacional quienes son responsables de velar por los colaboradores. (Trasmisibles, 2015)

➤ **Donde se deben realizar las pausas activas**

Las empresas deben garantizar la salud de los colaboradores es así que ellos deben buscar el lugar indicado para poder realizar estos ejercicios tomando todas las

medidas necesarias de higiene y protección de nuestros trabajadores. (Trasmisibles, 2015)

5.2. Marco Conceptual

Actividad Física

Según lo define (Trasmisibles, 2015),

“Se denomina a todo movimiento corporal voluntario, repetitivo, que implique un gasto calórico por encima de los niveles basales o de reposo”

Según lo define (Pérez, 2014. p.1)

“La actividad física puede ser contemplada como el movimiento corporal de cualquier tipo producido por la contracción muscular y que conduce a un incremento sustancial del gasto energético de la persona”

Según lo define (Trasmisibles, 2015)

“Es una actividad física, programada, estructurada, y repetida con el objeto de mejorar la condición física, y que generalmente se realiza en el tiempo libre”

Según lo define (Saz, 2011. p.1)

“El ejercicio físico es general en todo el cuerpo, actúa modificando la fisiología y la bioquímica celular, pero es más evidente en las partes del cuerpo que se activan durante la práctica del ejercicio, como los músculos, los huesos, las articulaciones, el sistema circulatorio o el metabolismo”

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL GINECO- OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL AÑO 2019-2020

Deporte

Según lo define (Trasmisibles, 2015)

“Este se relaciona con un tipo de ejercicio enmarcado dentro de unas reglas especiales, en áreas claramente limitadas, con atuendos especiales y propios para esa práctica deportiva, y generalmente con la intencionalidad de competir”

Según lo define (Robles, 2009. p.1)

“Recreación, pasatiempo, placer, diversión o ejercicio físico, por lo común al aire libre”. Mientras que en su segundo significado hace referencia a la “actividad física, ejercida como juego o competición, cuya práctica supone entrenamiento y sujeción a normas”

Condición Física

Según lo define (Trasmisibles, 2015)

“Es el conjunto de atributos físicos que la persona tiene o alcanza y que se relacionan con la habilidad de llevar a cabo actividades de la vida diaria, que incluyen la resistencia cardiorrespiratoria, la fuerza, la flexibilidad, el control neuromotor.”

Según lo define (Escarlante, 2012. p.2)

“Es el conjunto de cualidades o capacidades motrices del sujeto, susceptibles de mejora por medio de trabajo físico”

5.3. Marco Legal

En el artículo 118 de la Ley Orgánica de Salud dispone “Los empleados protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, pausas activas, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales”

Este artículo se implementa ya que a causa de las enfermedades profesionales muchas empresas obtienen la jubilación de algunos de sus colaboradores, ya que no han tomado precauciones para prevenir las enfermedades profesionales, que muchas de ellas son causadas por el alto índice de estrés, es por esto que la ley orgánica de salud vela por el bienestar de los colaboradores exigiendo a las empresas que se implementen pausas activas.

El artículo 410 del código de trabajo prevé que “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presten 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”.

5.4. Marco Metodológico

5.5. Enfoque de la Investigación

(Fuentes, 2008) Investigación y Desarrollo (I+D+I) son dos actividades científicas y tecnológicas de gran valor, implican la creación de nuevo conocimiento, elemento clave para el progreso general de la sociedad. Se les añade la aplicación práctica de progresos a través de la Innovación.

Para la elaboración de nuestro proyecto utilizaremos el modelo de investigación (I+D+I) las cuales significan investigación, desarrollo, e innovación, el cual consta de 5 tablas, 4 figuras y principalmente de 9 matrices, también se utilizará el análisis inductivo y deductivo al momento en que realizaremos nuestra conceptualización.

Como siguiente punto tenemos en que se aplicara la técnica de observación directa y la principal que es la técnica de recolección de datos ya que realizamos nuestra encuesta la cual se elaboró de preguntas cerradas, por esta razón tendrá un enfoque cuantitativo ya que se aplicaran las encuestas y se obtendrán datos a causa del estrés laboral, ya que deseamos velar por el bienestar de nuestros colaboradores del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora para disminuir los altos índices de estrés a causa de sus labores diarios.

5.6. Tipos de Investigación

Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva, como su nombre lo indica describe las características de lo que se va a investigar nos da características también descriptivas que ayudan a la elaboración del proyecto, en nuestro campo de investigación nos ayudara a la descripción de cuáles son las enfermedades profesionales que están sufriendo nuestros colaboradores. (Velducea, 2010).

Investigación Exploratoria

La Investigación exploratoria nos ayuda a determinar si las investigaciones son lo suficientemente para poner en marcha algún proyecto, también nos ayuda a decidir con mayor profundidad en la investigación, en el campo de nuestra investigación lo aplicamos en el momento de realizar la investigación ya que ayudara a determinar si el problema en el area es verdadero para poder poner en marcha a nuestro proyecto. (Velducea, 2010).

Investigación Explicativa

La investigación explicativa en la investigación del proyecto establece causas y efectos los cuales ayudan para que al final de proyecto pueda determinarse el éxito o el fracaso, en el ámbito de nuestra investigación aplicamos en la parte del árbol de problemas ya que es ahí en donde determinamos nuestros problemas. (Velducea, 2010).

Enfoque cuantitativo

En el enfoque cuantitativo nos abarca resultados a través de la recopilación de datos, las cuales se aplican o se utilizan herramientas matemáticas para establecer algún dato en la investigación del proyecto, en el ámbito de nuestra investigación lo aplicaremos en la parte de los resultados estadísticos. (Cuascota, 2017)

La encuesta.

“Es un método en cual se realizada a una determinada población, o conjunto ya que esta nos permite receptar información acerca de un tema o investigación en el cual las personas tienen conocimientos sobre un problema en particular”
(Cuascota, 2017)

El cuestionario

Es un método el cual abarca resultados a través de un sistema de preguntas estructuradas en formularios impresos, que la persona encuestada responde por sí mismo, sin la participación del entrevistador, con la finalidad de obtener información o datos que sirvan para demostrar las hipótesis verdaderas de un tema. (Cuascota, 2017)

5.7. Propuesta Técnica

Población y muestra

Población

La población es el conjunto de personas a las que aplicaremos una encuesta en el Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora, para obtener datos los cuales nos permitan identificar el nivel de conocimiento en los colaboradores acerca de las pausas activas para disminuir el estrés laboral y enfermedades profesionales.

En este caso no se aplicara la fórmula de la muestra ya que tenemos un grupo determinado los cuales están conformador de 15 colaboradores que pertenecen al Área de Recursos Humanos.

Muestra

Es la parte representativa de un conjunto o población que ha sido tomada para el estudio de esa característica o condición (Carillo, 2015)



Ilustración 14

Elaborado por: Vanessa Ortega

Fuente: Investigación del proyecto.

Formula:

$$n = \frac{N(P * Q)Z^2}{(N - 1)e^2 + (P * Q) * Z^2}$$

| Variable | Concepto |
|----------|--|
| P | Población. |
| Q | Probabilidad de ocurrencia. |
| N | Población o universo. |
| E | Error de estimación. |
| Z | Valor expresado en desviación típicos y que está en función de un nivel de confianza dado. |

5.8. Modelo de la encuesta

 **HOSPITAL GINECO OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA**

Encuesta Pausas Activas Y Estrés Laboral

Objetivo: Conocer si los colaboradores han realizado pausas activas dentro de la empresa para evitar el estrés laboral.

Género: **Fecha:**

Área:

1.- ¿Conoce usted que es el estrés laboral?

Sí No

2.- ¿Usted sabe que son las pausas activas?

Sí No

3.- ¿Conoce usted que, a causa del estrés, puede sufrir enfermedades profesionales?

Sí No

4.- ¿Ha realizado pausas activas en su empresa?

Sí No

5.- ¿Ha percibido que la empresa se interesa por el bienestar del colaborador?

Sí No

6.- ¿Practicaría pausas activas para disminuir el estrés laboral?

Sí No

7.- ¿Sabía usted que realizar pausas activas disminuye las enfermedades profesionales?

Sí No

8.- ¿Sabe usted cuales son las enfermedades profesionales?

Sí No

9.- ¿Estaría de acuerdo que se implemente este programa de pausas activas en su lugar de trabajo?

Sí No

5.8.1 Tabulación y análisis de datos

Pregunta N°1 ¿Conoce usted que es el estrés laboral?

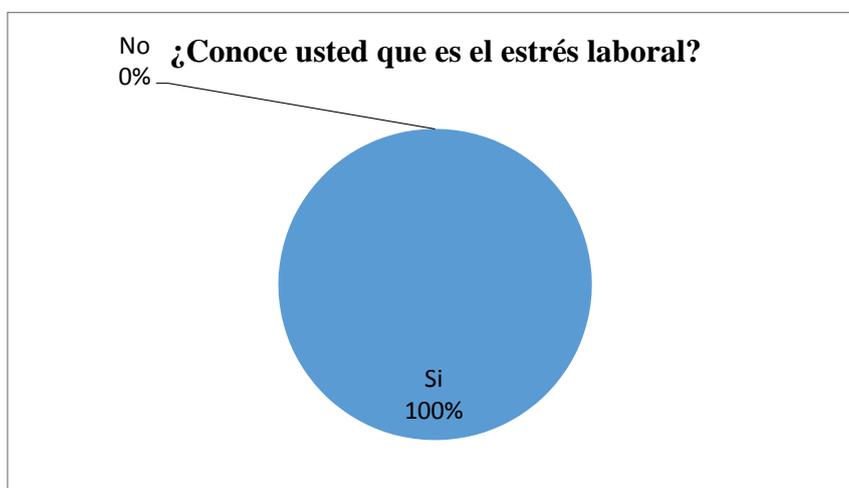
Tabla 5 Estrés laboral

| Alternativas | Encuestados | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Si | 15 | 100% |
| No | 0 | 0 |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Figura 5 Pregunta N°1



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Análisis: En la tabulación de la figura N°1 observamos que el total de los colaboradores encuestados del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora tienen un gran conocimiento acerca de que es el estrés laboral.

Pregunta N°2 ¿Usted sabe que son las pausas activas?

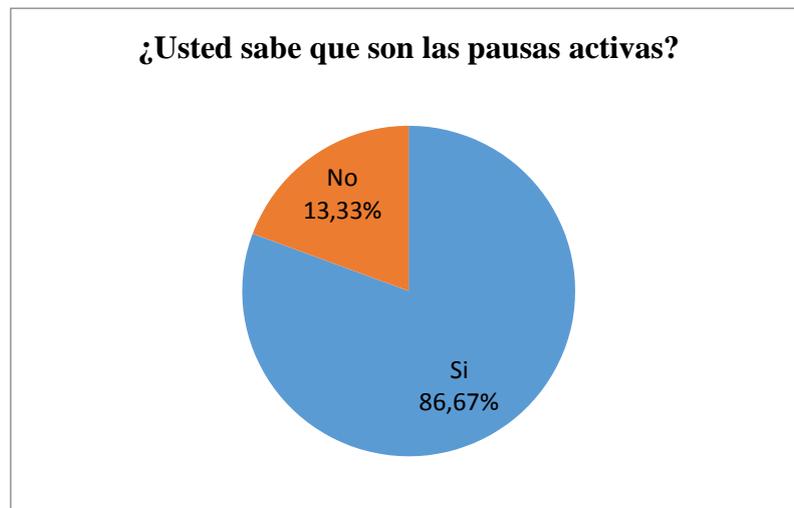
Tabla 6 Pausas Activas

| Alternativas | Encuestados | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Si | 13 | 86,67% |
| No | 2 | 13,33% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Figura 6 Pregunta N°2



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Análisis: En la tabulación de la figura N°2 observamos que el total de los colaboradores encuestados del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora el 13,33% no tiene claro de que son las pausas activas han escuchado hablar del tema pero no tiene un gran conocimiento, mientras que el 86,67% si tiene claro de que son las pausas activas.

Pregunta N°3 ¿Conoce usted que, a causa del estrés, puede sufrir enfermedades profesionales?

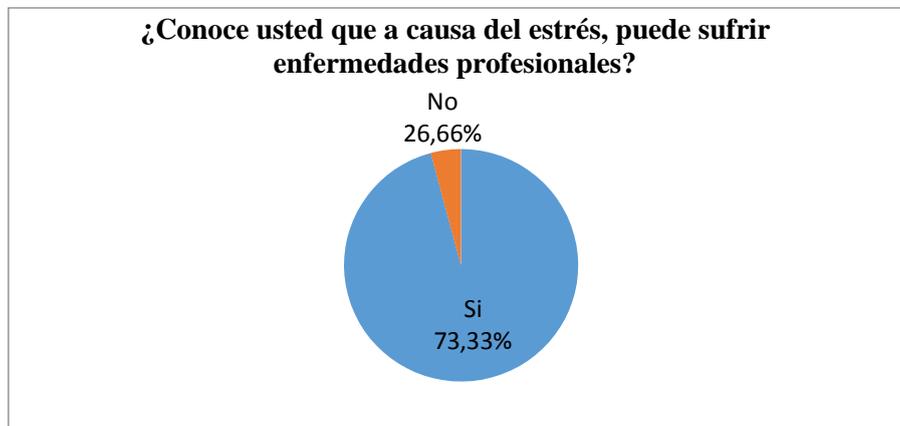
Tabla 7 Enfermedades profesionales

| Alternativas | Encuestados | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Si | 11 | 73,33% |
| No | 4 | 26,66% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Figura 7 Pregunta N°3



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Análisis: En la tabulación de la figura N°3 observamos que el total de los colaboradores encuestados del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora el 26,66% de no han tenido conocimiento acerca del tema que a causa del estrés que realizan sus actividades laborales pueden sufrir enfermedades profesionales, mientras que el 73,33% si tiene conocimiento acerca de este tema.

Pregunta N°4 ¿Ha realizado pausas activas en su empresa?

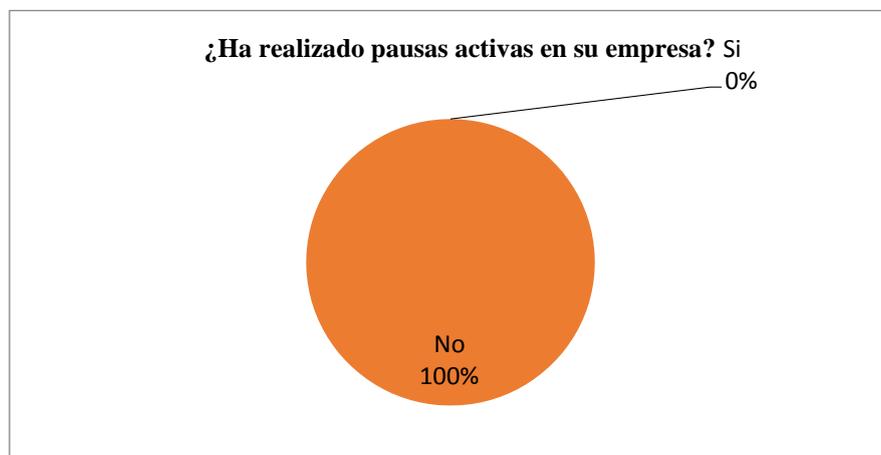
Tabla 8 Ejercicio Pausas Activas

| Alternativas | Encuestados | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Si | 0 | 0 |
| No | 15 | 100% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Figura 8 Pregunta N°4



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Análisis: En la tabulación de la figura N°4 observamos que el total de los colaboradores encuestados del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora el 100% de los colaboradores de la empresa no ha realizado pausas activas dentro de su jornada laboral, es por ello por lo que quieren que se aplique el programa de pausas activas en la empresa.

Pregunta N°5 ¿Ha percibido que la empresa se interesa por el bienestar del colaborador?

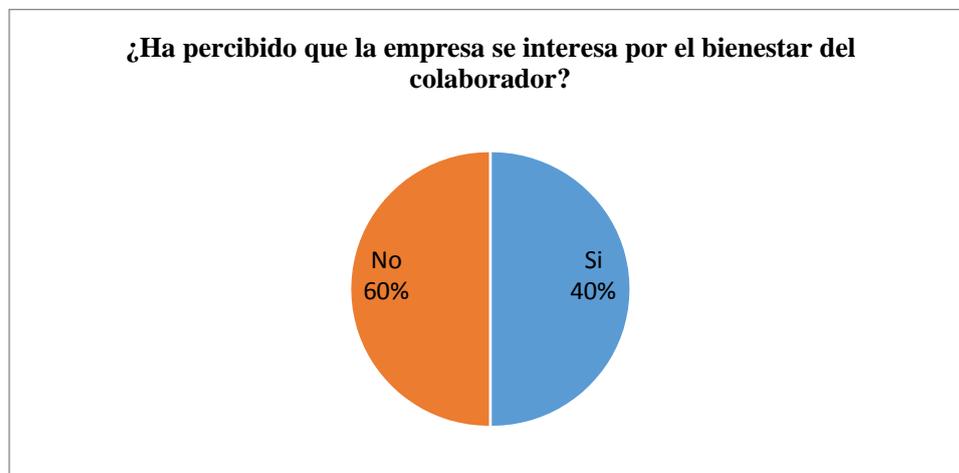
Tabla 9 Bienestar Colaboradores

| Alternativas | Encuestados | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Si | 6 | 40% |
| No | 9 | 60% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Figura 9 Pregunta N°5



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Análisis: En la tabulación de la figura N°5 observamos que el total de los colaboradores encuestados del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora el 40% de los colaboradores han percibido que la empresa si se preocupa por el bienestar de ellos, mientras que el 60% sienten o han notado que la empresa no tiene interés el mejorar el bienestar de ellos.

Pregunta N°6 ¿Practicaría pausas activas para disminuir el estrés laboral?

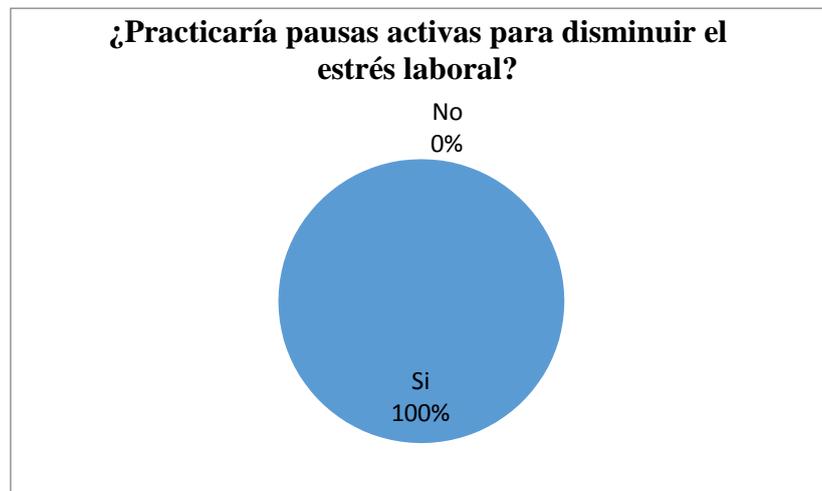
Tabla 10 Prevenir estrés laboral

| Alternativas | Encuestados | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Si | 15 | 100% |
| No | 0 | 0 |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Figura 10 Pregunta N°6



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Análisis: En la tabulación de la figura N°6 observamos que el total de los colaboradores encuestados del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora el 100% están interesados el practicar pausas activas ya que ellos tienen interés en disminuir el estrés laboral para mejorar el rendimiento y clima organizacional.

Pregunta N°7 ¿Sabía usted que realizar pausas activas disminuye las enfermedades profesionales?

Tabla 11 Prevención enfermedades profesionales

| Alternativas | Encuestados | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Si | 5 | 33,33% |
| No | 10 | 66,66% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Figura 11 Pregunta N°7



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Análisis: En la tabulación de la figura N°7 observamos que el total de los colaboradores encuestados del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora el 33,33% tiene conocimiento en que practicar pausas activas dentro de la jornada laboral reduce el nivel de enfermedades profesionales, mientras que el 66,66% no tenía conocimiento de la importancia de estas.

Pregunta N°8 ¿Sabe usted cuales son las enfermedades profesionales?

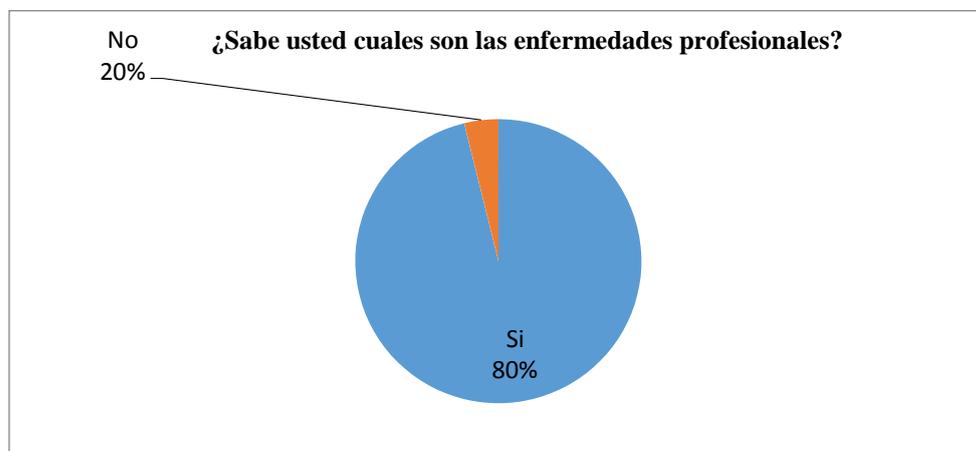
Tabla 12 Que son enfermedades profesionales

| Alternativas | Encuestados | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Si | 12 | 80% |
| No | 3 | 20% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Figura 12 Pregunta N°8



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Análisis: En la tabulación de la figura N°8 observamos que el total de los colaboradores encuestados del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora el 80% tiene en claro y conocen acerca de las enfermedades profesionales por qué se provocan y sus causas, mientras que el 20% no conocen acerca del tema.

Pregunta N°9 ¿Estaría de acuerdo que se implemente este programa de pausas activas en su lugar de trabajo?

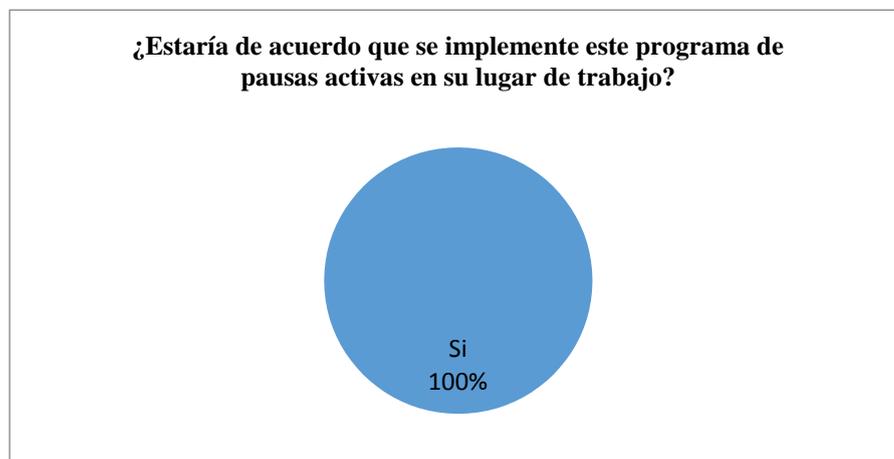
Tabla 13 Programa pausas activas

| Alternativas | Encuestados | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Si | 15 | 0 |
| No | 0 | 100% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Figura 13 Pregunta N°9



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Vanessa Ortega

Análisis: En la tabulación de la figura N°9 observamos que el total de los colaboradores encuestados del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora el 100% está interesado en que este proyecto se aplique dentro de la empresa, ya que es de gran beneficio para los colaboradores evitando enfermedades profesionales y mejorando el clima organizacional.

5.4.1 Interpretación y análisis

Una vez realizada la encuesta en los colaboradores del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora en el área de Recursos Humanos a las cuales aplicamos a los 15 colaboradores del área, se pudo comprobar mediante el estudio realizado a través de las encuestas que los colaboradores tienen un alto índice de estrés a causas de sus laborales diarias, donde se ha determinado la preocupación, principalmente por su salud ya que en un lapso del tiempo pueden llegar a sufrir grandes enfermedades profesionales, así mismo los resultados abarcan que no se han practicado pausas activas dentro del área, en la cual nos indican que los colaboradores están interesados en realizas estas pausas activas dentro de su jornada laboral, así mismo están decididos a apoyar este proyecto ya que es de mucha ayuda para el bienestar de los colaboradores y también de la empresa porque pueden disminuir el alto índice de estrés laboral en sus trabajadores.

Formulación de la Aplicación de la Propuesta

“Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora”



“Guía de Pausas Activas”

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL GINECO- OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL AÑO 2019-2020

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 66 |
| FILOSOFÍA CORPORATIVA | 67 |
| 1.1. VISIÓN | 67 |
| 1.2. MISIÓN | 67 |
| 1.3. VALORES | 67 |
| 1.4. OBJETIVO GENERAL | 69 |
| 1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 69 |
| 1.6. ALCANCE..... | 69 |
| TEMÁTICA..... | 71 |
| 2.1. EJERCICIOS DE PAUSAS ACTIVAS POSTURAS..... | 73 |
| 2.2. EJERCICIO DE HOMBROS..... | 74 |
| 2.3. EJERCICIO DE BRAZOS | 75 |
| 2.4. EJERCICIO DE MANOS..... | 76 |
| 2.6. EJERCICIO DE CADERA Y MIEMBROS INFERIORES | 78 |
| 3.0. EJERCICIOS DE PAUSAS ACTIVAS DE OJOS | 79 |
| 3.1. EJERCICIOS DE PARPADEA CON FRECUENCIA. | 80 |
| 3.2. EJERCICIOS DE ABRE Y CIERRA LOS OJOS. | 81 |
| 3.3. EJERCICIOS DE HAZ PALMIG..... | 82 |
| 3.4. EJERCICIOS DE CAMBIA LA MIRADA..... | 83 |
| 4.0. EJERCICIOS DE PAUSAS ACTIVAS RELAJACIÓN..... | 84 |
| 4.1. EJERCICIOS DE GIMNASIA CEREBRAL | 85 |
| 5.0. CONSEJOS PARA PREVENIR EMFERMEDADES..... | 86 |
| 6.0. CRONOGRAMA | 87 |
| 7.0. GLOSARIO DE TÉRMINOS..... | 88 |

Introducción

La guía de pausas activas detalla una serie de ejercicios los cuales se van a aplicar en el departamento del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora en el área de Recursos Humanos los mismos que servirán para mejorar la calidad de vida de los colaboradores y prevenir enfermedades profesionales que son causadas por el trabajo monótono permitiendo altos índices de estrés.

Este programa tiene como finalidad mejorar el rendimiento físico, psicológico en nuestro colaborador mediante la aplicación de movimientos que activan el sistema musculo esquelético, cardiovascular, respiratorio y cognitivo, buscando mejorar la postura, aumentar la energía para un desempeño eficiente de los colaboradores.

Filosofía Corporativa

1.1. Visión

Ser reconocidos por la ciudadanía como hospitales accesibles, que presentan una atención de calidad que satisface las necesidades y expectativas de la población bajo principios fundamentales de la salud pública y bioética, utilizando la tecnología y los recursos públicos de forma eficiente y transparente.

1.2. Misión

Prestar servicios de salud con calidad y calidez en el ámbito de la asistencia especializada, a través de su cartera de servicios, cumpliendo con la responsabilidad de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación de la salud integral, docencia e investigación, conforme a las políticas de Ministerio de Salud Pública y el trabajo en red, en el marco de la justicia y equidad social.

1.3. Valores

- ✓ **Respeto.** - Entendemos que todas las personas son iguales y merecen el mejor servicio, por lo que nos comprometemos, a respetar su dignidad y atender sus necesidades teniendo en cuenta en todo momento, sus derechos.
- ✓ **Inclusión.** - Reconocemos que los grupos sociales son distintos y valoramos sus diferencias.
- ✓ **Vocación de servicios.** - Nuestra labor diaria la hacemos con pasión.
- ✓ **Compromiso.** Nos comprometemos a que nuestras capacidades cumplan todo lo aquello que se nos ha confiado.

- ✓ **Integridad.** - Tenemos la capacidad para decidir responsablemente sobre nuestro comportamiento.
- ✓ **Justicia.** - Creemos que todas las personas tienen las mismas oportunidades y trabajamos para ello.
- ✓ **Lealtad.** - Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.

1.4. Objetivo General

Diseñar un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral en el área de Recursos Humanos, con el fin de velar por el bienestar de los colaboradores para obtener un rendimiento óptimo en la empresa incrementando el trabajo en equipo.

1.5. Objetivos Específicos

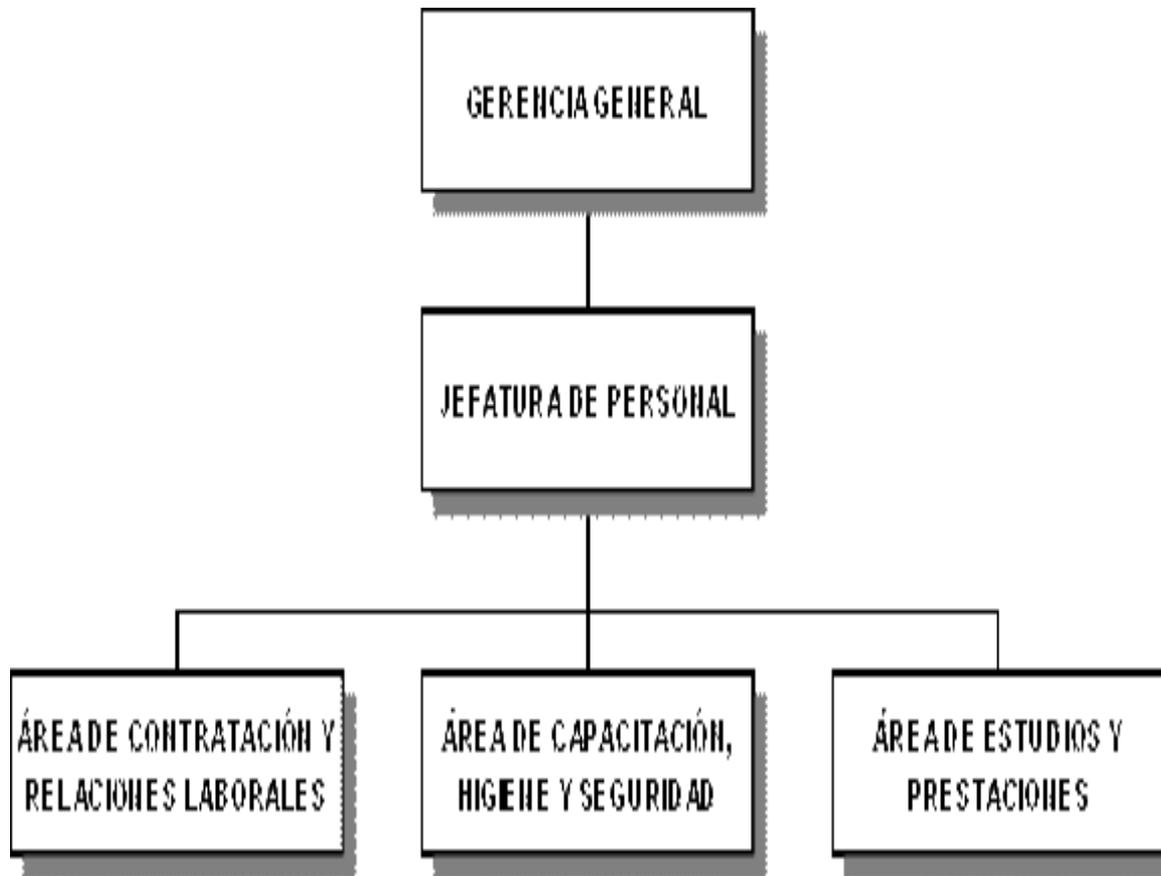
- ✓ Implementar pausas activas durante la jornada laboral.
- ✓ Cambiar los hábitos laborales para mejorar el desempeño laboral.
- ✓ Reducir el estrés laboral y físico.
- ✓ Fortalecer la motivación y empoderamiento de los colaboradores.

1.6. Alcance

Este programa esta direccionado al departamento de Recursos Humanos del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora.

1.7. Organigrama institucional

Figura 14 Organigrama



Temática

Actividades de los colaboradores

Las actividades que realizan los colaboradores del Área de Recursos Humanos son realizar acciones del personal, realizar roles de pagos mensuales de los colaboradores, verificar en el sistema el horario de entrada y salida, ubicar en la matriz las salidas a vacaciones, estas actividades, los colaboradores la realizan en un computador en horario de 8:00 de la mañana a 17:30 de la tarde.

Problemas al estar en el computador

Los colaboradores se encuentran durante 8 horas diarias en el computador realizando sus actividades laborales las cuales pueden ocasionarles las siguientes causas:

1. Síndrome del Túnel Carpiano:

“El síndrome del túnel carpiano es una enfermedad que ocurre cuando el nervio que va desde el antebrazo hasta la mano, se presiona o se atrapa dentro del túnel carpiano, a nivel de la muñeca, causando entumecimiento, y debilidad en la mano afectada”. (Dominguez, 2014)

2. Daños en la audición:

“Si escucha música en unos audífonos a todo volumen, se arriesga a sufrir problemas de audición. El primero y más importante es la hipoacusia (sordera), problemas en el equilibrio (este sentido se encuentra en el oído) y en el corto plazo”. (Dominguez, 2014)

3. Problemas mentales:

“Muchas personas presentan enfermedades como la depresión, el aislamiento social, la ansiedad, la pérdida del placer y el disfrute de las actividades diarias, entre otros problemas psicológicos”. (Dominguez, 2014)

4. Sobrepeso y obesidad:

“Un reciente estudio confirmó que las personas que pasan tanto tiempo frente son más proclives al sedentarismo, y por ende, a padecer sobrepeso y obesidad”. (Dominguez, 2014)

5. Daños irreparables en el sistema nervioso:

“Puede causar daños irreversibles en el sistema nervioso central, ya que los campos electromagnéticos que estas emiten provocan enfermedades relacionadas con este como vértigo, fatiga, trastornos del sueño, pérdida de memoria y desarrollo de tumores cerebrales”. (Dominguez, 2014)

6. Enfermedades oculares:

“Permanecer mirando por horas las pantallas de un computador o televisor puede traer también problemas en los ojos. Los más comunes son: resequedad, tensión ocular, etc. La recomendación es realizar pausas activas para relajar los ojos de la exposición a estos elementos”. (Dominguez, 2014)

7. Adicción:

“La obsesión por la tecnología es una realidad en el mundo moderno. Tanto así ésta ya están catalogada como una enfermedad por los especialistas. Y hay varias: está la nomofobia (miedo a no tener a la mano el celular) la portatilitis”. (Dominguez, 2014)

Ejercicios para evitar enfermedades Profesionales

2.1. Ejercicios de pausas activas Posturas

Ejercicio: Cuello

Duración: 2 minutos, dos veces al día.

Indicaciones: El ejercicio debe ser realizado lentamente de forma que no produzca excesivo dolor.

Objetivo: Los ejercicios de cuello ayudaran a mantener una mejor postura y elasticidad en las articulaciones cervicales del cuello, aumentan el flujo de sangre hacia los músculos y los tejidos blandos del cuello y así aumenta el rango de movimiento.

Procedimiento: Flexione el cuello, coloque las manos en la nuca y empuje el cuello de adelante hacia atrás, de izquierda a derecha y realizar movimientos circulares.

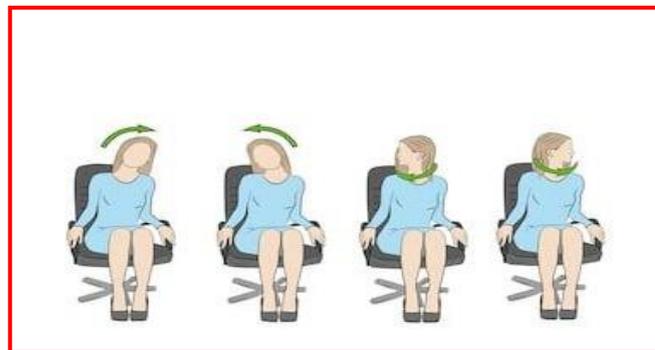
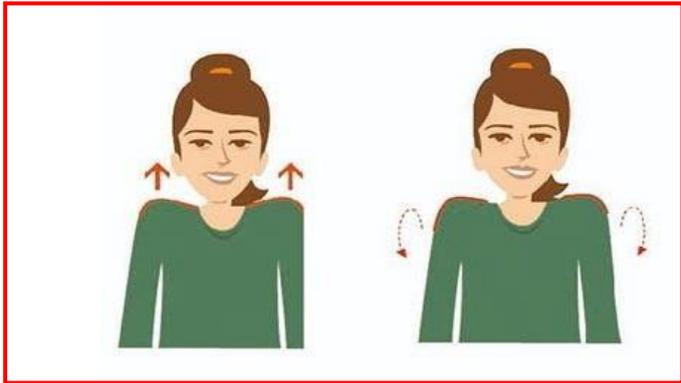


Ilustración 2 Ejercicio de cuello

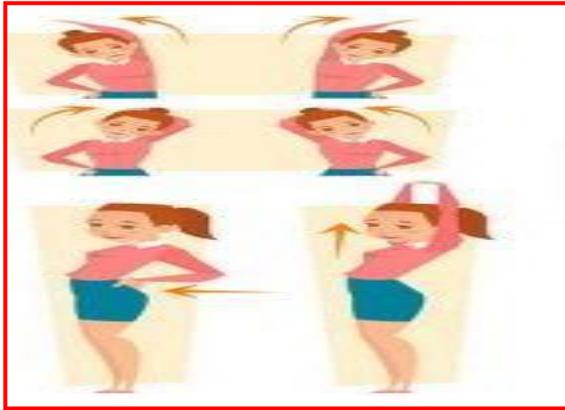
Elaborado por: Vanessa Ortega

Fuente: Investigación de proyecto

2.2. Ejercicio de Hombros

| |
|--|
| Ejercicio: Hombros |
| Duración: 3 minutos, dos veces al día. |
| Indicaciones: En este ejercicio se debe realizar movimientos aislados o combinados con la tensión de la espalda. |
| Objetivo: Mejorar la posición y colocación de los hombros al ejecutar nuestras actividades laborales diarias ayudando a fortalecer los músculos, y tonificar nuestra zona muscular. |
| Procedimiento: Realizar movimientos circulares, y de adelante hacia atrás. |
|  |
| Ilustración 3 Ejercicio de hombros |
| Elaborado por: Vanessa Ortega |
| Fuente: Investigación de proyecto |

2.3. Ejercicio de Brazos

| |
|--|
| Ejercicio: Brazos |
| Duración: 3 minutos, dos veces al día. |
| Indicaciones: En este ejercicio debemos mantener una buena postura del cuerpo para poder equilibrar el peso. |
| Objetivo: Estos ejercicios fortalecen a los músculos y huesos aumentando la energía que el cuerpo necesita y permitiendo mayor rendimiento en las actividades laborales y así obteniendo una salud óptima. |
| Procedimiento: Mantener los brazos estirados, realizando movimientos de arriba hacia abajo, de izquierda a derecha. |
|  <p>The illustration shows a woman performing arm exercises in six different poses. The top two rows show her with arms raised and bent at the elbows, moving them from left to right. The bottom two rows show her with arms extended horizontally, also moving them from left to right. The final pose shows her with one arm raised and bent, and the other extended horizontally.</p> |
| Ilustración 4 Ejercicio de brazos |
| Elaborado por: Vanessa Ortega |
| Fuente: Investigación de proyecto |

2.4. Ejercicio de Manos

Ejercicio: Manos

Duración: Realizar dos series de cada ejercicio con un breve descanso.

Indicaciones: En este ejercicio se debe realizar lentamente movimientos de rotación flexionando la muñeca y los dedos.

Objetivo: Ayuda a la movilidad y fortalecimiento de la mano evitando posibles lesiones ergonómicas, manteniendo la fuerza y la función vital de las manos.

Procedimiento: Abrir la mano y extender los dedos al máximo, tocar con la yema del pulgar el resto de los dedos alternándolos.

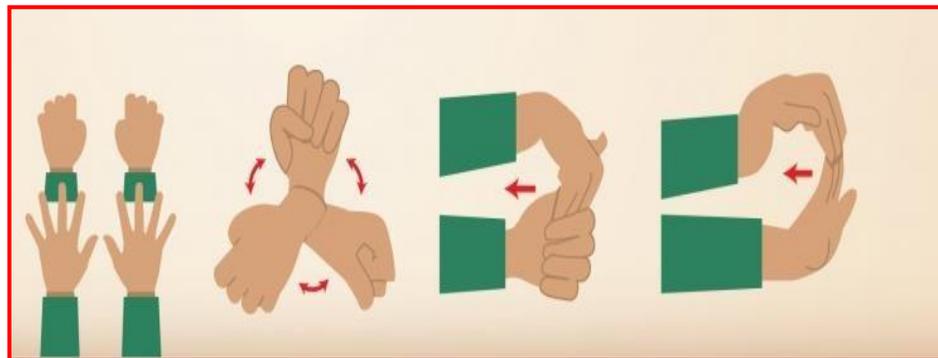


Ilustración 5 Ejercicio de manos

Elaborado por: Vanessa Ortega

Fuente: Investigación de proyecto

2.5. Ejercicio de Tronco y Espalda

Ejercicio: Tronco y espalda

Duración: Realizar dos series de cada ejercicio dos veces al día.

Indicaciones: Mantener una postura sentada con la espalda recta y los pies derechos sobre el piso, equilibrando el peso para todos los lados

Objetivo: Estos movimientos tienen como objetivo dar firmeza en toda la área lumbar y espalda aumentando así la resistencia en cualquier actividad de nuestro trabajo.

Procedimiento: Sentarse en una silla, manteniendo una postura adecuada realizando movimientos que ayuden a fortalecer y relajar la columna.



Ilustración 6 Ejercicio de tronco y espalda

Elaborado por: Vanessa Ortega

Fuente: Investigación de proyecto

2.6. Ejercicio de Cadera y miembros inferiores

Ejercicio: Cadera y miembros inferiores

Duración: Realizar dos series de cada ejercicio una vez al día.

Indicaciones: Mantener una postura sentada con la espalda recta y los pies derechos sobre el piso, equilibrando el peso para todos los lados

Objetivo: Este ejercicio nos permite ejercer los miembros inferiores ya que el trabajo de realizar nuestras labores diarias sentadas ocasiona fatiga en los músculos de la cadera y disminuye las malas articulaciones en las venas.

Procedimiento: colocarse de pie, flexionar la espalda recta y las rodillas semi flexionadas, ubicar las manos en la cintura y lleva la cadera hacia adelante, sostén por cinco segundos, vuelve al centro y repite hacia atrás sosteniendo por igual tiempo.



Ilustración 7 Ejercicios de cadera y miembros inferiores

Elaborado por: Vanessa Ortega

Fuente: Investigación de proyecto

3.0. Ejercicios de Pausas Activas de Ojos

Ejercicio: Ojos

Duración: Realizar dos series de cada ejercicio con un breve descanso.

Indicaciones: En este ejercicio la higiene de las manos es fundamental al momento de mantener contacto con los ojos.

Objetivo: Este ejercicio ayuda a cuidar y fortalecer los ojos, ayudándoles adaptar las largas jornadas de trabajo aumentando la musculatura ocular al tener contacto con equipos de electrónicos.

Procedimiento: Colocar la palma de las manos sobre los ojos, manteniendo una postura sentada adecuada.



Ilustración 8 Ejercicio de ojos

Elaborado por: Vanessa Ortega

Fuente: Investigación de proyecto

3.1. Ejercicios de Parpadea con frecuencia.

Ejercicio: Parpadea con frecuencia.

Duración: Dos veces al día, todos los días.

Indicaciones: En este ejercicio la higiene de las manos es fundamental al momento de mantener contacto con los ojos.

Objetivo: Este ejercicio ayuda a cuidar y fortalecer los ojos, ya que cuando estamos cerca de un dispositivo electrónico siempre es necesario parpadear ya que esto nos ayuda a refrescar el globo ocular.

Procedimiento: Parpadear siempre que estemos utilizando un dispositivo o equipo de computación ya que esto ayuda a evitar la picazón y ardor en los ojos.



Ilustración 9 Ejercicio Movilidad Ocular

Elaborado por: Vanessa Ortega

Fuente: Investigación de proyecto

3.2. Ejercicios de Abre y cierra los ojos.

Ejercicio: Abre y cierra los ojos.

Duración: Dos veces al día, todos los días.

Indicaciones: En este ejercicio la higiene de las manos es fundamental al momento de mantener contacto con los ojos.

Objetivo: Este ejercicio ayuda a cuidar y fortalecer los ojos, ya que este ejercicio es muy saludable para nuestros colaboradores ya que esto ayuda a disminuir el estrés en los ojos.

Procedimiento: Cierra los ojos durante seis segundos, abrirlos esto ayudara a disminuir la fatiga mental.

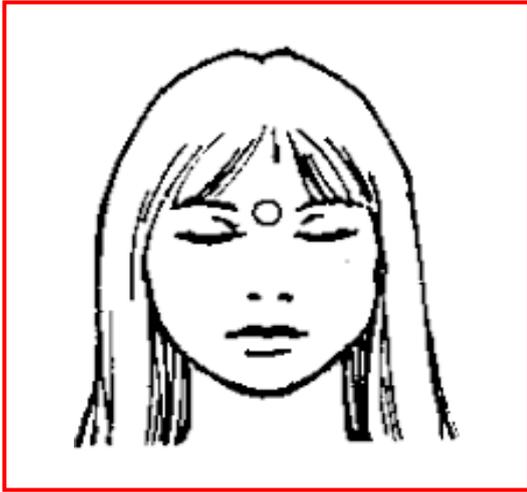


Ilustración 10 Ejercicio abre y cierra los ojos

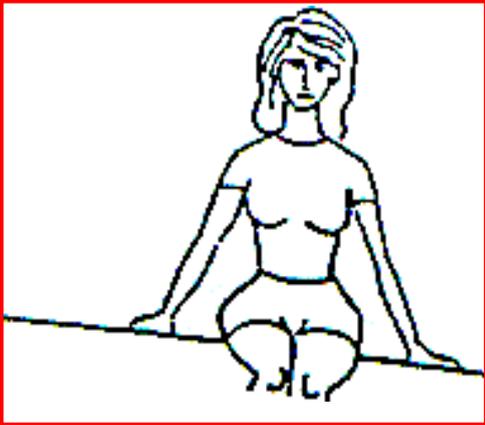
Elaborado por: Vanessa Ortega

Fuente: Investigación de proyecto

3.3. Ejercicios de Haz palmig.

| |
|--|
| Ejercicio: Haz palmig. |
| Duración: Dos veces al día, todos los días. |
| Indicaciones: En este ejercicio la higiene de las manos es fundamental al momento de mantener contacto con los ojos. |
| Objetivo: Este ejercicio ayuda a cuidar y fortalecer los ojos, ya que está relacionado con el yoga y es muy relajante para nuestros colaboradores. |
| Procedimiento: Subir y bajar la mirada despacio haciendo repeticiones de cinco veces, colocar la palma de las manos en la cuenca de los ojos e imaginar el algo oscuro. |
|  |
| <i>Ilustración 11</i> Ejercicios de ojos palmig |
| Elaborado por: Vanessa Ortega |
| Fuente: Investigación de proyecto |

3.4. Ejercicios de Cambia la mirada.

| |
|--|
| Ejercicio: Cambia la mirada. |
| Duración: Dos veces al día, todos los días. |
| Indicaciones: En este ejercicio la higiene de las manos es fundamental al momento de mantener contacto con los ojos. |
| Objetivo: Este ejercicio ayuda a cuidar y fortalecer los ojos, ya que el objetivo es mirar lejos ni tampoco concentrar la visión es un solo punto este ejercicios ayuda a disminuir el cansancio de los ojos. |
| Procedimiento: Mirar hacia la izquierda y hacia la derecha durante cinco repeticiones, realizar círculos con los ojos aproximadamente por 30 segundos. |
| <div style="text-align: center;"></div> <p>Ilustración 12 Ejercicio de cambia la mirada</p> <p>Elaborado por: Vanessa Ortega</p> <p>Fuente: Investigación de proyecto</p> |

4.0. Ejercicios de Pausas Activas Relajación

| |
|---|
| Ejercicio: Respiración. |
| Duración: Realizar tres series de cada ejercicio dos veces al día. |
| Indicaciones: Mantener una postura cómoda para poder realizar este ejercicio es necesario respirar con los músculos del abdomen. |
| Objetivo: Este ejercicio nos permite ejercer los miembros inferiores ya que el trabajo de realizar nuestras labores diarias sentadas ocasiona fatiga en los músculos de la cadera y disminuye las malas articulaciones en las venas. |
| Procedimiento: Tomar asiento en una silla, relájate cómodamente, con la espalda recta y comienza a concentrarte en tu respiración, enfocando tu atención en la entrada y salida del aire que respiras. |
|  <p>a. Coger aire por la nariz dirigiéndolo hacia la barriga.</p> <p>b. Soplar lentamente por la boca intentando alargar este tiempo.</p> |
| Ilustración 13 Ejercicio de respiración |
| Elaborado por: Vanessa Ortega |
| Fuente: Investigación de proyecto |

4.1. Ejercicios de Gimnasia Cerebral

Ejercicio: Gimnasia Cerebral.

Duración: Realizar una serie de cada ejercicio una vez a la semana.

Indicaciones: Poner atención a las indicaciones de esta actividad ya que se necesita de mucha concentración.

Objetivo: Permite que nuestros colaboradores salgan de la rutina diaria de sus actividades laborales, ayuda a mejorar la capacidad y aumenta la concentración aumentando el desarrollo la imaginación y la creatividad.

Procedimiento: Entregar a los colaboradores imágenes en donde ellos logren identificar el error y diferencia en la figura.

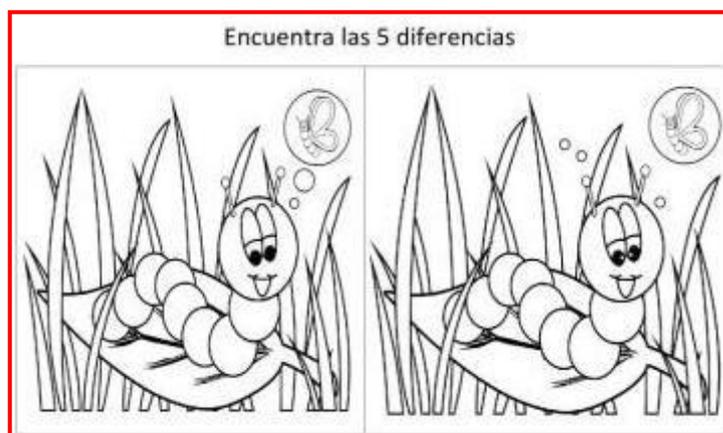


Ilustración 14 Ejercicio gimnasia cerebral

Elaborado por: Vanessa Ortega

Fuente: Investigación de proyecto

5.0. Consejos para prevenir enfermedades profesionales.

- Utilizar una silla regulable cuyo respaldo sea lo suficientemente alto como para cubrir la totalidad de la espalda.
- Utilizar una silla regulable cuyo respaldo sea lo suficientemente alto como para cubrir la totalidad de la espalda.
- Cambiar de postura cada quince minutos.
- Realizar estiramientos cada una o dos horas y relajarse mediante técnicas respiratorias.
- Colocar el monitor a la altura de los ojos.
- Invertir en una silla ergonómica que se adapte a los movimientos del cuerpo.
- Mantener la columna recta, la cabeza relajada y los hombros erguidos.
- Alejarse del PC por intervalos frecuentes.
- Desplazar la vista del monitor sistemáticamente.
- Ponerse de pie y hacer ejercicios como girar el torso o rotar el cuello.
- Mover los tobillos en círculos.
- Adecuar los muebles de acuerdo al cuerpo y cuidar las posturas, optando por las más saludables para nuestro cuerpo.

6.0. Cronograma

Tabla 17 Presupuesto

| Cronograma de Pausas Activas | | | | |
|------------------------------|------------------|------------------|------------------------------------|--------------|
| Dia | Horario Matutino | Horario Nocturno | Tipo de ejercicio | Duracion |
| Lunes | 10 de la mañana | 3 de la tarde | Ejercicios de cuello | 5-10 minutos |
| | | | Ejercicios de cabeza | |
| | | | Ejercicios de manos | |
| Martes | 10 de la mañana | 3 de la tarde | Ejercicios de ojos | 5-10 minutos |
| | | | Ejercicio de leo tu espalda | |
| Miercoles | 10 de la mañana | 3 de la tarde | Ejercicio de respiracion | 5-10 minutos |
| | | | Gimnasia Cerebral | |
| Jueves | 10 de la mañana | 3 de la tarde | Ejercicio de columna | 5-10 minutos |
| | | | Entrenamiento autógeno del Schultz | |
| | | | Escuchar Musica Relajante | |
| Viernes | 10 de la mañana | 10 de la mañana | Cambia la mirada | 5-10 minutos |
| | | | Dinamica de quien soy | |
| | | | Dinamica de coordinacion | |

Elaborado por: Vanessa Ortega

Fuente: Investigación de proyecto

7.0. Glosario de términos

Actividad Física

Según lo define (Trasmisibles, 2015),

“Se denomina a todo movimiento corporal voluntario, repetitivo, que implique un gasto calórico por encima de los niveles basales o de reposo”

Según lo define (Pérez, 2014. p.1)

“La actividad física puede ser contemplada como el movimiento corporal de cualquier tipo producido por la contracción muscular y que conduce a un incremento sustancial del gasto energético de la persona”

Según lo define (Trasmisibles, 2015)

“Es una actividad física, programada, estructurada, y repetida con el objeto de mejorar la condición física, y que generalmente se realiza en el tiempo libre”

Según lo define (Saz, 2011. p.1)

“El ejercicio físico es general en todo el cuerpo, actúa modificando la fisiología y la bioquímica celular, pero es más evidente en las partes del cuerpo que se activan durante la práctica del ejercicio, como los músculos, los huesos, las articulaciones, el sistema circulatorio o el metabolismo”

Deporte

Según lo define (Trasmisibles, 2015)

“Este se relaciona con un tipo de ejercicio enmarcado dentro de unas reglas especiales, en áreas claramente limitadas, con atuendos especiales y propios para esa práctica deportiva, y generalmente con la intencionalidad de competir”

Según lo define (Robles, 2009. p.1)

“Recreación, pasatiempo, placer, diversión o ejercicio físico, por lo común al aire libre”. Mientras que en su segundo significado hace referencia a la “actividad física, ejercida como juego o competición, cuya práctica supone entrenamiento y sujeción a normas”

Condición Física

Según lo define (Trasmisibles, 2015)

“Es el conjunto de atributos físicos que la persona tiene o alcanza y que se relacionan con la habilidad de llevar a cabo actividades de la vida diaria, que incluyen la resistencia cardiorrespiratoria, la fuerza, la flexibilidad, el control neuromotor.”

Según lo define (Escarlante, 2012. p.2)

“Es el conjunto de cualidades o capacidades motrices del sujeto, susceptibles de mejora por medio de trabajo físico”

Capítulo VI

Aspectos Administrativos

6.1. Recursos Administrativos

Según lo define (Elennys, 1991),

Los aspectos administrativos son los recursos que vamos a utilizar en el desarrollo de nuestro proyecto incluyendo el tiempo, en este aspecto debemos describir los aspectos administrativos del proyecto los cuales son vitales para obtener la financiación total del proyecto.

- ✓ Recolección de datos
- ✓ Investigación de campo

6.2 Recurso Humano

Según lo define (Elennys, 1991),

Para la elaboración de un proyecto siempre debemos contar con personas que estén aptas o capacitadas para el desarrollo del proyecto que se va a poner en marcha para así poder realizar las actividades las cuales necesitan de personas que puedan cumplir con los objetivos el proyecto.

- ✓ Responsable del proyecto: 1 persona
- ✓ Población: 15 personas
- ✓ Asesores: Coordinadora de Talento Humano.

6.3. Recursos Tecnológicos

Según lo define (Elennys, 1991),

Los recursos tecnológicos son todos los equipos que vamos a necesitar para el desarrollo del proyecto el cual necesita de estos equipos para poder realizar y muchas veces poder proyectar dicho proyecto.

- ✓ Memory flash
- ✓ Laptop
- ✓ Proyector
- ✓ Celular
- ✓ Internet

6.4. Recursos Materiales

Según lo define (Elennys, 1991),

Son todos los recursos materiales que se van a utilizar en la instrumentación del proyecto, estos equipos requieren de una determinación ya que aquí se detalla la cantidad.

- ✓ Esferos
- ✓ Cuaderno
- ✓ Resma de papel bond
- ✓ Sillas
- ✓ Refrigerios
- ✓ Copias
- ✓ Encuestas
- ✓ Cd

6.5. Recurso Financiero

Según lo define (Elennys, 1991),

Los recursos financieros son los que va a permitir que el proyecto se pueda ejecutar ya que para todo proyecto se necesita realizar una inversión, se puede necesitar de un equipo y este dinero puede ser financiado por empresas como así mismo por la persona que va ejecutar en proyecto.

- ✓ Proyecto financiado por la investigadora.

6.6. Presupuesto

Tabla 14 Presupuesto

| Insumos | Cantidad | | | Valor Unitario | Valor Total |
|--|----------|----------|----------|-----------------|-----------------|
| | Hojas | N° Hojas | Unidades | | |
| Memory flash | 30 | | | \$ 0,60 | \$ 18,00 |
| Internet | | | 1 | \$ 10,00 | \$ 10,00 |
| Esferos | | | 3 | \$ 0,40 | \$ 1,20 |
| Cuaderno | | | 1 | \$ 1,00 | \$ 1,00 |
| Resma de papel bond | | | 1 | \$ 3,00 | \$ 3,00 |
| Copias | | | 15 | \$ 0,02 | \$ 0,30 |
| Cd | | | 1 | \$ 0,80 | \$ 0,80 |
| Impresiones por presentaciones de capitulo | | 110 | | \$ 0,03 | \$ 3,30 |
| Anillados del primer borrador | | | 1 | \$ 2,00 | \$ 2,00 |
| Impresión del proyecto final | | 110 | | \$ 0,10 | \$ 11,00 |
| Empastado del proyecto | | | 1 | \$ 20,00 | \$ 20,00 |
| Impresión del programa | | 80 | 3 | \$ 0,20 | \$ 25,00 |
| Total | | | | \$ 38,15 | \$ 95,60 |

6.2.Cronograma

Tabla 15 Cronograma

| MES | Octubre | | | | Noviembre | | | | Diciembre | | | | Enero | | | | Febrero | | | |
|--|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-------|---|---|---|---------|---|---|---|
| SEMANA | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ACTIVIDADES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CAPÍTULO I | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Selección del tema | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Antecedentes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Contexto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Macro | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Meso | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Micro | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Definición del problema central (Matriz T) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CAPÍTULO II | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Involucrados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mapeo de involucrados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Matriz de análisis de involucrados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis de la matriz de involucrados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CAPÍTULO III | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Problemas y objetivos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Árbol de problemas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis del árbol de problemas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Árbol de objetivos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis del árbol de objetivos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CAPÍTULO IV | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis de alternativas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Matriz de alternativas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis de la matriz de alternativas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Matriz de análisis de impacto de los objetivos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL GINECO- OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL AÑO 2019-2020

Capítulo VII

Conclusiones y Recomendaciones

7.1. Conclusiones

✓ Con la siguiente investigación se ha llegado a la conclusión que el estrés laboral es un fenómeno que afecta a un alto porcentaje de colaboradores en la empresa y ha perjudicado las funciones cognitivas, fisiológicas, conductuales o emocionales que van acompañadas de agotamiento físico y mental disminuyendo su eficiencia y eficacia en el trabajo.

✓ Se concluye que el programa es de gran beneficio para mejorar el bienestar de los colaboradores, los cuales se espera reducir mediante las técnicas que se establecen de forma detallada en la presente investigación logrando aumentar la calidad de vida en el entorno laboral para que los colaboradores puedan cumplir con sus objetivos propuestos.

✓ La importancia de este programa de pausas activas es que permita a los colaboradores conocer las consecuencias y eviten los riesgos y enfermedades profesionales a futuro.

✓ Se plantea este programa de pausas activas con el objetivo de brindar a los colaboradores técnicas que permitan manejar adecuadamente y prevenir el estrés laboral y concientizar sobre la salud física y mental de los colaboradores para mejorar la productividad en sus tareas designadas.

7.2 Recomendaciones

✓ Dar seguimiento y continuidad al programa con el objetivo de fortalecer el trabajo en equipo, mejorar el ambiente laboral, aumentar su productividad y desde luego la salud de los colaboradores.

✓ Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia del autocuidado de su salud y técnicas para manejo de las situaciones que producen estrés a través de talleres, capacitaciones para mejorar su calidad de vida y contribuir a su crecimiento personal y laboral.

✓ Se recomienda estimular a todos los colaboradores hacia la práctica de actividad física moderada manteniendo una actitud positiva y flexible al cambio para contrarrestar los efectos negativos del sedentarismo.

✓ Se recomienda al departamento de recursos humanos apoyo el proceso y mantenga una guía informativa actualizada constantemente que esté al alcance de sus colaboradores.

Bibliografía:

- Arteaga, F. (06 de 2012). <http://es.scribd.com/>. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/37811428/Matriz-de-Marco-Analisis-de-Alternativas#scribd>
- CNP, C. (2017). Plan nacional para el buen vivir 2017-2021. Quito, Ecuador: SENPLADES. Recuperado de <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
- Cruz, M., López, E., Cruz, R., y Llanillo, M. (2016). El estrés laboral en México. San Juan del Río Querétaro, México: ECORFAN. Recuperado de https://www.ecorfan.org/actas/A_1/32.pdf
- Del Ecuador, A. C. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro., 449.
- García, J. (2016). Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015.
- Gonzales, R., Doval, Y., y Pérez, O. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. Revista internacional de Psicología, 3(01), 1-19.
- Mancheno. (2013). Marco Lógico para el diseño y conceptualización de Pproyectos. Ecuador.
- Martínez, S. (2001). NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Instituto nacional de higiene y seguridad en el trabajo.

Recuperado de

www.ect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf.

- Ministerio del Trabajo (2019). Ministerio del Trabajo vela por los derechos laborales de todos los trabajadores. Rev en: <http://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-vela-por-los-derechos-laborales-de-todos-los-trabajadores/>
- Muñoz, B. (2018). Evaluar el nivel de estrés laboral de los empleados de la empresa Multicable del Ecuador (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de 04 de 2005). OIT. Recuperado el 28 de 12 de 2014, de Promover el empleo, proteger a las personas. Rev en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/pressreleases/WCMS_006102/lang--es/index.htm#1
- Ortegón, E. (2005). Metodología del Marco lógico. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Paredes, R., Peña, N., y Vacío, I. (2016). El estrés laboral en México.
- Prowesk, K., y Ortiz, V. (2018). Occupational stress in healthcare staff of four level III health institutions of Cali in Colombia. Universidad y Salud, 20(1), 44-52.
- Tobar, C. (2014). Estrés laboral en empresas de producción.
- Reina, P. (2014). Fortalecer el desarrollo comercial con el fin de implementar un plan de marketing para la empresa industrial Atahualpa en el sector norte de Quito.

- (Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Tecnóloga en Administración Marketing Interno y Externo). Instituto Tecnológico Cordillera.
- Ortega, M., Arturo, L., Córdor, S., Aguijarro, S. (2005). Hospital Gineco-Obstétrico Isidro Ayora de Quito Diagnóstico Situacional. Hospital Gineco-Obstétrico Isidro Ayora. Quito
- Moya, W. (2001). Reseña del Servicio de Patología Obstétrica. Revista Médico Científica HGOIA. Recuperado de <http://www.hgoia.gob.ec/index.php/hospital>
- VALOR+S.A.S. (2019). Programa de pausas activas. Colombia. Recuperado de https://www.valormas.gov.co/media/k2/attachments/PGM-GTH-04_Programa_de_Pausas_Activas_-_V1.pdf
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2013). Pausa Activa-Somos Salud-MSP. Recuperado de <http://instituciones.msp.gob.ec/somossalud/index.php/agita-tu-mundo/350-pausa-activa>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). ABECÉ Pausas Activas. Grupo de Modos, Condiciones y Estilos de Vida Saludables. Colombia Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf>
- Pérez, S. (2014). Actividad física y salud: aclaración conceptual. EFDeportes.com, Revista Digital. 193. Buenos Aires. Recuperado de <https://www.efdeportes.com/efd193/actividad-fisica-y-salud-aclaracion-conceptual.htm>

- Saz, P., Galve, J., Lucas, M., y Tejero, S. (2011). Ejercicio físico. *Medicina Naturista*, 5(1), 18-23.
- Robles, J., Abad, M., y Giménez, F. (2009). Concepto, características, orientaciones y clasificaciones del deporte actual. *Revista digital*, 14(138).
Recuperado de: <https://www.efdeportes.com/efd138/concepto-y-clasificaciones-del-deporte-actual.htm>
- Escalante, L. (2012). La condición física. Evolución histórica de este concepto. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 170. Buenos Aires
- Velducea, M. (2010). Clasificación de la investigación. Universidad de Desarrollo Profesional. México. Recuperado de https://selinea.unidep.edu.mx/files/528to832_r649220160427120000289061.pdf
- Cuascota, M. (2016). Elaboración y Socialización de una guía didáctica de pausas activas dirigida a los colaboradores de ASISTANET. S.A para reducir la fatiga laboral en su jornada de trabajo. Distrito Metropolitano de Quito.
- Carrillo, M. (2015). Población y Muestra. Material Didáctico Solo Visión. Escuela Preparatoria Texcoco. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf> pág. 8

Anexos

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
GERENCIA DEL HOSPITAL GINECO OBSTETRICO
"ISIDRO AYORA"



Quito, marzo 13 del 2020

Señores
INSTITUTO TECNOLÓGICO CORDILLERA
Presente

De mi consideración:

Por medio del presente, Gestión de Talento Humano del hospital Gineco Obstétrico "Isidro Ayora", certifica que la señora VANESSA YAJAIRA ORTEGA CUENCA, con cédula No. 1723426312, realizó su trabajo de tesis en este departamento, implementando diseño y socialización de un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral en el área de Recursos Humanos.

La mencionada señora cumplió con los requisitos solicitados por este servicio.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente,


Dra. Diana Paredes
COORDINADORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO "HGOMA"



Av. Gran Colombia No.14-66 y Sodiro Teléfonos: 2224502-2234520
Página Web: www.hgoma.gob.ec

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL GINECO- OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL AÑO 2019-2020

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Tesis Vanessa_Ortega.pdf (D66618628)
Submitted: 3/26/2020 8:58:00 PM
Submitted By: vane_ortega1997@hotmail.com
Significance: 3 %

Sources included in the report:

TESIS COMO PREVENIR LAS ENFERMEDADES LABORALES EN LOS COLABORADORES DE CENTRO COMERCIAL IÑAQUITO..docx (D56966354)
TESIS SHUGULI_MARIABELEN TESIS URKUND.docx (D57448833)
TESIS COMPLETA 1 (1).pdf (D30376941)
TESIS PAUSAS ACTIVAS MAYRA TACO.pdf (D22678648)
https://www.valormas.gov.co/media/k2/attachments/PGM-GTH-04_Programa_de_Pausas_Activas_-_V1.pdf
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf>
<https://docplayer.es/82491530-Carrera-de-administracion-de-recursos-humanos-personal-elaboracion-de-un-manual-de-pausas-activas-dirigido-al.html>
<https://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/5001/1/28-RHP-18-19-1723484885.pdf>

Instances where selected sources appear:

13

| INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA | | | | | | | | | |
|---|--------|---|---------------|---------------------|---|---------------------|---------------------|--|-----------|
| BITÁCORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN | | | | | | | | | |
| NOMBRE TUTOR: | | FRANCO DELGADO GUIDO MARCELO | | | | | | | |
| NOMBRE ESTUDIANTE: | | IRTEGA CUENCA VANESSA YAJAIRA | | | | | | | |
| CARRERA: | | ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL | | | | | | | |
| TEMA DE TITULACIÓN: | | DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL GINECO OBSTETRICO ISIDRO AYORA UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020 | | | | | | | |
| IMPRESIÓN REPORTE: | | Dato: 17 de julio del 2020 23:04:30 | | | | | | | |
| TIPO REPORTE: | | ACUMULATIVO | | | | | | | |
| ESTADO FINAL/OBSERVACION: | | PROYECTO ACTIVO / NO GRADUADO/ | | | | | | | |
| MODALIDAD: | | INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION | | | PERIODO: | | OCT 2019 - MAR 2020 | | |
| Nº. | CODIGO | FECHA TUTORIA | TIPO ASESORIA | HORA INICIO | TEMA TRATADO | HORA FIN | HORAS | OBSERVACION | ESTADO SC |
| 1 | 208564 | 2019-10-16 | INSITU | 2019-10-16 19:00:00 | ANTECEDENTES / CONTEXTO | 2019-10-16 21:00:00 | 2:00 | REVISION CONTEXTO | PROCESADO |
| 2 | 210251 | 2019-10-15 | AUTONOMA | 2019-10-15 08:00:00 | ANTECEDENTES / CONTEXTO | 2019-10-15 18:00:00 | 10:00 | SE DESARROLLA LOS ANTECEDENTES Y CONTEXTO | PROCESADO |
| 3 | 210252 | 2019-10-19 | AUTONOMA | 2019-10-19 08:00:00 | ANTECEDENTES / CONTEXTO | 2019-10-19 13:00:00 | 5:00 | DESARROLLA DE CONTEXTO MICRO,MESO Y MACRO | PROCESADO |
| 4 | 208549 | 2019-10-23 | INSITU | 2019-10-23 19:00:00 | ANTECEDENTES / JUSTIFICACION | 2019-10-23 21:00:00 | 2:00 | REVISIONES JUSTIFICACION | PROCESADO |
| 5 | 210258 | 2019-10-26 | AUTONOMA | 2019-10-26 09:00:00 | ANTECEDENTES / JUSTIFICACION | 2019-10-26 19:00:00 | 10:00 | SE REALIZA LA JUSTIFICACION DE PROYECTO Y SE PLANEA LA MATRIZ T | PROCESADO |
| 6 | 208550 | 2019-10-30 | INSITU | 2019-10-30 19:00:00 | ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T) | 2019-10-30 21:00:00 | 2:00 | CORRECCIONES DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T) | PROCESADO |
| 7 | 210264 | 2019-10-29 | AUTONOMA | 2019-10-29 09:00:00 | ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T) | 2019-10-29 19:00:00 | 10:00 | SE REALIZAN CORRECCIONES DE LA MATRIZ T Y SE PLANEA EL MAPEO DE INVOLUCRADOS | PROCESADO |
| 8 | 208551 | 2019-11-13 | INSITU | 2019-11-13 19:00:00 | ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS | 2019-11-13 21:00:00 | 2:00 | REVISION MAPEO DE INVOLUCRADOS | PROCESADO |
| 9 | 210266 | 2019-11-15 | AUTONOMA | 2019-11-15 08:00:00 | ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS | 2019-11-15 18:00:00 | 10:00 | SE REALIZA LAS CORRECCIONES DEL MAPEO DE INVOLUCRADOS | PROCESADO |
| 10 | 210271 | 2019-11-19 | AUTONOMA | 2019-11-19 08:00:00 | ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS | 2019-11-19 18:00:00 | 10:00 | SE ELABORA LA MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS | PROCESADO |
| 11 | 208552 | 2019-11-27 | INSITU | 2019-11-27 19:00:00 | PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS | 2019-11-27 21:00:00 | 2:00 | REVISION ARBOL DE PROBLEMAS | PROCESADO |
| 12 | 210277 | 2019-11-26 | AUTONOMA | 2019-11-26 09:00:00 | PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS | 2019-11-26 19:00:00 | 10:00 | SE REALIZA EL ARBOL DE PROBLEMAS Y SE HACE CORRECCIONES | PROCESADO |
| 13 | 210280 | 2019-11-30 | AUTONOMA | 2019-11-30 10:00:00 | PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS | 2019-11-30 15:00:00 | 5:00 | SE REALIZAN LAS DEBIDAS CORRECCIONES | PROCESADO |
| 14 | 208553 | 2019-12-11 | INSITU | 2019-12-11 19:00:00 | PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS | 2019-12-11 21:00:00 | 2:00 | REVISION ARBOL DE OBJETIVOS | PROCESADO |
| 15 | 210283 | 2019-12-07 | AUTONOMA | 2019-12-07 10:00:00 | PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS | 2019-12-07 20:00:00 | 10:00 | SE REALIZA EL ARBOL DE OBJETIVOS | PROCESADO |
| 16 | 210285 | 2019-12-14 | AUTONOMA | 2019-12-14 10:00:00 | PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS | 2019-12-14 15:00:00 | 5:00 | SE REALIZAN LAS DEBIDAS CORRECCIONES | PROCESADO |
| 17 | 208554 | 2019-12-18 | INSITU | 2019-12-18 19:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS | 2019-12-18 21:00:00 | 2:00 | REVISION MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS | PROCESADO |
| 18 | 210287 | 2019-12-17 | AUTONOMA | 2019-12-17 08:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS | 2019-12-17 18:00:00 | 10:00 | SE REALIZA LA MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS | PROCESADO |
| 19 | 210288 | 2019-12-21 | AUTONOMA | 2019-12-21 08:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS | 2019-12-21 13:00:00 | 5:00 | SE REALIZAN LAS DEBIDAS CORRECCIONES | PROCESADO |
| 20 | 208555 | 2019-12-25 | INSITU | 2019-12-25 19:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS | 2019-12-25 20:00:00 | 1:00 | REVISION MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS | PROCESADO |
| 21 | 210289 | 2019-12-28 | AUTONOMA | 2019-12-28 08:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS | 2019-12-28 18:00:00 | 10:00 | SE ELABORA LA MATRIZ DE ANALISIS DE OBJETIVOS | PROCESADO |
| 22 | 210290 | 2019-12-24 | AUTONOMA | 2019-12-24 10:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS | 2019-12-24 15:00:00 | 5:00 | SE REALIZAN LAS DEBIDAS CORRECCIONES | PROCESADO |
| 23 | 208556 | 2020-01-01 | INSITU | 2020-01-01 19:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS | 2020-01-01 21:00:00 | 2:00 | REVISION DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS | PROCESADO |
| 24 | 210292 | 2019-12-30 | AUTONOMA | 2019-12-30 08:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS | 2019-12-30 18:00:00 | 10:00 | SE REALIZA EL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS | PROCESADO |
| 25 | 210293 | 2020-01-04 | AUTONOMA | 2020-01-04 10:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS | 2020-01-04 15:00:00 | 5:00 | SE REALIZAN LAS DEBIDAS CORRECCIONES | PROCESADO |
| 26 | 208557 | 2020-01-08 | INSITU | 2020-01-08 19:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO | 2020-01-08 21:00:00 | 2:00 | REVISION MATRIZ DE MARCO LOGICO | PROCESADO |
| 27 | 210295 | 2020-01-11 | AUTONOMA | 2020-01-11 09:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO | 2020-01-11 19:00:00 | 10:00 | SE REALIZAN LAS DEBIDAS CORRECCIONES | PROCESADO |

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL GINECO- OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL AÑO 2019-2020

| | | | | | | | | | | |
|------------------------------|--------|------------|---|---------------------|--|---------------------|--------------------------------------|--|-----------|--|
| 28 | 20858 | 2020-01-15 | INSITU | 2020-01-15 19:00:00 | PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | 2020-01-15 21:00:00 | 2.00 | REVISION ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | PROCESADO | |
| 29 | 210297 | 2020-02-15 | AUTONOMA | 2020-02-15 08:00:00 | PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | 2020-02-15 18:00:00 | 10.00 | SE REALIZAN LOS ANTECEDENTES | PROCESADO | |
| 30 | 210298 | 2020-02-18 | AUTONOMA | 2020-02-18 08:00:00 | PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | 2020-02-18 13:00:00 | 5.00 | SE REALIZAN LAS CORRECCIONES | PROCESADO | |
| 31 | 208560 | 2020-01-22 | INSITU | 2020-01-22 19:00:00 | PROPUESTA / DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | 2020-01-22 21:00:00 | 2.00 | REVISION DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | PROCESADO | |
| 32 | 210299 | 2020-02-20 | AUTONOMA | 2020-02-20 08:00:00 | PROPUESTA / DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | 2020-02-20 18:00:00 | 10.00 | SE REALIZA LA FORMULACION DE LA PROPUESTA | PROCESADO | |
| 33 | 210300 | 2020-02-23 | AUTONOMA | 2020-02-23 08:00:00 | PROPUESTA / DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | 2020-02-23 18:00:00 | 10.00 | SE REALIZAN LAS CORRECCIONES | PROCESADO | |
| 34 | 208566 | 2020-01-29 | INSITU | 2020-01-29 19:00:00 | PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA | 2020-01-29 21:00:00 | 2.00 | REVISION FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA | PROCESADO | |
| 35 | 210302 | 2020-02-28 | AUTONOMA | 2020-02-28 08:00:00 | PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA | 2020-02-28 18:00:00 | 10.00 | SE REALIZA FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA | PROCESADO | |
| 36 | 210306 | 2020-02-29 | AUTONOMA | 2020-02-29 10:00:00 | PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA | 2020-02-29 15:00:00 | 5.00 | SE REALIZAN CORRECCIONES | PROCESADO | |
| 37 | 212305 | 2020-02-19 | INSITU | 2020-02-19 18:00:00 | PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA | 2020-02-19 19:00:00 | 1.00 | SE REALIZAN CORRECCIONES A LA PROPUESTA | PROCESADO | |
| 38 | 212306 | 2020-02-26 | INSITU | 2020-02-26 18:00:00 | PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA | 2020-02-26 19:00:00 | 1.00 | AJUSTES PROPUESTA TECNICA | PROCESADO | |
| 39 | 214813 | 2020-03-03 | AUTONOMA | 2020-03-03 07:11:00 | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS | 2020-03-03 12:11:00 | 5.00 | PREPARACION DE LOS RECURSOS QUE SE ASIGNARON AL DESARROLLO DE LA TESIS | PROCESADO | |
| 40 | 214814 | 2020-03-07 | AUTONOMA | 2020-03-07 07:13:00 | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO | 2020-03-07 12:13:00 | 5.00 | DESARROLLO DEL PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DEL TRABAJO DE TITULACION | PROCESADO | |
| 41 | 214815 | 2020-03-10 | INSITU | 2020-03-10 18:14:00 | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA | 2020-03-10 19:14:00 | 1.00 | REVISION DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS, PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA ASIGNADOS A LA TESIS | PROCESADO | |
| 42 | 214816 | 2020-03-14 | AUTONOMA | 2020-03-14 07:15:00 | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES | 2020-03-14 17:15:00 | 10.00 | REALIZACION DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES CON REVISIONES, CORRECCIONES FINALES DE LA TESIS | PROCESADO | |
| 43 | 214817 | 2020-03-17 | INSITU | 2020-03-17 15:16:00 | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES | 2020-03-17 16:16:00 | 1.00 | REVISION Y CORRECCIONES DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES FINALES DE LA TESIS | PROCESADO | |
| 44 | 214818 | 2020-03-26 | INSITU | 2020-03-26 15:18:00 | INFORME FINAL DE TUTOR / INFORME FINAL | 2020-03-26 16:18:00 | 1.00 | REVISION Y APROBACION FINAL DE LA TESIS PRESENTANDO UN PORCENTAJE DE URKUND DE 3% | PROCESADO | |
| TOTAL HORAS: | | | | | | | 240 | | | |
| FRANCO DELGADO GUIDO MARCELO | | |  | | | | MENDOZA JARAMILLO FRUTIZIA CATHERINE | | | |
| TUTOR | | | ALUMNO | | | | DELEGADO | | | |
| C.I: 1709292013 | | | C.I: 1725426412 | | | | C.I: 170099137 | | | |
| | | | | | | | FECHA: | | | |

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL GINECO- OBSTÉTRICO ISIDRO AYORA UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL AÑO 2019-2020