



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

Informe Final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del
Título de Psicóloga Industrial

**TEMA: “EL ESTRÉS LABORAL Y LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS
EMPLEADOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO, PROVINCIA DE
TUNGURAHUA”**

AUTOR: Karina Aracely Salazar Jácome.

TUTOR: Lic. Mg. Luis Hernán Inga

AMBATO-ECUADOR

2016

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo Luis Hernán Inga CI. 1802425510, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema **“El Estrés Laboral y la Salud Ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro, Provincia de Tungurahua”** desarrollado por la Srta. **KARINA ARACELY SALAZAR JÁCOME**, egresada de la carrera de Psicóloga Industrial considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que se sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

TUTOR:



Lic. Mg. Luis Hernán Inga
C.C. 180242551-0

AUTORIA DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, **Karina Aracely Salazar Jácome** con **CI. 1805219886**, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema: **“El Estrés Laboral y La Salud Ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Pillaro, Provincia de Tungurahua”**, tales como: contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de grado.



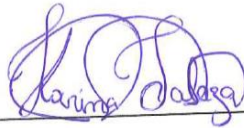
Karina Aracely Salazar Jácome
C.C. 180521988-6

AUTORA

GESTIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales de este trabajo de investigación sobre el tema: **“El Estrés Laboral y La Salud Ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro, Provincia de Tungurahua”**, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre y cuando este dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

AUTORA



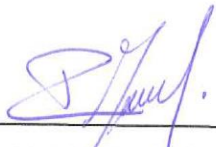
Karina Aracely Salazar Jácome
C.C. 180521988-6

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de Estudio y Calificación del informe, de trabajo de investigación sobre el Tema: “: **“El Estrés Laboral y La Salud Ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro, Provincia de Tungurahua”**”, presentado por la Srta. Karina Aracely Salazar Jácome, egresada de la Carrera de PSICOLOGIA INDUSTRIAL; Promoción 2016, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos Técnicos y Científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los Organismos pertinentes.

LA COMISIÓN



Ing. Mg. Pablo Ricardo Morales F.
Miembro del Tribunal



Lcda. Mg. María Gabriela Romero R.
Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

A mi querida madre Magdalena Jácome que con su amor, comprensión y apoyo incondicional me ha motivado a seguir y cumplir mis objetivos, como madre y profesional, enseñándome siempre buenos valores y que a pesar de circunstancias difíciles que se nos presentan en la vida debemos seguir adelante esforzándonos cada vez más.

A mi amada hija Emiliana Jácome que con su amor y compañía es mi motivación principal y fundamental en el cumplimiento de mis metas, y me ha enseñado el amor más puro de una hija a su madre.

Con mucho amor a mi querida hermana Paola Salazar que con su apoyo y colaboración me ha motivado a seguir mis objetivos y metas, me ha enseñado a siempre guiarme por mis principios, espero vea en mi un ejemplo a seguir en su vida estudiantil y profesional.

A mis queridos abuelitos Antonio Jácome y Enriqueta Medina por su amor infinito hacia mí y mi hija, por sus incomparables consejos, por siempre estar presentes en cada logro de mi familia.

A mis amigas que con su apoyo y complicidad me ayudaron a superar momentos difíciles y a ver verdadero significado de la amistad.

Karina Aracely Salazar

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por darme fuerzas para poder enfrentar circunstancias muy difíciles y poder continuar en el cumplimiento de mis objetivos.

Al personal docente de la Facultad de Ciencias humanas y de la Educación, a los docentes de la Carrera de Psicología Industrial, con un agradecimiento especial al Lic. Luis Hernán Inga, quien supo guiarme con sus conocimientos, paciencia y esfuerzo.

Al personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Píllaro, agradeciendo al Ing. Mauricio Cobo por su colaboración y al Dr. Adolfo Larrea, quien siempre me brindo su conocimiento, apoyo y colaboración en la realización de este trabajo de investigación.

Autora: Karina Salazar

ÍNDICE GENERAL

Aprobacion del trabajo de graduación o titulación	II
Autoría del Trabajo de grado	III
Gestión de derechos del autor	IV
Al consejo directivo de la facultad de ciencias humanas y de la educación	V
Dedicatoria	VI
Agradecimiento	VII
RESUMEN EJECUTIVO	XIV
EXECUTIVE SUMMARY	XV
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	2
EL PROBLEMA	2
1.1 TEMA DE INVESTIGACIÒN	2
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2.1 Contextualización.....	2
1.2.2 ÁRBOL DE PROBLEMAS	5
1.2.3 Análisis Crítico.....	6
1.2.4 Prognosis	7
1.2.5 Formulación del Problema	7
1.2.6 Preguntas Directrices	7
1.2.7 Delimitación del Problema.....	8
1.2.7.1. Del Contenido:	8
1.2.7.2. Delimitación Espacial	8
1.2.7.3. Delimitación Temporal	8
1.3 JUSTIFICACIÒN	9
1.4 OBJETIVOS	10
1.4.1 Objetivo General	10
1.4.2 Objetivos Específicos.....	10
CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	11
2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA	17
2.2.1 Fundamentación Axiológica	18
2.3 FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA.....	18

2.4	FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	18
2.5	CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	21
2.6	FUNDAMENTACION TEÓRICO – CIENTÍFICA	24
2.6.1	Variable Independiente – Estrés Laboral	24
2.6.1.1	La Comunicación Asertiva.....	24
2.6.1.2	Estrés	31
2.6.1.3	Riesgos Psicosociales.....	32
2.6.1.4	Clima Laboral.....	33
2.6.2	Variable Dependiente – Salud Ocupacional	35
2.6.2.1	Proyectos de Salud Ocupacional.....	35
2.6.2.2	Factores De Riesgo	35
2.6.2.3	Higiene Industrial.....	36
2.6.2.4	La Salud Ocupacional	37
	CAPÍTULO III.....	42
	METODOLOGÍA	42
3.1	ENFOQUE CUALI – CUANTITATIVO	42
	Cualitativo	42
	Cuantitativo	42
3.2	MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	42
	Bibliográfico:	42
	De campo:	42
3.3	NIVELES DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.3.1	Exploratoria:.....	43
3.3.2	Descriptiva:	43
3.3.3	Correlacional:.....	43
3.3.4	Explicativa:	43
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	44
3.4.1	Población y número.....	44
3.4.2	Muestra.....	44
3.5	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	45
3.5.1	Variable Independiente: Estrés Laboral	45
3.5.2	Variable Dependiente: Salud Ocupacional	46
3.6	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	47
3.7	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	47
	CAPITULO IV.....	48
	ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	48
4.1	Análisis e interpretación de las encuestas.	48

4.2	VERIFICACIÓN DE HIPOTESIS	58
4.2.1	Planteamiento de la Hipótesis	58
4.2.2	Zona de aceptación/rechazo	59
4.2.3	Cálculos Estadísticos.....	60
4.3	Decisión final	62
CAPITULO V		63
CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES		63
	Conclusiones	63
	Recomendaciones.....	64
CAPITULO VI.....		65
PROPUESTA.....		65
6.1.	DATOS INFORMATIVOS	65
6.1.1.	Título.....	65
6.1.2.	Institución Ejecutora	65
6.1.3.	Beneficiarios	65
6.1.4.	Ubicación	65
6.1.5.	Tiempo estimado para la ejecución.....	65
6.1.6.	Equipo Técnico Responsable	66
6.2.	ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA	66
6.3.	JUSTIFICACIÓN	67
6.4.	OBJETIVOS	68
6.4.1.	Objetivo General de la propuesta.....	68
6.4.2.	Objetivos Específicos de la propuesta.....	68
6.5.	ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD	68
6.5.1.	Social.....	68
6.5.2.	Tecnológico.....	69
6.5.3.	Económico – Financiero	69
6.6.	FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO – TÉCNICA	69
6.6.1.	Proyecto de Pausas Activas para reducir el Estrés Laboral.	69
6.7.	Metodología. Modelo operativo.....	115
Bibliografía		118
Anexos.....		¡Error! Marcador no definido. 120

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Árbol de Problemas	5
Gráfico 2: Categorías Fundamentales	21
Gráfico 3: Constelación de Ideas Variable Independiente	22
Gráfico 4: Constelación de Ideas Variable Dependiente	23
Gráfico 5: Presencia de estrés laboral	48
Gráfico 6: El estrés laboral afecta la salud ocupacional	49
Gráfico 7: Cansancio mental.....	50
Gráfico 8: Cumplimiento de las tareas.....	51
Gráfico 9: Molestias en la salud.....	52
Gráfico 10: Preocupación del GAD por la S. O. de los empleados	53
Gráfico 11: Salud física y mental	54
Gráfico 12: Permisos médicos	55
Gráfico 13: Clima laboral.....	56
Gráfico 14: Incluir periodos de tiempo	57
Gráfico 15: Valor mayor o igual al chi cuadrado	60
Gráfico 16: Valor mayor o igual al chi cuadrado.....	62
Gráfico 17: Video Sensibilizador.....	77
Gráfico 18: Dinámica del espejo.....	79
Gráfico 19: Respiración Abdominal	83
Gráfico 20: Movimiento de derecha a izquierda.....	86
Gráfico 21: Visualización	86
Gráfico 22: Ejercicio para el cuello	89
Gráfico 23: Movimiento de hombros.....	89
Gráfico 24: Movimiento para los brazos.....	92
Gráfico 25: Movimiento para los brazos.....	92
Gráfico 26: Movimiento para los brazos.....	93
Gráfico 27: Movimiento para los brazos.....	93
Gráfico 28: Movimiento para las manos.....	96
Gráfico 29: Movimiento para las manos.....	97
Gráfico 30: Movimiento para las manos.....	97
Gráfico 31: Movimiento para las manos.....	97

Gráfico 32: Movimiento de cintura y cadera	102
Gráfico 33: Movimiento de cintura y cadera	102
Gráfico 34: Separación de piernas	105
Gráfico 35: Movimiento de piernas	106
Gráfico 36: Movimiento de piernas	106
Gráfico 37: Flexión de rodilla	107
Gráfico 38: Flexión y estiramiento de pierna y rodilla	107
Gráfico 39: Movimiento de pies	110
Gráfico 40: Movimiento de pies	110
Gráfico 41: La buena condición física y la salud ocupacional.....	112
Gráfico 42: La ergonomía en la oficina, educación postural	112
Gráfico 43: Posiciones y Ergonomía.....	113
Gráfico 44: Posiciones y Ergonomía.....	113
Gráfico 45: Posiciones y Ergonomía.....	114
Gráfico 46: Pausas activas	114

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Operacionalización de Variables- V. I.....	45
Cuadro 2: Operacionalización de Variables- V. D.....	46
Cuadro 3: Frecuencia Observada.....	60
Cuadro 4: Frecuencia Esperada	60
Cuadro 5: Cálculo del chi cuadrado.....	61
Cuadro 6: Etapas del proyecto de pausas activas.....	74
Cuadro 7: Primera Etapa.....	75
Cuadro 8: Segunda Etapa.....	76
Cuadro 9: Tercera Etapa.....	80
Cuadro 10: Tercera Etapa Primera Fase.....	81
Cuadro 11: Tercera Etapa.....	98
Cuadro 12: Tercera Etapa Segunda Fase.....	99

Cuadro 13: Modelo Operativo.....	115
Cuadro 14: Administración de la propuesta.....	116
Cuadro 15: Plan de evaluación de la propuesta.....	117
Cuadro 16: Cronograma de actividades.....	124
Cuadro 17: Cronograma de ejercicios Diciembre 2016 – Junio 2017.....	125
Cuadro 18: Cronograma de ejercicios Julio – Diciembre 2017.....	126
Cuadro 19: Presupuesto.....	127

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población y Muestra	44
Tabla 2: Presencia de estrés laboral	48
Tabla 3: El estrés laboral afecta la salud ocupacional.....	49
Tabla 4: Cansancio mental	50
Tabla 5: Cumplimiento de las tareas	51
Tabla 6: Molestias en la salud.....	52
Tabla 7: Preocupación del GAD por la S. O. de los empleados:	53
Tabla 8: Salud física y mental.....	54
Tabla 9: Permisos médicos.....	55
Tabla 10: Clima Laboral	56
Tabla 11: Incluir periodos de tiempo	57

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

TEMA: “El Estrés Laboral y La Salud Ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro, Provincia de Tungurahua”.

AUTORA: Karina Aracely Salazar Jácome

DIRECTOR: Lic. Luis Hernán Inga Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación tiene como propuesta el diseño de un Proyecto de Pausas Activas, el cual busca reducir el estrés laboral presente en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Píllaro. La implementación de este ayudara a que los colaboradores logren cumplir sus objetivos personales y los de la empresa. Debido a que el tema del estrés laboral que sufren los colaboradores dentro de su ambiente de trabajo está siendo muy analizado en las instituciones públicas y privadas debido a su impacto en la salud de los mismos que se desempeñan en estas. Así también el tema de las pausas activas se ha vuelto muy utilizado, esto, debido a que las instituciones y organizaciones se han industrializado generando un ambiente no propicio para quienes laboran en este, la implementación de las pausas activas provee a las instituciones una herramienta de ayuda hacia los colaboradores, tomando en cuenta que el estrés laboral afecta directamente a su salud ocupacional. El presente trabajo de investigación se desarrolló en base al método de investigación cualitativo y cuantitativo, utilizando para la investigación de campo cuestionarios, observaciones realizadas en la institución y la aplicación de encuestas dirigidas a los empleados del GAD., los niveles de investigación utilizados son el exploratorio que nos permite analizar la situación actual del GAD. Y el exploratorio en el que se desarrolló el comportamiento de las variables. Con la finalidad de verificar la viabilidad de la investigación se procedió a la ejecución del denominado Chi X mediante el cual se seleccionó la hipótesis, mediante los resultados obtenidos de la aplicación de las encuestas se puede llegar a emitir conclusiones y recomendaciones para la mejora de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Píllaro.

Palabras Clave: Estrés Laboral, Pausas Activas, Salud Ocupacional, Desempeño Laboral, Objetivos, Organizaciones.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
CARRER: INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

TOPIC: “El Estrés Laboral y La Salud Ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro, Provincia de Tungurahua”.

AUTHOR: Karina Aracely Salazar Jácome

DIRECTOR: Lic. Luis Hernán Inga Mg.

EXECUTIVE SUMMARY

This research Project is to design a proposed program of active breaks, which seeks to reduce this work stress on employees of the Decentralized Autonomous Municipal Government of Santiago de Pillaro City. Implementing this will help the partners can meet their employees in their work environment is still very discussed in public and private institutions because of its impact on the health of them who work in them. So the issue of active breaks has become widely used, this, because the institutions and organizations have industrialized creating an environment not conducive for those working in this environment, the implementation of active breaks provides institutions with a tool aid to the partners, taking into account that workplace stress directly affects their occupational health. This research was developed based on the method of the qualitative and quantitative research field observations in the institution and implementation of surveys of employees GAD and exploratory that allow us to analyze the order to verify the feasibility of the research we will take steps to implementation of the surveys can be reached to issue conclusions and recommendations for improving employees Decentralized Autonomous Municipal Government of Santiago de Pillaro City.

Keywords: Job Stress, Breaks Active, Occupational Health, Work Performance, Objectives, and Organization.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se encuentra dividido en 6 capítulos, en los cuales se analiza detalladamente el tema de investigación

CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, Presenta una contextualización macro, meso y micro, para posteriormente desarrollar la formulación del problema mediante un análisis crítico, estableciendo la justificación y los objetivos del mismo.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO, Este capítulo está conformado por los antecedentes investigativos, previas investigaciones realizadas, las cuales ayudarán a la ejecución de la actual investigación, se encuentra las fundamentaciones filosóficas, destacando en enfoque de la investigación y la fundamentación legal, posteriormente se detallan las categorías fundamentales y la constelación de ideas, para finalizar se establece la hipótesis como respuesta tentativa al problema.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA, En este capítulo se desarrolla la modalidad básica de la investigación, los tipos de investigación, se detalla la población y muestra mediante la operacionalización de las variables, la recolección de la información, el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS, Está representada por gráficos estadísticos, acompañados del análisis de los resultados, los cuales ayudan a verificar la hipótesis planteada.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, Se presentan las conclusiones a las que se ha llegado en el desarrollo de la investigación y se redactan las recomendaciones de acuerdo a las necesidades de la institución.

CAPÍTULO VI. PROPUESTA, Se conforma por datos informativos, los antecedentes de la propuesta, tiene una justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, fuentes viales de referencia y sus respectivos anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN

“El Estrés Laboral y la Salud Ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro, Provincia de Tungurahua”

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

Se conoce que en el mundo los individuos han llegado a experimentar molestias a nivel emocional, tales como: ansiedad, cambios de humor, trastornos en el sueño, gastritis, entre otros los cuales son asociados con la enfermedad del estrés, siendo negativo cuando afecta el comportamiento de los individuos que lo padecen.

“México encabeza la lista de países con mayor tasa de estrés laboral, con cerca de un 40% de empleados afectados”. OMS, (2015)

Las cifras que tiene México en empleados afectados por el estrés laboral son alarmantes ya que es un número considerable, estos están siendo afectados por esta enfermedad denominada por la OMS como una epidemia mundial. Se aprecia que los países que encabezan la lista de países del primer mundo como México tienen a sus empleados aquejados por esta enfermedad.

“El estrés laboral en los Estados Unidos sigue aumentando, y está afectando cada aspecto de la vida desde las relaciones personales, los hábitos de alimentación, así como a la salud”. NEWMAN, Russ, (2007)

Se entiende que el estrés laboral es una enfermedad que se desarrolla lentamente y se desarrolla en los individuos que están expuestos a presiones, y a trabajos que les sobre exigen, afectando no solo su trabajo sino también su relación entre compañeros y su salud física y mental, esto causara que el colaborador no rinda de la manera esperada.

Tenemos que según el **MSP (2012)** en una encuesta realizada a la población total del país dio como resultado que un 42.8% señalo que tenía un problema de salud incluyéndolo al estrés laboral.

En el Ecuador las empresas han implementado cuidados referentes a la salud ocupacional en los empleados debido a que nos encontramos actualmente experimentando una serie de cambios en el área tecnológica, directamente con la automatización de los procesos en las organizaciones, los cuales están siendo intervenidos por la empresa “Higiene Industrial y Ambiente. S.A.”, la cual se especializa en Ingeniería Ambiental, Salud, Entre otros, teniendo como principal objetivo la aplicación de técnicas y tecnologías apropiadas para la planificación, diseño e instalación de proyectos que están dirigidos a la preservación y protección del ambiente y la salud ocupacional.

En el Ecuador se han realizado estudios superficiales a cerca del estrés laboral en los empleados de las diferentes instituciones siendo estas públicas o privadas, a continuación se presenta un análisis que demuestra q a pesar de no ser tomada muy encuentra esta enfermedad para su estudio la población declara que posee la mencionada enfermedad.

De acuerdo con el diario **Expreso (2012)**. El 10% de los ecuatorianos tiene estrés laboral, relacionando la enfermedad a otras de tipo gastrointestinal como la

gastritis y la migraña, los cuales se encuentran en mayor cantidad en las ciudades de Quito y Guayaquil,

En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro, después de indagar en los proyectos que se han realizado dentro del mismo y con el conocimiento que se obtiene a través de la observación se conoce que en el GAD hay la presencia de estrés laboral y se puede concluir que no se han realizado estudios o previas investigaciones acerca del estrés laboral y su incidencia en la salud ocupacional de sus empleados.

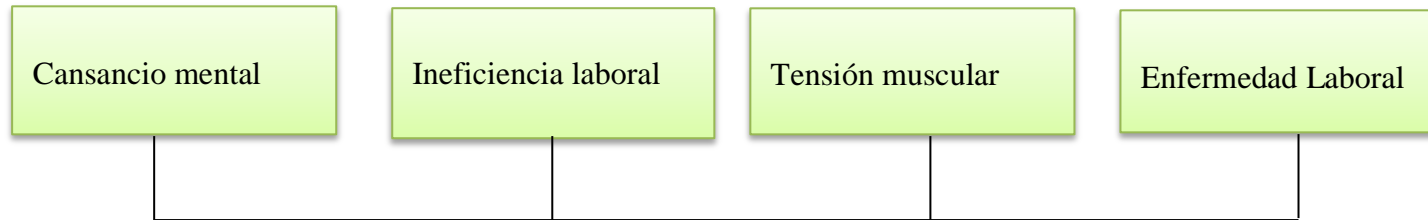
La realización de esta investigación generara apoyo importante para encontrar los factores estresores, como estos afectan a los empleados, cómo actuar ante estos y prevenir los diferentes problemas a nivel de la salud de los mismos. Siendo esto de gran importancia ya que si el GAD está conformado por un personal saludable, podrá brindar una atención adecuada la cual garantice la conformidad por parte de los usuarios al recibir los servicios que este provee en bien de la colectividad, generando beneficios dentro de la institución

Es muy importante hacer énfasis en que el estrés laboral es la principal causa de las molestias presentadas por los colaboradores, incidiendo en su desempeño y relaciones con sus compañeros de trabajo.

1.2.2 ÁRBOL DE PROBLEMAS

Gráfico 1: Árbol de Problemas

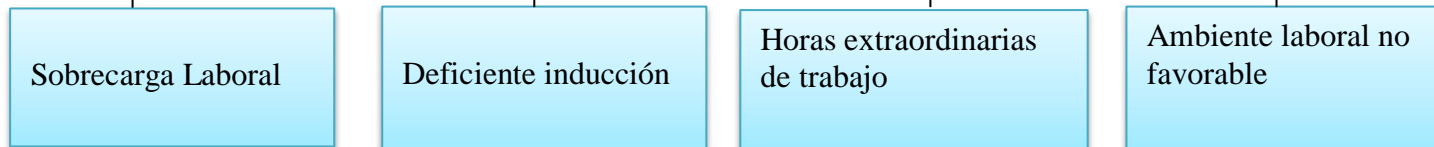
Efectos



Problema

El estrés laboral incide en la salud ocupacional de los empleados del GAD.

Causas



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santiago de Píllaro.

Elaborado por: Karina Aracely Salazar

1.2.3 Análisis Crítico

Tomando en cuenta que la inadecuada distribución de tareas dentro de una organización origina que se dé una sobre carga laboral, la cual se ve reflejada en que el evidente estrés laboral presente en la salud ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro, causando en estos cansancio mental y como consecuencia de esto tendremos en la organización un deficiente desempeño, o un déficit en sus funciones como parte de la organización.

Se evidencia además la falta de liderazgo dentro de la organización, demostrando la ausencia de comunicación en los diferentes departamentos, por lo cual encontramos una deficiencia en la inducción que el personal realiza a los empleados que recién ingresa, provocando que desconozcan ciertos aspectos o condiciones de la misma, dando lugar al estrés laboral el mismo que incide en la salud ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Píllaro, teniendo como consecuencia que se dé ineficiencia laboral en la atención al cliente.

Debido a la asignación de numerosas actividades a los empleados se produce extraordinarias horas de trabajo, conociendo como la presencia del estrés laboral afectando la salud ocupacional de los empleados, generando tensión muscular acompañada de contracturas en el desempeño de las actividades laborales, referente a la misma situación se presenta las exigencias laborales, las cuales disponen a los colaboradores a tareas insalubres, mediante la cual se constata la presencia de estrés laboral, orientado en afectar la salud ocupacional de los empleados del GAD. Píllaro. En consecuencia, esta problemática está afectando el desempeño de los empleados, los cuales siguen exponiéndose a estos factores. Las exigencias laborales que deben cumplir los empleados son variadas y las mismas incluyen estar en un ambiente no favorable, así el estrés laboral incide en la salud ocupacional de los empleados del GAD, generando enfermedades y posteriormente ausentismo laboral.

1.2.4 Prognosis

Si el problema no llegase a ser solucionado, los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Píllaro van a verse afectados de manera permanente con situaciones de cansancio mental, lo que va a notarse en su deficiente desempeño, lo cual causará en los empleados enfermedades laborales o molestias, como contracturas musculares o posiblemente afectaciones en su sistema respiratorio.

Dado el caso el GAD, se verá afectado al tener a sus empleados laborando en un ambiente que afecta su salud generándoles la conocida enfermedad del estrés laboral, por consiguiente las exigencias de los clientes externos no se verán satisfechas por el deficiente servicio que prestarán los empleados del GAD.

Las autoridades, los directivos de cada departamento se verán afectados, ya que su trabajo no es el adecuado al tratar el estrés en sus empleados, viéndose reflejado en las molestias que estos presentan en su salud y en el mal servicio de los colaboradores en el GAD hacia las personas que requieren de este.

1.2.5 Formulación del Problema

¿De qué manera incide el Estrés Laboral en la Salud Ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Píllaro?

1.2.6 Preguntas Directrices

- ¿Por qué se produce el estrés laboral en los empleados del GAD Municipal de Píllaro?
- ¿Qué factores afectan la salud ocupacional de los empleados?

- ¿Existen alternativas de solución para evitar el estrés laboral y mejorar la salud ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro?

1.2.7 Delimitación del Problema

1.2.7.1. Del Contenido:

CAMPO: Psicología

AREA: Organizacional

ASPECTO:

- El estrés laboral
- La salud ocupacional.

1.2.7.2. Delimitación Espacial

El presente trabajo de investigación se realizará en el Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro, el cual se encuentra ubicado en la provincia de Tungurahua, en las calles Bolívar s/n y Rocafuerte

1.2.7.3. Delimitación Temporal

El trabajo investigativo se realizará en el período Marzo 2015 – Enero 2016.

1.3 JUSTIFICACIÓN

El proyecto de investigación que se presenta tiene como justificación los siguientes criterios:

El estrés laboral es considerado como el mal del siglo, debido a su impacto en la salud de sus colaboradores, viéndose reflejado en el desempeño que estos tengan dentro de la organización, esto tiene gran incidencia en la salud ocupacional debido al impacto a nivel personal por las exigencias laborales.

De acuerdo con **GARCÍA-C, (1991)**, La **importancia** radica en que es bueno conocer los aspectos negativos y positivos que el estrés laboral tiene en las organizaciones, y como estos pueden deteriorar el desempeño y la salud de los empleados dentro de su puesto de trabajo.

Uno de los primeros detonantes que comenzaron a señalar la importancia del estrés fueron los datos que las diferentes administraciones de educación tenían sobre las bajas laborales de los profesores y su evolución a través de los años. Estos resultados señalaban un aumento anual de las bajas de tipo psiquiátrico que no se encontraban en otras profesiones y que tenían como consecuencias un incremento en el trabajo

Es de sumo **interés** este estudio ya que se va a demostrar de manera clara las causas los efectos y consecuencias que tiene el estrés laboral en la salud ocupacional de los empleados del GAD, esto podrá generar datos que ayuden a combatir esta enfermedad que se encuentra presente en las organizaciones.

Esta investigación es **factible** para su realización en el GAD, debido a que los empleados que están incluidos en el universo de estudio están dentro de su ambiente de trabajo por tal razón no hay inconvenientes en el momento de su realización.

El **impacto** que esta investigación tiene es social, debido a que está formada por personas las cuales se ven afectadas por situaciones del día a día y por el

sector al que va dirigido y por ser una institución pública está al servicio de la ciudadanía.

Los **beneficiarios** del GAD trabajaran de una manera productiva, generando un ambiente óptimo para el desempeño de sus labores y se obtendrá la fidelidad de los clientes externos, esto generara una disminución en el malestar y las quejas que estos hagan al no tener conformidad con el GAD, así mismo estos tendrán una predisposición para acercarse a la institución, sabiendo que el servicio que reciben es el adecuado y en base a sus necesidades.

Entre los beneficiarios tenemos a los directos que son el alcalde con sus concejales, los directores de cada departamento y los empleados que se encuentran a cargo de los mismos, es decir todo el personal que se encentra dentro de la institución, los beneficiarios indirectos son los clientes externos que reciben el servicio brindado por parte de los empleados del GAD.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General

- Determinar la incidencia del Estrés Laboral en la Salud Ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Investigar las causas que producen el estrés laboral en los empleados del GAD Municipal de Píllaro.
- Analizar los factores que afectan la salud ocupacional de los empleados.
- Implementar alternativas de solución para evitar el estrés laboral y mejorar la salud ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Píllaro.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.

Una vez revisados los repositorios de las diferentes universidades del país no se han encontrado investigaciones similares, pero existen trabajos investigativos que nos sirven como base para la ejecución del presente, los mismos que se detallan a continuación:

Según SÁNCHEZ, M. (2009), en su tesis con el tema: “El Estrés Laboral y El Desempeño de los trabajadores de la empresa “Sualupell Curtiduría Suarez S.A.” en la ciudad de Ambato en el período marzo – mayo de 2009”

Objetivo General

Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa SUALUPELL CURTIDURIA SUAREZ S.A. en la ciudad de Ambato en el periodo marzo – mayo de 2009.

Objetivos Específicos

- Determinar el estrés laboral de los trabajadores.
- Determinar los factores que influyen en el desempeño de los trabajadores.
- Estructurar un taller de técnicas de relajación para disminuir el nivel de estrés de los trabajadores.

Conclusiones:

- En nuestros días, el estrés en el entorno laboral representa una amenaza para la salud de los trabajadores, esto ha traído como consecuencia el desequilibrio de la organización de las empresas.

- El estrés es un problema creciente, inhabilitante y con un coste personal, económico y social muy importante. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad en la empresa, los accidentes de los trabajadores y el bajo desempeño en el trabajo, se refleja en la empresa en forma de pérdidas y gastos.
- El ambiente laboral en el que el personal realiza sus actividades está favoreciendo al apareamiento de estrés condicionado por la presencia de factores inadecuados de infraestructura, espacio físico, higiene, seguridad y condiciones ambientales.

Resumen: Debido a que el estrés laboral es un tema que se está tratando mucho hoy en día y su afectación en el desempeño de los trabajadores de las empresas se desea proponer una alternativa de solución la cual ayude a que el desempeño de los trabajadores de la empresa SUALUPELL CURTIDURIA SUAREZ S.A., mejore y garantice a la empresa su crecimiento en el mercado.

Enfocándose en las causas del estrés en la organización será de beneficio las alternativas de solución que ayudarán a que el desempeño de los trabajadores de la empresa mejore y genere ganancias a la organización, para que la organización tenga ganancias considerables, debe prestar atención a las causas que generan el bajo desempeño de sus empleados.

Según **GARCÍA, S. (2009)**, en su Tesis con el tema: “Incidencia del Sedentarismo en el Estrés Laboral de los servidores públicos jornada matutina de la Escuela Politécnica del Ejército (Campus Sangolquí) en el período noviembre 2008 – marzo 2009”

Detalla información de gran importancia en su tema de investigación.

Objetivo General

Analizar los niveles de sedentarismo y su influencia en el estrés laboral de los servidores públicos de la Escuela Politécnica del Ejército.

Objetivos Específicos

- Determinar los niveles de sedentarismo en los servidores públicos de la Escuela Superior Politécnica del Ejército.
- Establecer los grados de estrés laboral de los servidores públicos de la Escuela Superior Politécnica del Ejército.
- Establecer relaciones entre los instrumentos aplicados en los servidores públicos de la Escuela Superior Politécnica del Ejército.

Conclusiones

- El 58,06% de los sujetos estudiados de sexo masculino se encuentran en la categoría alta presentando un promedio de 3370,17 mets y un promedio de 92,6 minutos por día de actividad física.
- En la categoría moderada se encuentra el 22,58% de los sujetos estudiados de sexo masculino tienen un promedio de 1071,63 mets y un promedio de 49,8 minutos por día de actividad física.
- En la ESPE no hay un programa de gimnasia o recreación laboral que ayude a disminuir el estrés laboral.

Resumen: Hoy en día el sedentarismo está afectando a la mayoría de las organizaciones, y por esto es que surgen varios problemas como el estrés laboral, el sedentarismo se da ya que las personas no dedican tiempo para realizar actividades físicas o de recreación, por lo que están acostumbradas a realizar actividades que impliquen muy poco esfuerzo físico, pero el mismo requiere de esfuerzo mental, es contradictorio pero es real y es lo que hace que las personas se sientan agotadas y ya no quieren realizar actividades que les exija movimiento.

Se conoce que el sedentarismo afecta a la salud por lo cual debemos establecer jornadas de ejercicio en nuestra planificación diaria, al tener conocimiento que las personas no demuestran interés en realizar actividades físicas por lo cual las organizaciones no presentan proyectos para que el estrés disminuya, por lo cual la implementación de actividades de recreación generan en los empleados cambios en su salud mejorando su desempeño laboral.

Según **GARCÍA, C. (2006)**, en su Tesis con el tema. “El Estrés Laboral en el Personal de La Unidad de Emergencia Gineco – Obstétrica. Hospital Clínico Regional Valdivia”

A continuación se detalla la información más relevante de este tema de investigación.

Objetivo General

Conocer signos y síntomas de estrés laboral y las principales fuentes de tensión percibidas por los y las trabajadoras de la unidad de emergencia Gineco – Obstétrica del Hospital Clínico Regional Valdivia.

Objetivos Específicos

- Identificar características contractuales de la población de estudio en relación a años de servicio, número de horas semanales de trabajo y cargo que desempeña.
- Describir signos y síntomas psicosomáticos de estrés laboral y su frecuencia de aparición.
- Relacionar la sintomatología de estrés laboral entre grupos profesional y no profesional, según categoría en que se desempeña, edad, sexo, años de servicio y lugar de trabajo.

Conclusiones

- En esta muestra del personal de la Unidad de emergencia gineco-obstetra del Hospital Clínico Regional Valdivia, Chile, se encontró un alto nivel de sintomatología asociada a estrés laboral.
- La característica: años de servicio, permite inferir un desgaste laboral importante, pues la mayoría de quienes resultan sintomáticos coinciden con la población con más de 15 años de servicio.
- Los episodios de morbilidad encontrados en la población de estudio presentan en su mayoría relación de casualidad con cuadros de estrés. El consumo de fármacos determino una alta prevalencia de automedicación en el personal de salud.

Resumen: Quienes trabajan en salud enfrentan día a día situaciones estresantes, que resuelven según condiciones personales, ambientales y de trabajo en equipo. Considerando lo anterior, este estudio investiga y describe signos y síntomas de estrés laboral y sus principales fuentes, en el personal de la Unidad de Emergencia Gineco – Obstétrica del Hospital Clínico Regional Valdivia.

Las fuentes de tensión laboral percibidas tienen que ver con las condiciones físicas de trabajo y la carga laboral en la mayor parte de los casos. Las fuentes de insatisfacción y de tensión son dimensiones independientes en su aparición según grupo ocupacional y sexo, las trabajadoras de esta unidad de emergencia están viéndose expuestas a situaciones que no les garantiza satisfacción laboral, la cual debería ser identificada por el personal a cargo de la administración para que, las mencionadas personas mejoren la calidad en su atención y en el servicio que dan a los pacientes.

Según **PRECIADO, E. (2014)**, en su tesis con el tema, “Programa nacional de Salud Ocupacional para fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud en la empresa pública de hidrocarburos del Ecuador EP Petroecuador para el año 2014”.

Objetivo General

Diseñar un Programa de Salud, para contribuir a la Gestión de la Salud en la EP PETROECUADOR, con el propósito de mejorar el estilo de vida de sus colaboradores.

Objetivos Específicos

- Levantar datos estadísticos que permitan realizar un diagnóstico de la situación actual sobre el estilo de vida de los funcionarios de la EP PETROECUADOR.
- Evidenciar que los resultados obtenidos en relación a la promoción de la salud, contrastan con la necesidad de crear un programa efectivo dentro de esta área.

- Realizar una propuesta de promoción de salud que mejore el estilo de vida de sus colaboradores y de su entorno.

Conclusiones:

- Al revisar El Programa de Salud Ocupacional, se analiza los resultados de las encuestas, las cuales manifiestan que existen debilidades importantes en los hábitos alimenticios de los empleados de EP PETROECUADOR,
- En los resultados revisados se encuentra que un 39% del personal no realiza ninguna actividad física, lo cual es alarmante, la actividad física mejora las funciones del organismo, y si no se realiza actividad física los empleados se verán expuestos a diferentes enfermedades así como el estrés laboral.
- Los resultados de la encuesta ponen de manifiesto que existen debilidades importantes en los hábitos de los funcionarios de EP PETROECUADOR, el 56% de los encuestados manifiestan que siempre adicionan sal a sus alimentos, aproximadamente el 50% consumen comidas rápidas y más del 50% no almuerza regularmente, lo que puede generar molestias físicas y psicológicas.

Resumen: El programa de salud ocupacional en su conjunto no es la finalidad del estudio, sino que está enfocado a la promoción de la salud a partir de los datos relevantes identificados de fuentes primarias y secundarias, cuyas variables analizadas son actividad física y deportes, hábitos de alimentación, sustancias psicoactivas y sueño. El implementar un programa de promoción de salud basado en gimnasia laboral y consejos prácticos para una nutrición saludable sería un acierto, considerando un aceptación aproximada del 90%.

El Programa de Salud Ocupacional, tiene una gran importancia por su aporte a mejorar la salud de los colaboradores de EP PETROECUADOR, debido a que estos tienen una jornada de trabajo muy exigente, lo cual se denota en las pocas horas que tienen para su cuidado personal

Conclusión general

- Los proyectos de investigación que se presentaron demuestran claramente que el estrés es una enfermedad que afecta el desempeño laboral de los empleados en las áreas que se desempeñen indistintamente siempre va a estar presente debido a que las empresas u organizaciones no le prestan la atención debida para que el rendimiento de los mismos mejore y le permita crecer a estas instituciones crecer.

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

“Este amor por la sabiduría fue el primer peldaño que aportó las primeras nociones de conocimiento para el mundo Occidental y que hoy suponen la base de la Ciencia, tal y como hoy en día la conocemos”. GARCÍA, V (2009).

La fundamentación filosófica está ligada al amor por el conocimiento y como este influye en el desarrollo y crecimiento de las sociedades.

“El paradigma crítico propositivo privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales”. LUNA, L. (2011)

El enfoque de la presente investigación se ubica en el paradigma crítico propositivo, es crítico debido a que se va a realizar un estudio sobre el estrés laboral en la salud ocupacional, con la finalidad de analizarlo y dar opiniones a nivel personal en base a información investigada, propositivo ya que vamos a buscar una alternativa de solución a la problemática que se está presentando, como una de esas alternativas tenemos a que se propone la realización de pausas activas, con actividades que disminuya el estrés en los colaboradores.

“Este amor por la sabiduría fue el primer peldaño que aportó las primeras nociones de conocimiento para el mundo Occidental y que hoy suponen la base de la Ciencia, tal y como hoy en día la conocemos”. GARCÍA, V (2009).

2.2.1 Fundamentación Axiológica

Las personas están regidas por los valores, los cuáles ayudan a que puedan ser aceptados en la sociedad, esto ayuda a que las personas se relacionen sin ser excluidos, les permite tomar decisiones que ayuden en su crecimiento profesional y en su grupo social sin causar daños a quienes les relacionan.

2.3 FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA

“Esta es la era de la diversificación que obliga a incorporar una gran capacidad adaptativa a los cambios, en especial el de aceptar que el conocimiento, es el mayor recurso de poder y riqueza”. BAQUERO, A. (2006).

Frente a esta realidad las organizaciones prácticamente no han cambiado en América Latina y en nuestro país. Por lo que se vuelve dominante una innovación en el método de trabajo dentro de las organizaciones, que permita un acercamiento entre los propósitos del trabajo y los requerimientos actuales de la sociedad.

Las personas que están siendo expuestas a ambientes estresantes, van a tener afecciones a nivel de su salud ocupacional ya que si los individuos no están en un lugar que les garantice bienestar psicológico no van a rendir de la manera más adecuada, las afecciones a nivel psicológico traen consecuencias como un desgaste mental, cambios de humor, inadecuada atención al cliente, todo esto conlleva a que la organización no rinda.

2.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Los fundamentos legales se basan en la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, (2008)** destacando lo siguiente:

TITULO II DERECHOS

Capitulo primero

Principios de aplicación de los derechos

Sección Séptima Salud

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

En el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo: Que, el artículo 157 de la Ley de Seguridad Social establece las prestaciones básicas del Seguro General de Riesgos del Trabajo; Que, el Código del Trabajo en su artículo 38 señala: "Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social".

En la **LOSEP, (2014)**

CAPÍTULO VIII

DE LA SALUD OCUCIONAL

Art. 229.- Del plan de salud ocupacional.- Las instituciones que se encuentran comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria; este servicio estará integrado por los siguientes elementos:

- a) Medicina preventiva y del trabajo
- b) Higiene ocupacional
- c) Seguridad ocupacional
- d) Bienestar social

Las instituciones contempladas en el artículo 3 de la LOSEP, que cuenten con más de 50 servidores públicos u obreras u obreros, y en virtud de la disponibilidad presupuestaria, podrán implementar dispensarios médicos para brindar servicio de salud ocupacional a las y los servidores y obreras u obreros.

Art. 231.- Higiene ocupacional.- El plan de salud ocupacional comprenderá un proyecto de higiene ocupacional tendiente a identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de las y los servidores y obreras u obreros.

Art. 232.- Seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales.- Las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán elaborar y ejecutar de forma obligatoria el plan integral de seguridad ocupacional y prevención de riesgos, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo, el desarrollo de proyectos de accidentes de trabajo, análisis de causas de accidentes de trabajo e inspección y comprobación de buen funcionamiento de equipos, que será registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales.

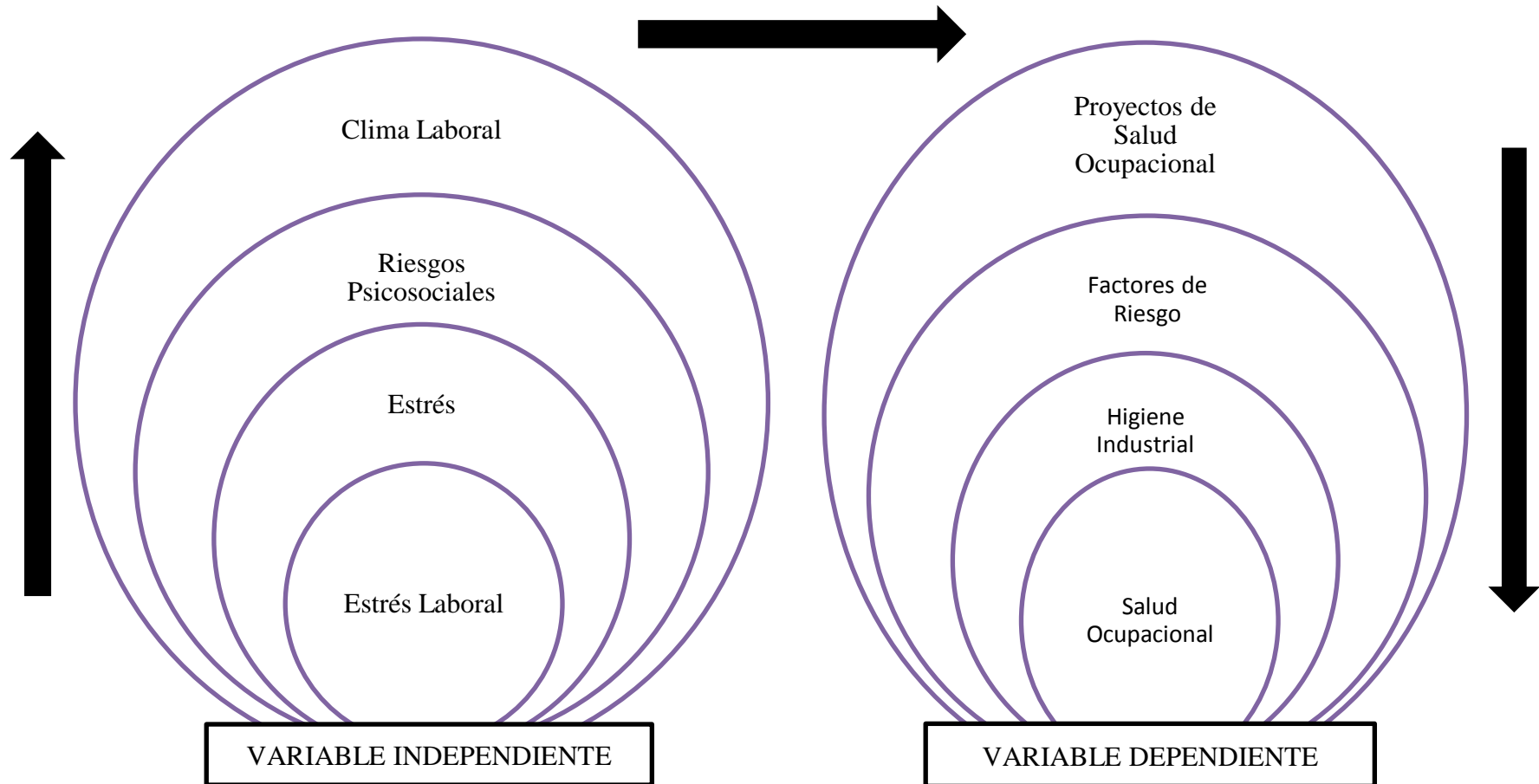
Art. 234.- Enfermedades profesionales.- Se definen tales aquellas afecciones agudas o crónicas que tengan probada relación de causa y efecto entre el trabajo desempeñado y la afección resultante o por causa de este, en la o el servidor que podrían producirle incapacidad o muerte, de conformidad con las normas que regulan la seguridad social.

En **El Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017.**

El Plan Nacional para el Buen Vivir está destinado a ser un referente en Latinoamérica, pues la región está viendo resultados concretos en el caso ecuatoriano. El éxito del gobierno depende de que sigamos esa hoja de ruta sin desviarnos, aunque nos topemos con obstáculos. Las revoluciones que plantea esta hoja de ruta son: la equidad, el desarrollo integral, la Revolución Cultural, la Revolución Urbana, la Revolución Agraria y la Revolución del Conocimiento.

2.5 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

Gráfico 2: Categorías Fundamentales

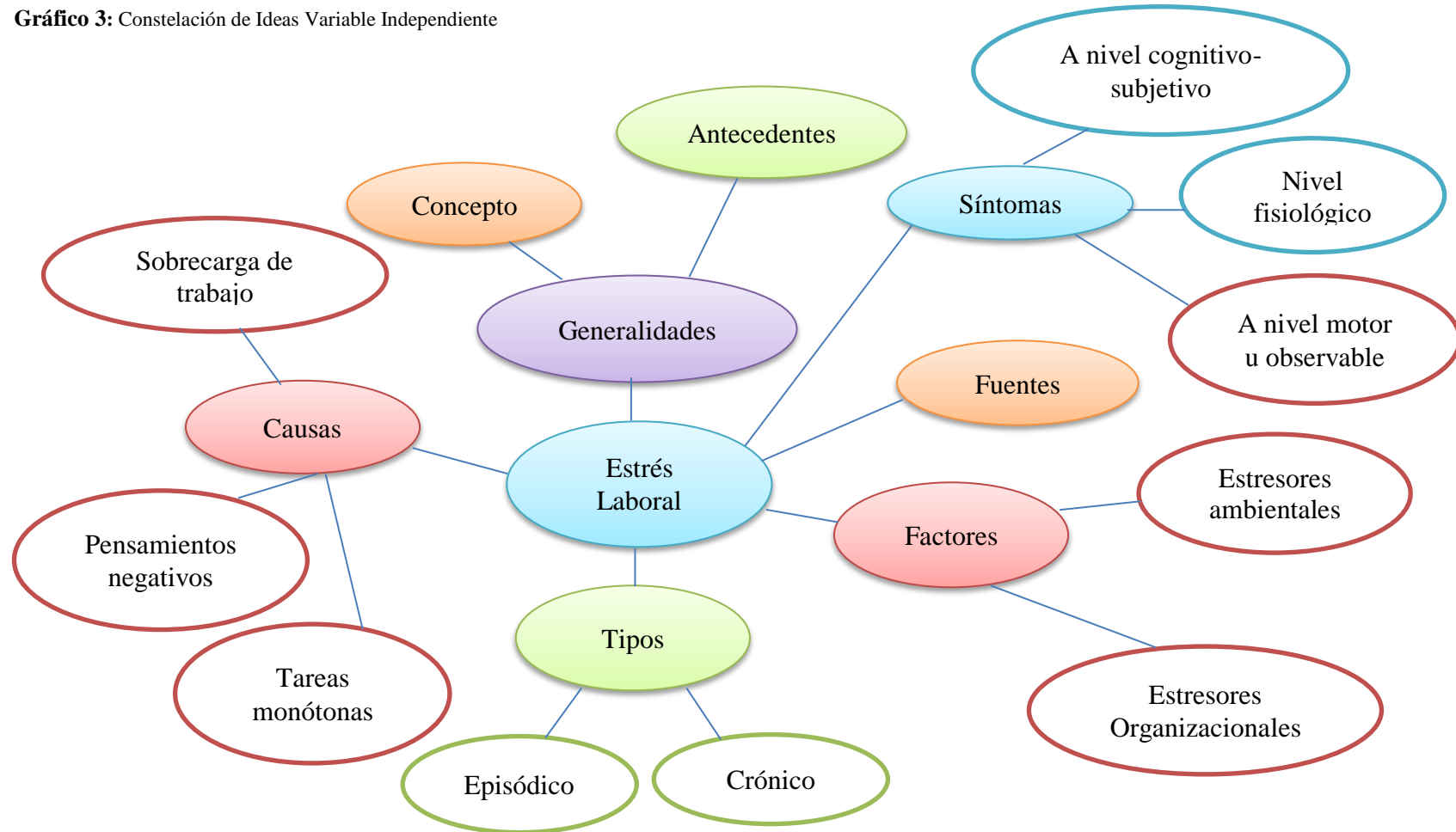


Fuente: GAD. Municipio de Santiago de Píllaro.

Elaborado por: Karina Aracely Salazar

CONSTELACIÓN DE IDEAS. DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

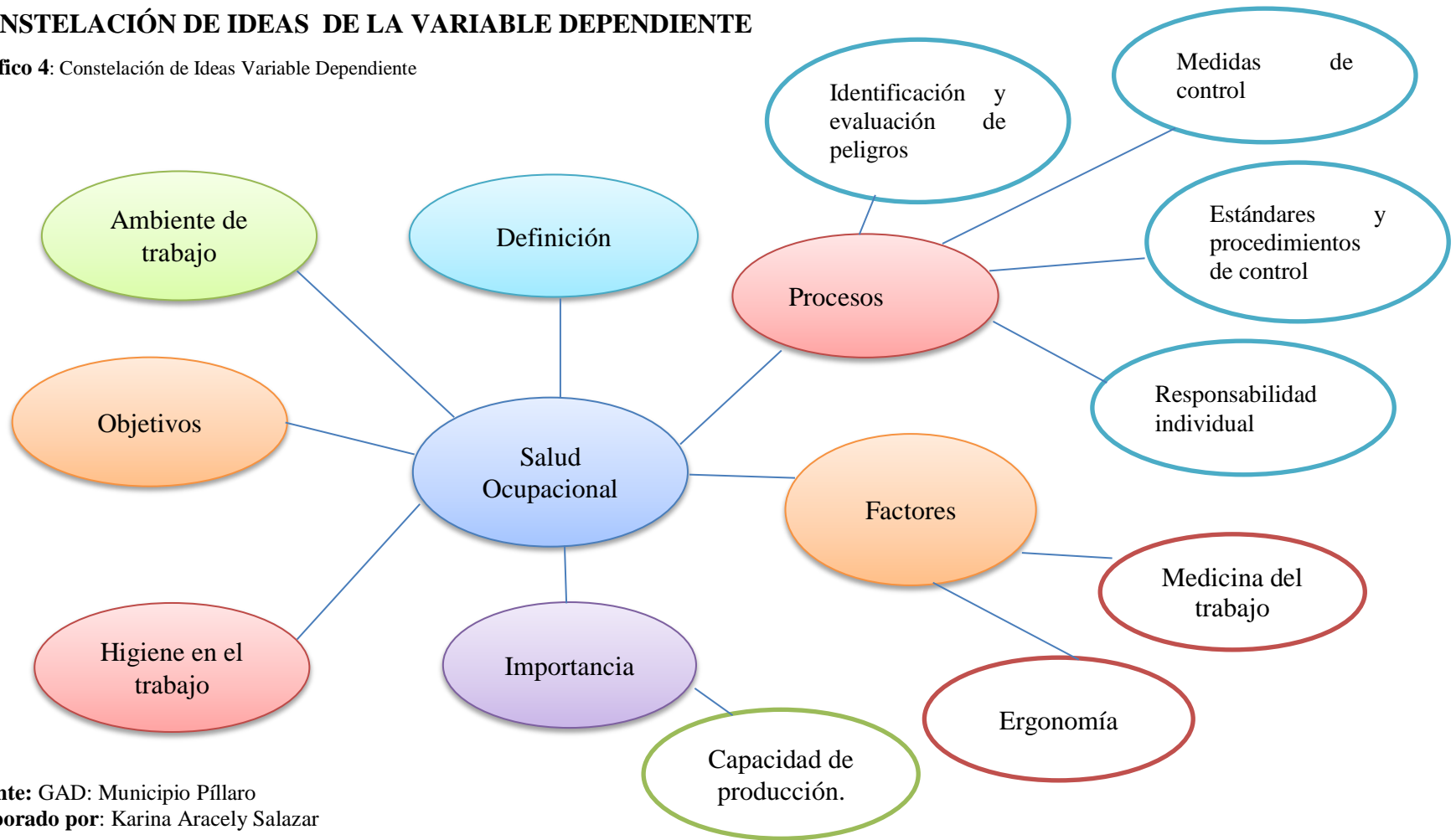
Gráfico 3: Constelación de Ideas Variable Independiente



Fuente: GAD. Municipio de Píllaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar.

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Gráfico 4: Constelación de Ideas Variable Dependiente



Fuente: GAD: Municipio Píllaro

Elaborado por: Karina Aracely Salazar

2.6 FUNDAMENTACION TEÓRICO – CIENTÍFICA

2.6.1 Variable Independiente – Estrés Laboral

2.6.1.1 La Comunicación Asertiva

GENERALIDADES

“La gestión de recursos humanos conforma un sistema de distintas actividades en forma de subsistemas interdependientes estrechamente relacionados, aspecto que hace de cualquier alteración que ocurra en uno, provoque influencia sobre los demás, con las consecuentes alteraciones en los mismos”. RODRÍGUEZ, I (2002).

Es un sistema abierto, ya que es influido y depende en gran medida del entorno, por ello, su carácter contingencial o situacional, o sea depende de la situación organizacional sobre el hombre y su naturaleza y sobre todo de la calidad y cantidad de los recursos humanos disponibles”.

Como se puede ver el estrés laboral en la actualidad es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las instituciones para las que trabajan.

“Así pues el trabajo ha evolucionado desde lo físico y lo manual, para ser cada vez más una actividad mental, que implicaría, por ejemplo el procesamiento de la información y la solución de problemas”. PEIRÓ, J. M. (2001).

Un trabajador estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral; además, la institución para la que trabaja suele tener peores perspectivas de éxito en un mercado competitivo.

El estrés laboral puede suponer un auténtico problema para la institución y para sus trabajadores. Una buena gestión y una organización adecuada del trabajo son

la mejor forma de prevenir el estrés. Si un empleado sufre estrés, su jefe debería ser consciente de ello y saber cómo ayudarlo.

CONCEPTO

“Hablamos de estrés laboral cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente y los recursos de la persona para hacerles frente”.

CANO, A (2002)

El estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para mantenerlas bajo control.

De acuerdo con **GRIFFITHS, A. COX, T. (1999)**, El estrés laboral es la relación que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

El tipo de trabajo que produce este estrés laboral es aquel en el que las exigencias superan los conocimientos y capacidades del trabajador, limitándolo al momento de desempeñarse o tomar decisiones necesarias.

ANTECEDENTES

“El estrés laboral no solo desencadena problemas en el ámbito de la salud mental y física de los individuos, sino que también tiene repercusiones económicas para las organizaciones donde estos trabajan” **Revista Médica de Chile, (2002).**

De acuerdo con **LIND, S y OTTE, F. (2000)**. El estrés laboral es un costoso egreso empresarial que afecta tanto a la salud de los empleados, como a las utilidades de la compañía. Aseguran que una persona trabaja 8 horas o más, la

actividad continua puede presentar en el trabajador índice de estrés afectando su salud física y mental y su desempeño en la empresa.

Aquí se puede apreciar con claridad que el estrés laboral es un causante de diversos problemas dentro de una institución u organización, afectándola en diversos ámbitos como lo biológico, psicológico y social. Esto frena el crecimiento de dichas instituciones debido a que no se detecta la enfermedad adecuadamente y a tiempo.

TIPOS DE ESTRÉS LABORAL

Según **Campos, M (2006)** existen dos tipos de estrés laboral:

- **El episódico:** Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego que se lo enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron.
- **El crónico:** es aquel que se presenta varias veces, cuando un colaborador es sometido a un agente estresor de manera constante, el estrés no desaparecerá.

Aquí cabe recalcar que si se encuentran colaboradores con estrés episódico, hay que prestar atención a esto y que ayudara mucho controlar este tipo de estrés laboral antes que se convierta en crónico y afecte el desempeño y la salud del empleado.

FUENTES DE ESTRÉS LABORAL

Según **PEIRÓ, J. M. (2001)** “los estresores se pueden identificar en las siguientes categorías:

- **Estresores del ambiente físico:** Ruido, vibración, iluminación, etc.
- **Demandas estresantes del trabajo:** Turnos, sobrecarga, exposición a riesgos
- **Contenidos del trabajo:** Oportunidad de control, uso, habilidades, variedad de tareas feedback, identidad de tarea, complejidad del trabajo.
- **Estrés por desempeño de roles:** Conflicto, ambigüedad y sobrecarga.
- Relaciones interpersonales y grupales: Superiores, compañeros, subordinados, clientes.
- **Desarrollo de carrera:** Inseguridad en el trabajo, transiciones, estresores en diferentes estadios.
- **Nuevas tecnologías:** Aspectos ergonómicos, demandas, adaptación a cambios, implantación”.

Estos puntos que están siendo mencionados se puede destacar que los factores incidentes para que se del estrés están prácticamente en nuestro diario vivir y que estas son las que generan que nuestro estilo de vida se vaya deteriorando a pesar de que estas son muy necesarias para que podamos desempeñarnos en nuestra vida laboral.

CAUSAS

Una manera incorrecta en el momento de definir los puestos y los sistemas de trabajo y la manera en que se desarrollan pueden provocar estrés laboral.

De acuerdo con **GRIFFITHS, A. COX, T. (1999)**, el exceso de exigencias y presiones o la dificultad para controlarlas pueden tener su origen de una definición inadecuada del trabajo, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias.

Sobrecarga de trabajo

De acuerdo con la **Revista Cubana de enfermería (2010)**, puede ser entendido como la situación en que el trabajador aumenta por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria, trabajando horas más allá de lo habitual. Significa la expansión de la carga horaria del trabajo lo que puede ocurrir, por ejemplo, en las jornadas laborales dobles o triples realizadas en ambientes de trabajo igual o diferente en los horarios extraordinarios realizados en estos ambientes.

De acuerdo con **RODRÍGUEZ, C, Raquel (2011)**. “la sobrecarga de trabajo se da debido a la reducción de personal, el aumento de demandas emocionales, o que los objetivos del trabajo no estén bien definidos, estas presiones laborales se ven además afectadas por otros aspectos sociales que también han cambiado y que suponen un añadido más a este entramado, como por ejemplo un menor nivel de autonomía”.

El reposo y la desconexión con el trabajo puede lograr un rápido restablecimiento, pero si el problema de sobrecarga continúa en el trabajo, lo más probable es que al cabo de muy poco tiempo se reproduzca una situación similar. Después de varias de estas crisis, con el estado de tensión emocional que suponen, se puede llegar a producir una depresión (depresión por estrés o por agotamiento) que obliga a estas personas a dejar de trabajar durante períodos de tiempo más prolongados que en ocasiones anteriores.

Pensamientos Negativos

De acuerdo con **TEMKIN, A. (2014)**. “Los pensamientos negativos son determinantes en nuestro bienestar, o nuestro malestar, estos pensamientos sabotean lo mejor de nosotros son muy difícil de controlarlos”.

Este tipo de pensamiento genera en los colaboradores inseguridad, ansiedad, afectando su desempeño y su capacidad de reacción ante momentos de presión dentro de la institución.

Tareas Monótonas

De acuerdo con la publicación de la Revista Virtual **ADNMUNDO (2006)**, La falta de dinamismo puede convertirse en aburrimiento y posteriormente en estrés frente al trabajo, repetir la misma tarea todos los días desmotiva al colaborador reduce su capacidad de iniciativa.

SÍNTOMAS

“La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano”. CANO, A. (2002)

Los individuos que padecen de estrés laboral muy pocas veces se dan cuenta de esto en un principio debido a la monotonía de su trabajo y al confundir molestias causadas por agentes ajenos a la enfermedad.

Según **CANO, A. (2002)** hay tres niveles donde los síntomas son más frecuentes:

Nivel Cognitivo –Subjetivo

- Preocupación
- Temor
- Inseguridad
- Dificultad para decidir
- Pensamientos negativos sobre uno mismo
- Pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros
- Dificultades para estudiar o concentrarse

Nivel Fisiológico

- Sudoración
- Tensión muscular
- Taquicardia
- Temblor
- Molestias en el estomago
- Sequedad de boca
- Dolores de cabeza
- Mareo
- Nauseas

Nivel Motor u Ocular

- Fumar, comer o beber en exceso
- Intranquilidad motora
- Ir de un lugar a otro sin una finalidad concreta
- Tartamudear
- llorar

FACTORES

ESTRESORES ORGAIZACIONALES

“Las exigencias demandantes que se imponen al trabajar, tanto psicológicas como físicas, y por el otro lado, el escaso control que el individuo puede ejercer sobre estas”. MARMOT, (2004)

De acuerdo con **MARMOT, (2004)** está relacionado con las exigencias en el área laboral, en el momento de realizar las actividades diarias de trabajo, se detallan dos:

- **Conflicto y ambigüedad de rol.-** Esto se da cuando hay incertidumbre por falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando.
- **Jornada de trabajo.-** Este supone un desgaste físico y mental sin oportunidades a recuperarse mediante el descanso.

Todo esto ocurre cuando hay diferencias entre lo que el colaborador espera y la realidad de la organización, aquí se presentan momentos en los cuales no se tenga claro lo que tienen que hacer, los objetivos del trabajo y la responsabilidad que conlleva.

Estresores Ambientales

De acuerdo con **CAMPOS, M. (2006)**, los estresores ambientales son definidos cualquier suceso, situación, persona u objeto que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en la persona, hay tres tipos de estresores ambientales

- **Iluminación.**- es un estresor cuando afecta el rendimiento del empleado y al confort visual.
- **Ruido y vibraciones.**- estos producen distracción y reducción de la capacidad de aplicar los conocimientos.
- **Condiciones termo higrométricas.**- están relacionados los contaminantes químicos y biológicos, los mismos que generan accidentes o enfermedades de origen laboral.

2.6.1.2 Estrés

De acuerdo con **PRADA, R (2014)**, en su blog Hablando de ciencia dice “El estrés puede ser visto como esfuerzo, fatiga, dolor, esta diversidad ha contribuido a crear una notable confusión que dificulta la elaboración de una explicación comprensiva del fenómeno. El término estrés ya era empleado a partir del siglo XVII, por el prestigioso R. Hooke, cuando el concepto se asocia a fenómenos físicos como presión, fuerza y distorsión, aplicándolo a estructuras fabricadas por el ser humano”

De acuerdo con la **Universidad Nacional Autónoma de México (2014)**, las investigaciones de la psicología han puesto de relieve que las respuestas de los individuos ante las situaciones estresantes van mucho más allá que la simple sobre

activación biológica del organismo, y que son muy variados de los mecanismos que se emplean para tratad de manejar el estrés.

Esta particularidad humana se aprecia en el hecho de que por ejemplo, una misma situación laboral puede generar una serie de reacciones distintas en personas que comparten características similares.

Como se aprecia en las definiciones de diversos autores se puede considerar que el estrés desde que se lo descubrió se lo considero como una enfermedad, la cual estaba y está relacionada a las actividades que los individuos realizan independientemente a lo que se dediquen.

2.6.1.3 Riesgos Psicosociales

Según **GONZALEZ, M (2003)**, denomina riesgos psicosociales a los factores provenientes de la organización y de la interacción humana que pueden afectar a la salud del trabajador. El contenido del trabajo, la carga laboral, la capacidad de control sobre la misma tarea, el rol de trabajo son algunos de los factores psicosociales.

Estos riesgos afectan tanto de manera directa como indirecta a la salud de los empleados, los cuales no perciben estos factores, se limitan a trabajar y cumplir con su jornada diaria, pero en este período de tiempo están expuestos a contraer estrés en el desarrollo de sus actividades.

De acuerdo con **Hellgren y Sverke (2008)**, el estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años, como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual.

Es de gran interés la importancia que esto está tomando en la sociedad actual, ya que a través de esto se buscara mejorar el ambiente de trabajo de los colaboradores en beneficio de su salud, si bien es cierto cuando un empleado se encuentra bien de salud dentro de su ambiente de trabajo este se va a desempeñar de la mejor manera, al contrario de un colaborador que presenta estrés u otra enfermedad profesional, esto afecta al crecimiento de la organización por lo que al tomar medidas para enfrentar este problema se mejorara el desempeño de los empleados.

2.6.1.4 Clima Laboral

“Conjunto de percepciones, influidas por factores internos y externos, de los miembros de la organización en cuanto a cómo se desempeñan las acciones dentro del sistema organizado para dar respuesta a los objetivos planteados para la institución”. SEGREDO, A. (2007).

La satisfacción laboral es, seguramente la actitud más estudiada en todo tipo de organizaciones. Los expertos suelen coincidir en afirmar que la satisfacción laboral no es un concepto global, valido para todos.. En sentido general, a cada uno de estos aspectos le corresponde una actitud, que no es más que una predisposición, adquirida a partir de la experiencia, a responder de los demás, a los objetos o a las instituciones, de manera positiva o negativa.

Según SEGREDO, A. (2007).El estudio de clima laboral se basa en cinco incisos:

- **Liderazgo:** Se exploran las categorías de dirección, estímulo, trabajo en equipo y solución de conflictos.
- **Motivación:** Agrupan las categorías: realización personal, reconocimiento a la aportación, responsabilidad y adecuación a las condiciones de trabajo.
- **Reciprocidad:** Las categorías son: aplicación del trabajo, cuidado al patrimonio de la institución, retribución, equidad.

- **Participación:** Sus categorías: compromiso con la productividad, compatibilización de intereses, intercambio de la información, involucrarse en el cambio.
- **Comunicación:** Las categorías son: estímulo al desarrollo organizacional, aporte a la cultura organizacional, proceso de retroalimentación, estilos de comunicación.

Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser. El medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad.

“De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento”. **Juan, A., (2004)**

La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionado con el manejo social de los directivos, con los comportamientos de los trabajadores, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con las características de la propia actividad de cada uno.

Propiciar un buen clima laboral es responsabilidad de la alta dirección, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, prepararán el terreno adecuado para que se desarrolle. Las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas como escalas de evaluación para medir el clima laboral.

2.6.2 Variable Dependiente – Salud Ocupacional

2.6.2.1 Proyectos de Salud Ocupacional

Consiste en la planeación y ejecución de actividades de seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud ocupacional de los trabajadores dentro de las empresas.

De acuerdo con **SURA (2015)**. El proyecto de salud ocupacional, es desarrollado por la empresa con la participación de los empleados. Todas las empresas tienen factores de riesgo relacionados con su labor, es por esto que por pequeña que sea la organización, requiere del desarrollo de un proyecto de salud ocupacional.

Según **MORALES, G (2009)**, Los objetivos que el Proyecto de Salud Ocupacional tiene son:

- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados.
- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

2.6.2.2 Factores De Riesgo

De acuerdo con **SANTOS, A (2004)**, señala que los factores de riesgo son las condiciones que existen en el trabajo, las cuales al no ser eliminadas tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales. Lo que se necesita hacer es minimizar o eliminar dichos factores con la prevención y protección.

Aquella enfermedad adquirida en el puesto de trabajo de un trabajador por cuenta ajena. Dicha enfermedad está declarada como tal por la ley o el resto del Derecho. Son ejemplos la neumoconiosis, la alveolitis alérgica, la lumbalgia, el síndrome del túnel carpiano, la exposición profesional a gérmenes patógenos y diversos tipos de cáncer, entre otras.

Según **CASTILLO, M. (2007)**, Las condiciones de seguridad como un factor de riesgo, constituyen principalmente a factores de tipo físico en el lugar en donde se labora, causando accidentes para el trabajador, entre los cuales tenemos (pasillos, superficies de tránsito, herramientas de trabajo).

2.6.2.3 Higiene Industrial

Es la especialidad profesional ocupada en preservar la salud de los trabajadores en su tarea” **RAMÍREZ, C. (2000).**

Es de suma importancia realizar una evaluación y control del ambiente de trabajo, ya que en este se pueden llevar a cabo procesos los cuales contaminen esta área, causando enfermedades, deterioro en la salud, incomodidad e ineficacia en los colaboradores.

La necesidad de la higiene industrial para proteger la salud de los trabajadores no debe subestimarse. Incluso cuando se diagnostica y posteriormente tratar una enfermedad profesional, pero mientras no se modifique un ambiente laboral insano, seguirá siendo potencialmente peligroso para los empleados dañando su salud.

“La higiene industrial puede contribuir también a un desarrollo seguro y sostenible, es decir, si hay un ambiente óptimo los empleados podrán rendir óptimamente sabiendo que no están expuestos a condiciones que dañen su salud dentro de la organización”. **ROBERT, F, (2008)**

Sin embargo la prevención debe ejecutarse antes, no solo al momento en que se manifieste cualquier daño en la salud de los empleados, sino antes que se produzca la exposición. El medio ambiente debe ser sometido a una vigilancia continua para poder detectar, eliminar y controlar los agentes y factores de peligro antes que causen efectos negativos.

2.6.2.4 La Salud Ocupacional

DEFINICIÓN

De acuerdo con la **OMS, (2011)**, la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y control de enfermedades, accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

Es necesario acotar que es el conjunto de actividades asociado a disciplinas variadas, cuyo objetivo es el mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.

Según **PEIRO, J. M. (2002)**, también “Se presenta consecuencias a nivel mental y emocional, por ejemplo, la falta de actividad hará que por las noches nos cueste más trabajo conciliar el sueño, y sabemos que no dormir bien tendrá como resultado mal humor, dolor de cabeza, cansancio, mala coordinación de nuestros movimientos, rendiremos menos en el trabajo, no podremos concentrarnos, entre otras secuelas”.

Los colaboradores presentan cansancio inmediato ante cualquier actividad que requiera esfuerzo físico como subir escaleras, tener relaciones, caminar, levantar objetos o correr: el aumento del volumen de grasas en el organismo implica también el colesterol en el cual las arterias y venas se vuelven también almacenes de grasas inutilizadas, lo que hace que el flujo sanguíneo hacia el corazón sea menor y por lo tanto tenga que hacer un doble esfuerzo.

De acuerdo con **VELÁSQUEZ, I. (2006)**, se habla de “Los procesos peligrosos a que están expuestos, los obreros, empleados y trabajadores y de cómo son diferentes a los que se exponen los patronos, resultando una gran diversidad

de perfiles de salud enfermedad, los cuales están determinados por las relaciones sociales de producción y por las características y condiciones propias de procesos de trabajo específicos”.

Estos procesos de trabajo y relaciones sociales de producción traen consigo un creciente deterioro de las condiciones de salud para los trabajadores, agudizándose aún más por la falta de medidas de promoción y prevención al disminuir la cobertura y deteriorar la calidad de los servicios de salud.

Higiene en el trabajo

“Conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes en las tareas del cargo y el ambiente físico en que ejecuta las labores”.
CHIAVENATO, (2003)

Es de suma importancia mantener la higiene en el trabajo ya que de esta depende el bienestar de los empleados, si esta es empleada de manera adecuada y respetando normas internas de higiene y salud ocupacional.

Ambiente de trabajo

“Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben ser un riesgo para la salud y la seguridad de los empleados”. **PIZARRO, (2007)**

De acuerdo con **GROTT, M. (2003)**, el ambiente de trabajo es un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo.

Se entiende por ambiente de trabajo al lugar en el que se desarrolla gran parte de la vida de un trabajador, este ambiente está conformado por diversos factores, los cuales pueden afectar positiva o negativamente la salud y el desempeño de los

empleados, está determinado por las exigencias a las cuales se somete tales como el esfuerzo, manipulación de cargas, posturas en el trabajo, niveles de atención.

Enfermedad profesional

“Alteración de la salud, generada por razón de la actividad laboral, en trabajadores que de forma habitual se exponen a factores que producen enfermedades y están presentes en fases tempranas”. PEREZ, L. (2010)

Podemos decir que una enfermedad profesional es aquella adquirida en el puesto de trabajo, y que esta enfermedad sea verificada por un organismo legal, afecta el desempeño de los empleados dentro de su ambiente laboral.

“El sedentarismo es el resultado de una serie de elementos, han ido, conformando una cultura del hombre quieto que tiende a arraigarse en la sociedad, perjudicando la salud de los individuos, sin distinción de género, edad, clase social.”. HOW, L. (2001).

OBJETIVOS

Según **GOMERO, C. (2013):**

- Promover y mejorar las condiciones de los trabajadores dentro de la organización buscando el nivel más alto de bienestar.
- Identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo ocupacionales que puedan afectar la salud de los empleados.
- Prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como proteger la salud de los empleados, en todas sus categorías.
- Apoyar el proceso de recuperación de la salud y de rehabilitación integral de los trabajadores expuestos a enfermedades profesionales.

Factores

Medicina del trabajo

“Es la especialización médica dedicada a la prevención y manejo de las lesiones, enfermedades e incapacidades ocupacionales y ambientales, de la promoción de la salud y de la productividad de los trabajadores, sus familias y comunidades”. Colegio americano de Medicina Ocupacional y Ambiental (2006).

Esta rama busca identificar y evaluar los daños biológicos sufridos desde una perspectiva clínica, buscando precautelar el bienestar de la salud de los empleados.

Ergonomía

De acuerdo con **RUIZ, R. (1999)** “son técnicas preventivas orientadas a abordar los factores de riesgo derivados, principalmente, de la carga de trabajo y de la organización del mismo. A su vez la ergonomía trataría de estudiar las cargas físicas que inciden en el trabajador, y la psicología aplicada, las cargas psíquicas, emocionales y conductuales”.

La ergonomía busca el bienestar de los empleados, enfocándose en los factores que pudiesen causarles daños en su salud, tenemos que el estar en situaciones desfavorables pueden causar afecciones en los colaboradores, las mismas que deben ser tratadas y evitadas por los directivos de la empresa.

Procesos

De acuerdo con **DAWSON, (1997)**, el modelo para la administración efectiva de la salud y seguridad en el trabajo está compuesto de los siguientes procesos:

- Identificación y evaluación de peligros
- Creación y aplicación de medidas de control
- Mantenimiento, vigilancia y adaptación de estándares y procedimientos de control
- Sistemas de responsabilidad individual.

Importancia

De acuerdo con **NIETO, A. (1999)**, el impacto de la salud de los empleados sobre su calidad de vida, la de su familia y de la comunidad constituye éticamente el valor principal y la justificación social más trascendente para el desarrollo de la salud ocupacional, adquiriendo así el carácter de derecho humano.

La buena salud del trabajador influye directamente en la capacidad de producción individual y nacional. Dado que más de la mitad de los empleados necesitan estar con buena salud dentro de la empresa para rendir óptimamente.

2.7 HIPÓTESIS

El Estrés Laboral incide en la Salud Ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Santiago de Píllaro, Provincia de Tungurahua.

2.8 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

Variable Independiente

- El Estrés Laboral

Variable Dependiente

- La Salud Ocupacional

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 ENFOQUE CUALI – CUANTITATIVO

Cualitativo

Se tiene este enfoque ya que se procede a la obtención de la información para dar una prueba de que la hipótesis que se está planteando es verificable.

Cuantitativo

Para la investigación se utilizara un método de evaluación estadístico, el cual arrojará datos numéricos los cuales son comprobados y verificables, dando información valida, la cual será empleada para efectuar la posible solución.

3.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La recolección de los datos se realizó a través de medios bibliográficos, sitios web, artículos científicos, visitas a instituciones organizativas, obteniendo información de manera directa e indirecta de la organización.

Bibliográfico: Se realizaron investigaciones en diversos proyectos de graduación de universidades nacionales e internacionales, así como de libros de diversos autores encontrados en las bibliotecas de la universidad.

De campo: La información que se recolecto se la obtuvo directamente del lugar en donde los colaboradores se desempeñan, conociendo los factores que están generando estrés y afectando su salud. Mediante ésta se aprecia el comportamiento de los empleados ante diversos agentes estresores, siendo verificable por el investigador en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro.

3.3 NIVELES DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Exploratoria:

Investigando, se procedió a buscar información acerca de las variables que se están presentando en el siguiente proyecto de investigación.

3.3.2 Descriptiva:

Realizar análisis a través de encuestas y fichas de observación, las cuales serán llenadas por los miembros de la organización que son tomados como población para el estudio.

3.3.3 Correlacional:

Aquí tenemos la relación entre las dos variables, el estrés laboral tiene incidencia en la salud ocupacional ya que este es originado dentro de la organización, debido a esto se tienen varios referentes para que este se produzca, el estrés laboral es una sintomatología que refleja en el bajo desempeño de los colaboradores, tienden a estar más irritables, las actividades las desarrollan bajo presión, ya no sienten que su trabajo les satisface, en este momento podemos ver que su salud está siendo afectada, el hecho de no tener predisposición a la realización de sus actividades está orillando a la persona a un estado de ánimo bajo, lo cual puede ocasionarle desgastes en su salud, va a tener problemas a nivel físico, debido a que sus labores son realizadas de manera forzada, esta persona necesita lapsos de tiempo en los cuales pueda disminuir el estrés laboral que le está aquejando.

3.3.4 Explicativa:

En este proceso vamos a comprobar que el estrés laboral incide en la salud ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro, mediante los instrumentos que se procedan a usar para

la comprobación podremos tener datos que certifiquen la problemática en la organización.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Población y número

Tabla 1: Población y Muestra

POBLACIÓN	NÚMERO
Departamento Financiero	9
Secretaría de alcaldía	5
Departamento de Talento Humano	2
Departamento de Tesorería	6
Departamento de la niñez y adolescencia	8
Departamento de Saneamiento ambiental	10
Acción social	8
Departamento de catastros	8
Departamento de cultura	5
Total	61

Fuente: GAD. Píllaro

Elaborado por: Karina Salazar

3.4.2 Muestra

En esta investigación no se procede a tomar una muestra, se va a trabajar con todo el universo, que consta de 61 personas.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.5.1 Variable Independiente: Estrés Laboral

Cuadro 1: Operacionalización de Variables- V. I.

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Es una enfermedad ocasionada por saturación física y mental de un colaborador, generada por el ambiente de trabajo .	Enfermedad	Número de certificados médicos. Número de permisos médicos.	¿Considera usted. que el estrés laboral le produce irritabilidad? ¿Con qué frecuencia Ud. solicita permisos médicos en su trabajo?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Saturación física y mental	Porcentaje de agotamiento Niveles de estrés.	¿Con qué frecuencia siente usted. agotamiento? ¿Considera que su trabajo afecta a su salud mental?	
	Ambiente de trabajo	Cantidad de conflictos entre compañeros. Número de conflictos con la autoridad.	¿Considera usted. que cumple todas sus tareas en la jornada laboral? ¿Piensa usted. que el ausentismo es originado por el estrés laboral?	

Fuente: GAD. Píllaro

Elaborado por: Karina Salazar

3.5.2 Variable Dependiente: Salud Ocupacional

Cuadro 2: Operacionalización de Variables- V. D.

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA /INSTRUMENTO
Nivel de bienestar de los trabajadores que incide en su desempeño óptimo y garantiza buenas relaciones laborales en la organización.	Bienestar	Número de personas con buena salud física Cantidad de personas con molestias en su salud	¿Considera que su salud física está siendo afectada? ¿Considera que tiene enfermedades profesionales?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Desempeño	Número de tareas realizadas por los empleados. Nivel de productividad.	¿Considera Ud. que las tareas que realiza van acorde al cargo que ocupa? ¿Cumple con todas las tareas asignadas?	
	Relaciones laborales	Grado de Colaboración. Número de Conflictos laborales.	¿Considera Ud. que el clima laboral en el GAD es bueno?	

Fuente: GAD. Píllaro

Elaborado por: Karina Salazar

3.6 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para el proceso de recolección de información, se procede a tomar los ítems que previamente se los estableció en la operacionalización de variables, con esta información se procede a la elaboración de una encuesta (cuestionario), la cual consta de 10 preguntas relacionadas directamente con las dos variables de investigación, la aplicación se la realizara en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro, a todos los empleados que en este laboran, no tendrá un tiempo límite de tiempo ya que deberán considerar que tiempo pueden tomarse para culminar la encuesta, será de forma anónima.

Las fuentes q contribuyen a esta investigación son: bibliográficas, internet, fichas de observación, artículos científicos, médiante las cuales se puede ampliar el conocimiento referente al problema presente en la institución.

3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Una vez que se tengan los cuestionarios llenos, se procederá a clasificarlos por las respuestas obtenidas.

Se analizará de manera minuciosa cada una de las respuestas en cada encuesta, se tomaran las repuestas favorables y las desfavorables, aquí se verificara lo que previamente se obtuvo mediante la ficha de observación y se sacara las conclusiones y recomendaciones en base a los resultados obtenidos de la encuesta.

Se ingresaran los datos a una computadora y se los procesara para su posterior aplicación del CHI Cuadrado. Se entregara los resultados de la evaluación al Gobierno Autónomo Descentralizado⁸, para que se proceda con la implementación de la propuesta de solución, lo que se comprobara

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de las encuestas.

Encuesta aplicada a todo el personal administrativo del GAD.

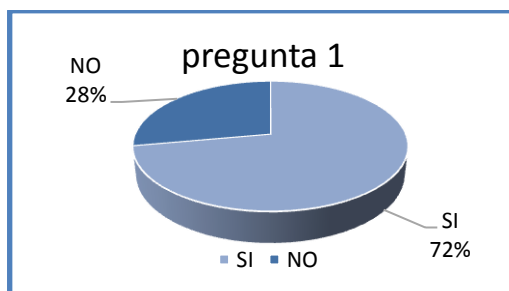
1) ¿A su criterio usted. presenta estrés laboral?

Tabla 2: Presencia de estrés laboral

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	44	72,00
NO	17	28,00
TOTAL	61	100,00

Fuente: GAD Santiago de Píllaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Gráfico 5: Presencia de estrés laboral



Fuente: GAD Santiago de Pillaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

ANÁLISIS:

El 72% de los empleados que son 44 respondieron que si presentan estrés laboral, mientras que un 28% de los encuestados que son 17 respondió que no presentan estrés laboral.

INTERPRETACIÓN:

En base a los resultados obtenidos se observa que un número elevado de empleados dice que si presenta estrés laboral, por lo observado ellos presentan irritabilidad, por la presencia de molestias corporales y se tiene que un bajo número de empleados no presentan estrés laboral, estos detallan que no se sienten afectados por esta enfermedad y que trabajan muy bien dentro del GAD.

2) ¿Considera que el estrés laboral afecta su salud ocupacional?

Tabla 3: El estrés laboral afecta la salud ocupacional

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	49	80,00
NO	12	20,00
TOTAL	61	100,00

Fuente: GAD Santiago de Píllaro

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

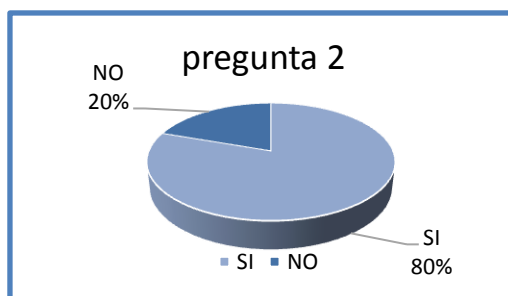


Gráfico 6: El estrés laboral afecta la salud ocupacional

Fuente: GAD Santiago de Pillaro

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

ANÁLISIS:

El 80% de los empleados que son 49 respondieron que el estrés laboral si afecta su salud ocupacional, mientras que un 20% de los encuestados que son 12 respondió que el estrés laboral no les afecta su salud ocupacional.

INTERPRETACIÓN:

Se observa que un alto número de empleados dice que el estrés laboral si afecta su salud ocupacional, ya que sienten que no pueden realizar sus tareas con normalidad, y un bajo número de empleados señalan que el estrés laboral no afecta su salud ocupacional, mencionan que al momento de estar en su trabajo se sienten muy bien, no han presentado molestias ni cambios en su salud.

3) ¿Considera que el estrés laboral le provoca cansancio mental?

Tabla 4: Cansancio mental

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	47	77,00
NO	14	23,00
TOTAL	61	100,00

Fuente: GAD Santiago de Píllaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

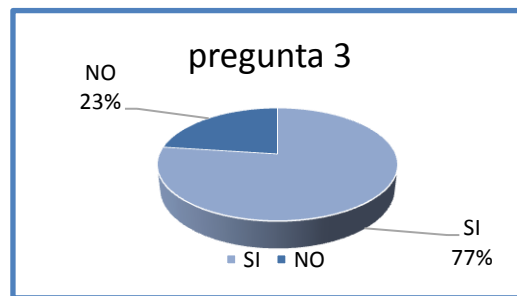


Gráfico 7: Cansancio mental

Fuente: GAD Santiago de Pillaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

ANÁLISIS:

El 77% de los empleados que son 47 respondieron que el estrés laboral si les provoca cansancio mental, mientras que un 23% de los encuestados que son 14 respondió que el estrés laboral no les provoca cansancio mental.

INTERPRETACIÓN:

Un gran número de empleados considera que el estrés laboral si le provoca cansancio mental, debido a que se sienten desgastados para cumplir con sus tareas, y en un bajo número hay empleados que mencionan que estrés laboral no les provoca cansancio mental, detallan que se sienten con energía y buen ánimo para seguir laborando.

4) ¿El estrés laboral le impide en muchas ocasiones cumplir con sus tareas?

Tabla 5: Cumplimiento de las tareas

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	42	69,00
NO	19	31,00
TOTAL	61	100,00

Fuente: GAD Santiago de Píllaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

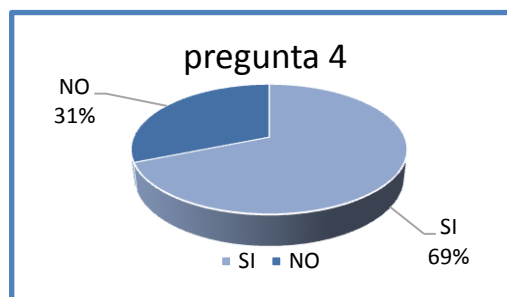


Gráfico 8: Cumplimiento de las tareas

Fuente: GAD Santiago de Pillaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

ANÁLISIS:

El 69% de los empleados que son 42 respondieron que el estrés laboral les impide en muchas ocasiones cumplir con sus tareas, mientras que un 31% de los encuestados que son 19 respondió que el estrés laboral les impide en muchas ocasiones cumplir con sus tareas.

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados obtenidos se observa que un número elevado de empleados dice que el estrés laboral si les impide en muchas ocasiones cumplir con sus tareas, ya que no se sienten cómodos ni animados para realizarlas, tienen problemas al momento de entrega documentos lo cual molesta a sus jefes inmediatos y se tiene que en un bajo número de empleados el estrés laboral no les impide en muchas ocasiones cumplir con sus tareas, comentan que no han visto cambios en el desempeño de sus labores.

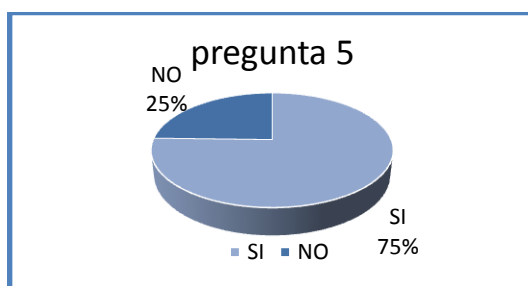
5) ¿Considera que su trabajo le produce molestias en su salud?

Tabla 6: Molestias en la salud

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	46	75,00
NO	15	25,00
TOTAL	61	100,00

Fuente: GAD Santiago de Píllaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Gráfico 9: Molestias en la salud



Fuente: GAD Santiago de Pillaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

ANÁLISIS:

El 75% de los empleados que son 46 respondieron que su trabajo si les produce molestias en su salud, mientras que un 25% de los encuestados que son 15 respondió que su trabajo no les produce molestias en su salud.

INTERPRETACIÓN:

En base a los resultados obtenidos se observa que un número elevado de empleados dice que su trabajo si les produce molestias en su salud, ya que llegan a sentirse enfermos acuden frecuentemente al médico lo cual afecta su rendimiento y se observa que un bajo número de empleados destacan que su trabajo no les produce molestias en su salud no se sienten afectados y no presentado molestias.

6) ¿Considera que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Santiago de Píllaro se preocupa por su salud ocupacional?

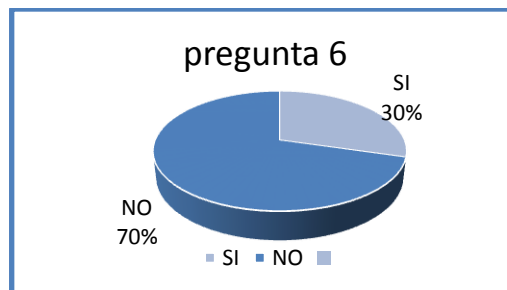
Tabla 7: Preocupación del GAD por la S. O. de los empleados:

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	18	30,00
NO	43	70,00
TOTAL	61	100,00

Fuente: GAD Santiago de Píllaro

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Gráfico 10: Preocupación del GAD por la S. O. de los empleados



Fuente: GAD Santiago de Pillaro

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

ANÁLISIS:

El 70% de los empleados que son 43 respondieron que el GAD no se preocupa por su salud, mientras que un 30% de los encuestados que son 18 respondió que su trabajo no les produce molestias en su salud.

INTERPRETACIÓN:

En base a los resultados obtenidos se observa que un número elevado de empleados dice que el GAD no se preocupa por su salud ocupacional, ya que llegan a sentirse enfermos, lo cual afecta su rendimiento, y se observa que un bajo número de empleados destacan GAD se preocupa por su salud ocupacional, no se sienten afectados, de alguna manera.

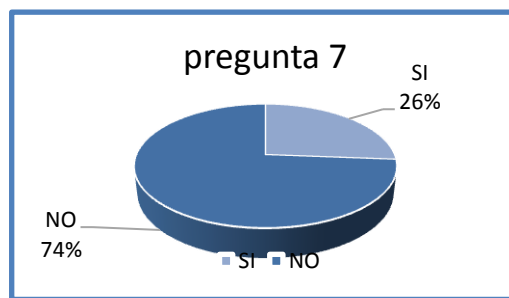
7) ¿Considera que su salud física y mental son de lo mejor?

Tabla 8: Salud física y mental

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	16	26,00
NO	45	74,00
TOTAL	61	100,00

Fuente: GAD Santiago de Píllaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Gráfico 11: Salud física y mental



Fuente: GAD Santiago de Pillaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

ANÁLISIS:

El 26% de los empleados que son 16 consideran que su salud física y mental son de lo mejor, mientras que un 74% de los encuestados que son 45 consideran que su salud física y mental no es de lo mejor.

INTERPRETACIÓN:

En base a los resultados obtenidos, un número elevado de empleados consideran que su salud física y mental no es de lo mejor, sienten que de cierto modo están enfermos, sienten agotamiento no se sienten cómodos realizando su trabajo y se observa que un bajo número de colaboradores consideran que su salud física y mental es de lo mejor, estas personas no han pasado por situaciones estresantes que les sature en el desempeño de sus labores, ya que están trabajando muy poco tiempo en el GAD.

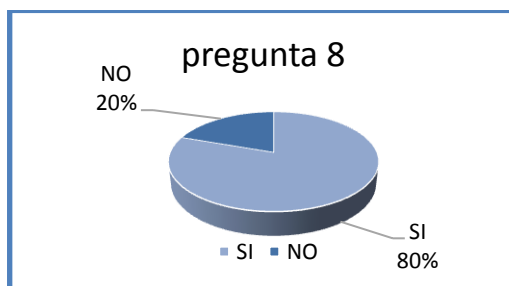
8) ¿Ha solicitado usted permisos médicos en su trabajo?

Tabla 9: Permisos médicos

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	49	80,00
NO	12	20,00
TOTAL	61	100,00

Fuente: GAD Santiago de Píllaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Gráfico 12: Permisos médicos



Fuente: GAD Santiago de Pillaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

ANÁLISIS:

El 80% de los empleados que son 49 respondió que sí ha solicitado permisos médicos en su trabajo, por el contrario un 20% de los encuestados que son 12 respondió que no ha solicitado permisos médicos en su trabajo

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados obtenidos se observa que un número elevado de empleados ha solicitado permisos médicos en su trabajo, los mismos que han sido para acercarse a citas médicas y en otros casos para reposar por enfermedad, esto muestra claramente que el estrés laboral afecta la salud de los empleados.

El bajo porcentaje de empleados no ha solicitado permisos médicos en su trabajo, esto se debe a que llevan pocos meses en su cargo y no se han visto en la necesidad de solicitarlos.

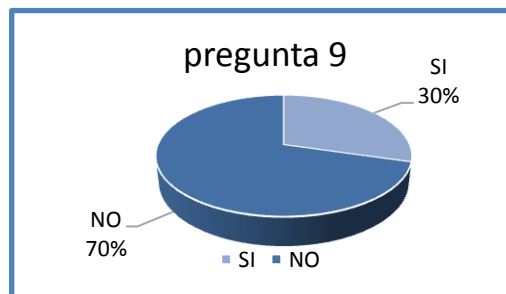
9) ¿Piensa usted que el clima laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado es bueno?

Tabla 10: Clima Laboral

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	18	30,00
NO	43	70,00
TOTAL	61	100,00

Fuente: GAD Santiago de Píllaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Gráfico 13: Clima laboral



Fuente: GAD Santiago de Pillaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

ANÁLISIS:

El 70% de los empleados que son 43 respondió que el clima laboral en el GAD no es bueno, por el contrario un 30% de los encuestados que son 18 respondió que el clima laboral en el GAD es bueno

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados obtenidos se observa que un número elevado de empleados consideran que el clima laboral no es bueno, debido a que no se sienten bien y no pueden establecer buenas relaciones con quienes les rodean por las molestias que presentan a nivel personal, y un bajo número de empleados sienten que el clima laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado es bueno, no tienen problemas en tratar con las demás personas ya que están muy bien a nivel personal y en cuanto a su salud mental nada les impide ayudar a generar un buen clima laboral.

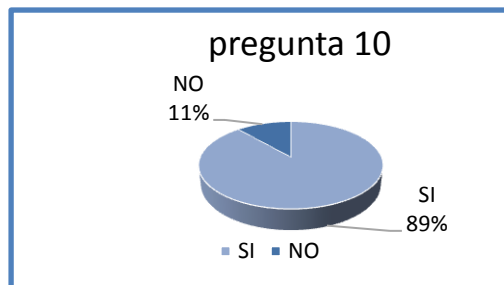
10) ¿Considera que el Gobierno Autónomo Descentralizado debería incluir periodos de tiempo en los cuales usted pueda relajarse y hacer otra actividad diferente a su trabajo?

Tabla 11: Incluir periodos de tiempo

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	54	89,00
NO	7	11,00
TOTAL	61	100,00

Fuente: GAD Santiago de Píllaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Gráfico 14: Incluir periodos de tiempo



Fuente: GAD Santiago de Pillaro
Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

ANÁLISIS:

El 89% de los empleados que son 54 respondió que el GAD debería incluir periodos de tiempo en los cuales pueda relajarse y hacer otra actividad diferente a su trabajo, por el contrario un 11% de los encuestados que son 7 respondió que el GAD debería incluir periodos de tiempo en los cuales pueda relajarse y hacer otra actividad diferente a su trabajo

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados obtenidos se observa que un porcentaje alto de empleados consideran que el GAD debería incluir periodos de tiempo en los cuales puedan relajarse y hacer otra actividad diferente a su trabajo, ayudando a que se sientan más relajados y prestos para seguir su labor. Un porcentaje bajo de empleados sienten que el GAD no debería incluir periodos de tiempo en los cuales pueda relajarse y hacer otra actividad diferente a su trabajo, ya se sienten a gusto trabajando de la manera en la que la han hecho hasta hoy.

4.2 VERIFICACIÓN DE HIPOTESIS

Para la verificación de la hipótesis de utilizo la prueba estadística del chi-cuadrado, la cual nos permite establecer correspondencia entre valores observados y esperados, llegando hasta la comparación de distribuciones enteras, esta prueba permite la comparación global del grupo de frecuencias deseadas las que se calcularon a partir de la hipótesis que se requiere verificar.

VARIABLE DEPENDIENTE

- Estrés Laboral (**causa**)

VARIABLE INDEPENDIENTE

- Salud Ocupacional (**efecto**)

4.2.1 Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Alternativa (HI):

- El estrés Laboral incide en la Salud Ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Pillaro, provincia de Tungurahua.

Hipótesis Nula (HO):

- El estrés Laboral **NO** incide en la Salud Ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Pillaro, provincia de Tungurahua.

Ilustración del nivel de significación

Nos dejara plantear la zona de aceptación o rechazo de la hipótesis nula y nos permitirá aceptar la hipótesis alternativa.

Se trabajara con el 5% (0.05) para realizar el cálculo.

Prueba chi-cuadrado

Fórmula:

$$x^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Simbología:

x^2 = Chi Cuadrado

O= Datos Observados

Σ = Sumatoria

E= Datos Observados

Nivel de significación

Para la verificación de la hipótesis se utilizara un nivel de significación de $\alpha=0.05$ por ende su nivel de confianza es 95%(0.95).

4.2.2 Zona de aceptación/rechazo

Se basa en el nivel de significancia y grados de libertad:

Fórmula:

$$gl = (c - 1)(h - 1)$$

Simbología:

gl = Grados de Libertad

c = Fila

h = Columna

EJERCICIO

$$GL = (3 - 1)(2 - 1)$$

$$GL = (2)(1)$$

$$GL = 2$$

$$GL = 5,99$$

Gráfico 15: Valor mayor o igual al chi cuadrado

DISTRIBUCION DE χ^2

Grados de libertad	Probabilidad										
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,001
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83
<u>2</u>	0,10	0,21	0,45	0,71	1,39	2,41	3,22	4,60	<u>5,99</u>	9,21	13,82
3	0,35	0,58	1,01	1,42	2,37	3,66	4,64	6,25	7,82	11,34	16,27
4	0,71	1,06	1,65	2,20	3,36	4,88	5,99	7,78	9,49	13,28	18,47
5	1,14	1,61	2,34	3,00	4,35	6,06	7,29	9,24	11,07	15,09	20,52
6	1,63	2,20	3,07	3,83	5,35	7,23	8,56	10,64	12,59	16,81	22,46
7	2,17	2,83	3,82	4,67	6,35	8,38	9,80	12,02	14,07	18,48	24,32
8	2,73	3,49	4,59	5,53	7,34	9,52	11,03	13,36	15,51	20,09	26,12
9	3,32	4,17	5,38	6,39	8,34	10,66	12,24	14,68	16,92	21,67	27,88
10	3,94	4,86	6,18	7,27	9,34	11,78	13,44	15,99	18,31	23,21	29,59
	No significativo								Significativo		

Fuente: Datos de la encuesta

$$X^2=5,99$$

4.2.3 Cálculos Estadísticos

Cuadro 3: Frecuencia Observada

ASPECTOS	si	no	total
¿Considera que el estrés laboral afecta su salud ocupacional?	49	12	61
¿Considera que su salud física y mental son de lo mejor?	16	45	61
¿Ha solicitado Ud. permisos médicos en su trabajo?	49	12	61
total	114	69	183

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Cuadro 4: Frecuencia Esperada (E)

ASPECTOS	SI	NO
¿Considera que el estrés laboral afecta su salud ocupacional?	38	23
¿Considera que su salud física y mental son de lo mejor?	38	23
¿Ha solicitado Ud. permisos médicos en su trabajo?	38	23

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Cuadro 5: Cálculo del chi cuadrado

OBSERVADOS (O)	ESPERADOS (E)	(O-E)	(O-E) ²	(O-E) ² /E
49	38	11	121	3,1842
12	23	-11	121	5,2609
16	38	-22	484	12,7368
45	23	22	484	21,0435
49	38	11	121	3,1842
12	23	-11	121	5,2609
			x ² =	50,6705

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Regla de decisión

Si $X^2 < 5,99$, aceptaremos H_0

Si $X^2 > 5,99$, rechazaremos H_0 , y aceptaremos H_1

$X^2 = 50,6705$

Interpretación

Como se observa X^2 Calculado= **50,6705** siendo mayor que X^2 Tabulado= **5,99** por lo cual **H_1 alternativa** se acepta y se rechaza **H_0** es decir:

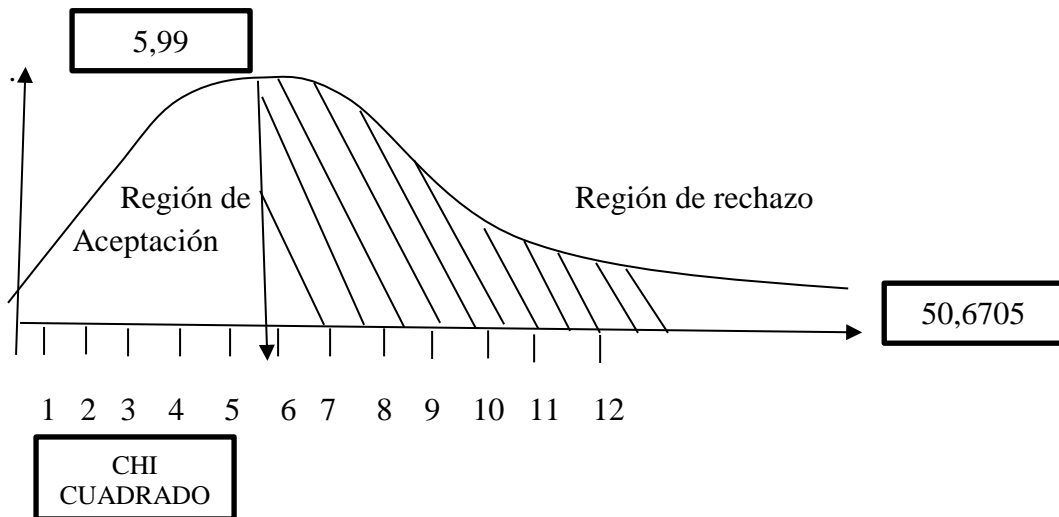
H_1 : El estrés Laborar incide en la Salud Ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro, Provincia de Tungurahua.

4.3 Decisión final

Con 3 grados de libertad a un nivel de 0,05 se obtiene en la tabla 5,99 y como el valor del chi cuadrado calculado es 50,6705 se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que es:

“El estrés laboral incide en la salud ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro, Provincia de Tungurahua”.

Gráfico 16: Valor mayor o igual al chi cuadrado



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES

Conclusiones

- Se encontró que un número alto de empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Santiago de Píllaro presentan estrés laboral, el mismo que es causado por la inadecuada asignación de tareas, la monotonía en el trabajo y las horas extraordinarias dentro del mismo, así esto incide en su salud ocupacional, lo cual se comprobó mediante la aplicación de un cuestionario al personal del mismo.
- Se concluye que los empleados que tienen estrés laboral también tienen afectaciones a nivel de su salud física y mental, se observa que no se desempeñan de una manera óptima, los factores que interviene en este problema es la inadecuada iluminación, el ruido excesivo provocado por los vehículos que transitan por las calles cercanas al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Santiago de Píllaro, además la temperatura dentro de la institución es baja, debido a que no consta con calefactores que provean de calor, esto genera molestias entre las cuales irritabilidad y negatividad en la prestación de sus servicios, esto hace que el servicio que brinda no sea el adecuado.
- Se determinó que los empleados del que presentan estrés laboral solicitan permisos médicos muy a menudo ya que necesitan acercarse a centros de salud a recibir revisiones y en ocasiones tratamiento debido a los problemas de salud que les aquejan, mediante la implementación de

alternativas de solución aportara a disminuir la cantidad de permisos solicitados por el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Santiago de Píllaro, mejorando el desempeño de los mismos y su servicio al cliente externo.

Recomendaciones

- Identificar las causas que originan cambios negativos asociados a molestias en la salud de los colaboradores dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Santiago de Píllaro, ya que esto influye en el trato que den a los usuarios generando quejas y diversos malestares por parte de los mismos.
- Mantener a los empleados en un ambiente dotado de una buena iluminación, un espacio adecuado para la realización de su trabajo, contando con espacio para su movilidad y con mobiliario que favorezca su salud para que se reduzcan sus molestias y su salud física y mental mejore para beneficio del GAD
- Implementar un Proyecto de Pausas Activas que ayude a reducir el estrés presente en los colaboradores, el cual está incidiendo negativamente en la salud de los mismos, en los cuales los empleados puedan mejorar relajarse y eliminar e cierta cantidad el estrés que les produce molestias, así también realizar exámenes médicos periódicamente para reducir las molestias en su salud causadas por el estrés laboral.

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1. DATOS INFORMATIVOS

6.1.1. Título

Proyecto de pausas activas para reducir el estrés laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro.

6.1.2. Institución Ejecutora

Área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro.

6.1.3. Beneficiarios

Personal administrativo de todos los departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro.

6.1.4. Ubicación

Cantón Santiago de Píllaro - Provincia de Tungurahua

6.1.5. Tiempo estimado para la ejecución

Inicio: diciembre 2016

Finalización: diciembre 2017

6.1.6. Equipo Técnico Responsable

Directora del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro.

Karina Aracely Salazar Jácome

6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Se conoce que en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro no se ha realizado un Proyecto de pausas activas y dinámicas grupales para reducir el estrés laboral y mejorar la salud ocupacional de los empleados, por lo que este proyecto sería el primero en implementarse ayudando a que los empleados se desempeñen de una manera óptima dentro de su departamento.

Este proyecto generara un ambiente de trabajo adecuado garantizando que las personas disminuyan el estrés que presentan mejorando su salud ocupacional, lo cual garantizara que el servicio que los mismos presten a los clientes externos sea el adecuado y se evite tener quejas u otras molestias.

Los empleados que tienen estrés laboral también tienen afectaciones a nivel de su salud física y mental, se observa que no se desempeñan de una manera óptima en su medio laboral debido a molestias entre las cuales irritabilidad y negatividad en la prestación de sus servicios, solicitan permisos médicos ya que necesitan revisión y en ocasiones tratamiento debido a los problemas de salud que les aquejan.

Al aplicar un proyecto como el que se presenta a continuación mejora el desempeño de los empleados ya que los empleados tendrán un periodo de tiempo en el cual se relajen e incluyan actividades diferentes a las que hacen constantemente día tras día, se reducirá la monotonía en el ambiente laboral y se dinamizara la jornada de trabajo.

6.3. JUSTIFICACIÓN

La propuesta que se presenta es muy importante ya que incluir un Proyecto de Pausas Activas para reducir el estrés laboral y mejorar la salud ocupacional de los empleados beneficiara directamente a la institución debido a que sus empleados reducirán el estrés que presentan y mejoraran su salud ocupacional desempeñándose óptimamente.

La propuesta es de utilidad ya que al reducir el estrés en los empleados y mejorar su salud ocupacional se verá un cambio notorio en el servicio lo cual tendrá más aceptación de los clientes externos y se reconocerá a los empleados estos ingresos.

La propuesta es factible debido a que se tiene la colaboración de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Santiago de Píllaro, los cuales demuestran predisposición a la ejecución de este proyecto que es de beneficio para ellos y la institución.

Se debe ejecutar un proyecto de pausas activas para que los empleados generen un ambiente de trabajo proactivo, esto también fortalecerá las relaciones entre compañeros debido a que estarán relacionándose por cortos periodos de tiempo en los cuales compartirán experiencias y anécdotas, al poner en contacto a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Santiago de Píllaro, se promueve relaciones, trabajo en equipo lo cual los mantiene alejado de los agentes estresores.

Con la aplicación de este proyecto formado por dinámicas grupales para reducir el estrés laboral y mejorar la salud ocupacional de los empleados se busca reducir los ausentismos, permisos médicos y enfermedades profesionales ya que mejorara su estado de ánimo y se tendrá predisposición al realizar diversas actividades, este proyecto se enfoca directamente en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro.

6.4. OBJETIVOS

6.4.1. Objetivo General de la propuesta

- Implementar un Proyecto de Pausas Activas para reducir el estrés laboral y mejorar la salud ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro.

6.4.2. Objetivos Específicos de la propuesta

- Contribuir a mejorar la calidad de la visión de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro.
- Ejecutar un Proyecto de pausas activas para reducir el estrés laboral y mejorar la salud ocupacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Píllaro.
- Realizar evaluaciones periódicas sobre los niveles de estrés q presentan los empleados y sobre la mejora en su salud ocupacional, haciendo referencia a las veces que han sacado permisos médicos.

6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

6.5.1. Social

Con la industrialización y crecimiento acelerado de las organizaciones e instituciones se presenta una problemática en relación al talento humano, este se lo ve más como un recurso y no como una de las bases fundamentales de dicho crecimiento, por tal motivo se están generando una enfermedad laboral conocida como estrés laboral, la misma que hace que el talento humano no rinda de la forma esperada y se lo vea como un problema para que las instituciones emerjan, al incluir un proyecto que reduzca esta enfermedad ayudara al talento humano a aportar a las organizaciones.

6.5.2. Tecnológico

La institución consta con la tecnología actual, por lo que si los empleados aplican el proyecto de pausas activas, estarán con predisposición para el desarrollo de sus labores y al relacionarse con este medio tecnológico crecerán en el ámbito laboral y personal generando ingresos significativos a la institución.

6.5.3. Económico – Financiero

El proyecto de pausas activas que se propone tiene el financiamiento del autor, generando ayuda a la institución al no tener que invertir económicamente tan solo con el personal para que la ejecución del mismo.

6.6. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO – TÉCNICA

6.6.1. Proyecto de Pausas Activas para reducir el Estrés Laboral.

Proyecto

“Un proyecto es la búsqueda de una solución inteligente l planteamiento de un problema tendiente a resolver, entre tantas, una necesidad humana”.
CHAIN, R. (2011).

La búsqueda de una solución se d mediante el planteamiento de diversas actividades interrelacionadas coordinadas, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos en la organización.

“Un entorno de gestión que se crea con el propósito de entregar uno o más productos o actividades de acuerdo al caso de institución especificada”.
THOMPSON, J. (2009).

El proyecto está desarrollado de acuerdo al ámbito que adopte determinada institución u organización, destinado al desarrollo y ejecución de un conjunto de actividades que favorezcan y ayuden en el crecimiento de dicha institución u organización.

Pausas activas

Parafraseando a **Valencia y González (2011)**, “Se entienden también como aquellos periodos de descanso en los cuales las personas realizan una serie de actividades y acciones que les permite a diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual, con el fin de prevenir la aparición de problemas o desordenes en diferentes grupos musculares y articulares, además de reactivar o mejorar la atención y la producción en las diferentes tareas”.

De acuerdo con **GUILLEN, M. (2006)**, Es necesario que se realicen pausas adecuadas preferiblemente flexibles que produzcan cambio en la posición y mejoramiento en el proceso de los grupos musculares afectados por la actividad.

Comprendiendo lo que este autor nos presenta, las pausas activas es una opción muy aceptable a utilizarse dentro de las instituciones, ya que no requieren de mucho tiempo y por su fácil ejecución serán realizadas por el personal sin inconvenientes.

Beneficios de las pausas activas

De acuerdo con **Ventosa, J. (2004)**. “La pausa activa es una herramienta destinada a comprender el esfuerzo diario realizado por las personas entregando un espacio destinado a la educación, recuperación y formación de hábitos hacia una vida saludable”.

Según **Chau (2010)**. Detalla 6 beneficios:

- Rompe la rutina del trabajo
- Reduce significativamente el estrés
- Relaja los segmentos corporales
- Afecta positivamente la relación entre los compañeros
- Previene lesiones osteomusculares.

Los beneficios mencionados mejoraran la calidad de vida laboral en los colaboradores brindándoles mejoras y reduciendo las molestias que presenten como causa del estrés laboral.

Parafraseando a **Lima, M. (2007)**.

La implementación de proyectos e pausas activas, no solo busca una simple alteración a la rutina de cada empleado sino es un mensaje estimulador que despierta a los trabajadores la necesidad de cambiar su estilo de vida, que interiorice en la conciencia del trabajador la necesidad de prevenir enfermedades ocupacionales, priorizando la promoción de salud, la mejora de las condiciones de trabajo, el aumento de la productividad y así mismo la proyección humana de cada individuo dentro y fuera de su trabajo.

Para eso **CARTWRIGHT y ZANDER (2003)**, presenta las siguientes técnicas:

- **Técnica de sensibilización e integración:** Lewin en 1946 propuso este tipo de técnicas para fortalecer el conocimiento entre las personas y mejorar así las relaciones interraciales.
- **Técnicas de resolución de conflictos:** trata de resolver problemas grupales. A través de la descripción de la situación – problema, el grupo tiene que plantear posibles soluciones y elegir la mejor.
- **Técnicas de participación y creatividad:** son técnicas para fomentar la opinión y participación de los miembros de un grupo.

- **Técnicas para formación de grupos:** estas técnicas sirven para distribuir un gran grupo en pequeños grupos, de una forma aleatoria.

La aplicación de estas técnicas harán que las pausas activas generen bienestar en los empleados que van a ejecutarlas, garantizando su eficacia dentro de la institución, al ser estas técnicas variadas eliminaran la monotonía y el rechazo por parte de los colaboradores.

“La experiencia de estrés laboral es particular, puede darse por diferentes situaciones o contextos donde estén inmersas las personas”. QUICENO, J. (2007).

Es bien conocido que los ambientes laborales pueden ocasionar altos niveles de estrés en unas personas más que otras, sobre todo cuando fallan las estrategias de afrontamiento que suele emplear el sujeto o cuando hay un desequilibrio entre las demandas y las capacidades para hacer frente a dichas demandas.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



**PROYECTO DE PAUSAS ACTIVAS PARA
REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL**



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO**

Autora: Karina Salazar

Ambato-2016



ETAPAS DEL PROYECTO DE PAUSAS ACTIVAS

Cuadro 6: Etapas del proyecto de pausas activas

Primera Etapa	Segunda Etapa	Tercera Etapa	Cuarta Etapa
Presentación y difusión del proyecto de pausas activas.	Sensibilización del proyecto de pausas activas y dinámicas grupales a los empleados del área administrativa del GAD Santiago de Píllaro.	Desarrollo del proyecto de pausas activas y dinámicas grupales. <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de ejercicios para los ojos, cuello y extremidades superiores. • Aplicación de ejercicios para la espalda, cintura y extremidades inferiores. • Prácticas de autocuidado para evitar enfermedades profesionales. 	Evaluación. <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de instrumento de evaluación. • Seguimiento de la aplicación de las pausas activas.

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

PRIMERA ETAPA DEL PROYECTO DE PAUSAS ACTIVAS

PRESENTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROYECTO

Objetivo: Dar a conocer el proyecto de pausas activas, generando aceptación por parte de los empleados del GAD Santiago de Pillaro.

Tiempo: 90 minutos

Horario: En la tarde de 15:00 a 15:30

Cuadro 7: Primera Etapa

Fecha	Lugar	Actividades	Recursos
12-12-2016	Salón de actos: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Pillaro	<p>Bienvenida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal Directivo y Administrativo del GAD. • Director del Departamento de Talento Humano, encargado de la ejecución del proyecto. <p>Presentación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estará a cargo de los Directores de cada departamento, se encargaran de dar a conocer que se realizara un Proyecto de Pausas Activas y Dinámicas Grupales. 	<p>Humanos</p> <p>Colaboradores del Área administrativa del GAD.</p>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO DE PAUSAS ACTIVAS

SENSIBILIZACIÓN DEL PROYECTO AL PERSONAL

ADMINISTRATIVO DEL GAD.

Objetivo: Generar la participación activa de los empleados del GAD, presentando los beneficios que estas le traerán a su salud en el trabajo, con el fin de que reduzcan sus niveles de estrés laboral, mejoren su desempeño laboral y las relaciones entre compañeros.

Tiempo: 30 minutos

Horario: En la tarde de 15:00 a 15:30

Cuadro 8: Segunda Etapa

Fecha	Lugar	Actividad	Recursos
14/12/2016	Departamentos: Se realizará en el salón de actos del GAD.	<ul style="list-style-type: none">• Reproducción de un video.• Dinámica del espejo.	Humanos Personal del GAD Materiales Computador Internet Proyector Caja Espejo

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO DE PAUSAS ACTIVAS

Fase Sensibilizadora

“Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica, la voluntad”. *Albert Einstein*

Desarrollo

- Se enviara un comunicado interno a todos los empleados comunicándoles que en la tarde se presentara un video en el salón de actos a las 15:00 horas.
- Se concentrará a los colaboradores en el salón de actos del GAD, se les informara que se les presentara un video sobre motivación.
- Presentación del video, con una duración de 2:54 minutos.

Video Sensibilizador

Para ver el video diríjase al link que está a continuación.

<https://www.youtube.com/watch?v=DZnxwKUViY4>

Grafico17: Video Sensibilizador



Fuente: YouTube
Recuperado por: Karina Salazar

SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO DE PAUSAS ACTIVAS DINÁMICA DE SENSIBILIZACIÓN.

Tema: El Espejo

Objetivo

Generar un ambiente propicio que ayude a la relajación de los empleados fortaleciendo el conocimiento que tienen de ellos mismos.

Beneficiarios: Personal administrativo de cada departamento del GAD.

Materiales

- Una caja
- Un espejo
- Una hoja de papel

Duración

- Tiempo 20 min

Horario: En la tarde

Se considera el horario de 15:10 – 15:30 debido a que este horario es cómodo para ellos y se los puede reunir para que la realicen, además la dinámica tiene una duración de 20 minutos por lo que no interferirá en la jornada laboral

Descripción

- La dinámica se la realizara por departamentos
- Se pedirá que los colaboradores se coloquen en un círculo rodeando a la persona que dirige la dinámica.
- Se pedirá a los participantes que visualicen lo que piensan que encontraran en el interior de la caja.

- La persona que dirige la dinámica sosteniendo la caja en sus manos, pedirá a los colaboradores que pasen de manera individual al centro, abran la caja y miren dentro de esta y la cierren nuevamente y volverá a su puesto.
- Cuando el último participante haya pasado, se harán preguntas de reflexión.

La persona que dirige la dinámica preguntara:

- ¿Imaginaban encontrarse con su rostro?
- ¿Que sintieron al verse reflejados?

Al finalizar el organizador resaltara la importancia de la participación de los colaboradores y la ayuda que esto tiene en su bien estar en el trabajo.

Gráfico 18: Dinámica del espejo



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

TERCERA ETAPA DEL PROYECTO DE PAUSAS ACTIVAS

DESARROLLO DE LAS PAUSAS ACTIVAS

EJERCICIOS PARA LAS EXTREMIDADES SUPERIORES

Objetivo: Realizar ejercicios de calentamiento para generar un ambiente de confort para los empleados y así realicen los ejercicios con predisposición.

Tiempo: 30 minutos

Horario: En la tarde de 15:00 a 15:30

Cuadro 96: Tercera Etapa

FECHA	UBICACIÓN	EJERCICIOS	RECURSOS
Detallado en el cronograma	<ul style="list-style-type: none"> • Respiración abdominal { • Ojos { • Cuello y hombros { • Brazos { • Manos { 	<p>Inhalar y exhalar aire</p> <p>Movimientos oculares</p> <p>Mover repetidamente la cabeza haciendo inclinaciones</p> <p>Levantar los hombros y hacer movimientos circulares.</p> <p>Estiramiento y flexión de las extremidades</p> <p>Realizar movimientos circulares</p>	<p>Humanos</p> <p>Personal del GAD.</p> <p>Materiales</p> <p>Silla</p> <p>Pelota anti estrés</p> <p>Radio</p> <p>Música relajante</p>

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIOS A DESARROLLARSE

Objetivo: Desarrollar las actividades designadas en el tiempo establecido con la colaboración de los empleados del GAD.

Tiempo: 30 minutos

Horario: En la tarde de 15:00 a 15:30

Cuadro 10: Tercera Etapa – Primera Fase

PRIMERA FASE				
Ejercicios	Repeticiones	Tiempo de duración	Lugar a desarrollarse	Responsable
Respiración abdominal	4 veces	20 segundos	Departamento en el que labora	Director del departamento de Talento Humano
Movimiento de ojos	4 veces	20 segundos	Departamento en el que labora	Director del departamento de Talento Humano
Movimiento de cuello y hombros	4 veces	20 segundos	Departamento en el que labora	Director del departamento de Talento Humano
Movimiento de brazos	4 veces	20 segundos	Salón de actos	Director del departamento de Talento Humano
Movimiento de manos	4 veces	20 segundos	Salón de actos	Director del departamento de Talento Humano

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

PAUSAS ACTIVAS – PARTE CORPORAL SUPERIOR

RESPIRACIÓN ABDOMINAL

Objetivo

Realizar el proceso de calentamiento y relajación mediante la respiración abdominal antes de iniciar con los ejercicios.

Beneficiarios: Personal administrativo de cada departamento del GAD.

Horario: En la tarde de 15:00 a 15:30

Se decide este horario para la realización de este tipo de respiración debido que los colaboradores permanecen un largo periodo de tiempo sentados, así que ayudará a que oxigene su organismo y los preparen para los ejercicios que se desarrollaran.

Lugar: Departamento u oficina en la que labora el colaborador.

Destinado a: Relajar el cuerpo para la realización de los ejercicios.

Participantes: Pueden hacerlo individualmente y en grupos de hasta 4 personas

Beneficios

- Relaja los músculos de las extremidades.
- Prepara el cuerpo para el estiramiento.
- Oxigena el organismo.
- Desconecta al cuerpo y la mente de los agentes estresores.
- Ayuda a que la mente se aclare.
- Fortalece la parte del diafragma, esta está ligada a las emociones y a las glándulas que responden ante momentos de estrés.
- Con este tipo de respiración se puede detener enfermedades y trastornos digestivos y problemas intestinales.
- Fortalece el sistema inmunológico.

Recursos:

- Espacio físico
- Radio
- Música relajante

Desarrollo

La respiración abdominal se la realiza para relajar los músculos y articulaciones, preparándolas para su posterior estiramiento y flexión (**Gráfico 18**), también ayuda a prevenir enfermedades gastrointestinales. Se solicita al colaborador que se ponga de pie, necesita estar relajado, se le pide que ubique las manos a la altura de la barriga, para empezar a realizar periodos largos y profundos de inhalación y exhalación, haciendo que ingrese una gran cantidad de aire y luego expulsarlo.

Tiempo: 20 segundos

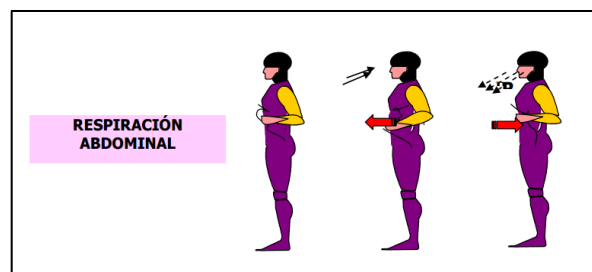
Repeticiones: 5 veces cada movimiento

Indicaciones:

- Respirar por la nariz
- Exhalar por la boca

EJERCICIO 1

Gráfico 19: Respiración Abdominal



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

MOVIMIENTO PARA LOS OJOS

Objetivo

Descansar la visión de los colaboradores mediante ejercicios adecuados reduciendo el cansancio visual generado por estar frente al computador.

Beneficiarios: Personal administrativo de cada departamento del GAD.

Horario: En la tarde 15:00 a 15:30

Es muy óptimo este horario ya que es el momento en el que los colaboradores presentan fatiga visual debido a que están durante la mañana realizando sus labores y la mayoría de estos frente a un computador, ayudara a que relajen su vista y puedan continuar con sus tareas eficientemente.

Lugar: Departamento u oficina en la que labora el colaborador.

Destinado a: Reducir el cansancio visual y a fortalecer los músculos de los globos oculares.

Participantes: Pueden hacerlo individualmente y en grupos de hasta 4 personas

Beneficios

- Descansa los ojos
- Alivia posibles tensiones
- Relaja los músculos de los globos oculares.
- Fortalece las capacidades visuales.
- Disminuye el cansancio ocular.
- Mejora la musculatura encargada de los movimientos oculares
- Mejora la precisión al realizar la acción de lectoescritura.
- Mejora la visión de lejos.

Recursos:

- Espacio físico
- Radio
- Música relajante
- Sillas

Desarrollo

A los colaboradores de cada departamento se les pedirá que se sienten y mantengan la espalda recta, deben colocar sus manos sobre sus piernas. Primeramente abrirán los ojos y miraran fijamente un punto de referencia (**Gráfico 19**), dentro del lugar que están, mantener este punto de referencia por un período de tiempo, se les indicara que en lo posible no cierren los ojos, posteriormente a esto se les pedirá que realicen movimientos oculares (**Gráfico 20**), moverán los ojos hacia la derecha, hacia la izquierda y posteriormente realizaran movimientos de arriba hacia abajo (**Gráfico 21**), de acuerdo a lo que la persona encargada de la dinámica les indique los colaboradores seguirán haciendo los ejercicios, teniendo en cuenta que no deben levantarse y permanecer sentados guardando la posición de relajación.

Tiempo: 20 segundos

Repeticiones: 4 veces cada movimiento

Indicaciones:

- Sentarse en un lugar cómodo
- Colocar sus manos sobre sus piernas
- Fijar un punto de referencia
- Realizar movimientos oculares de derecha a izquierda
- Realizar movimientos oculares de arriba abajo

EJERCICIO 2

Gráfico19: Visualización



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 3

Gráfico 20: Movimiento de derecha a izquierda



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 4

Gráfico 21: Visualización



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

MOVIMIENTO PARA EL CUELLO Y LOS HOMBROS

Objetivo

Realizar ejercicios que ayuden a liberar el estrés ubicado en el cuello y los hombros generado por la monotonía del trabajo.

Beneficiarios: Personal administrativo del GAD.

Horario: En la tarde de 15:00 a 15:30

Es importante realizar esta actividad en este horario ya que los colaboradores presentan cansancio y molestias en su cuello por el hecho de estar en una sola posición durante el día, por consiguiente sus hombros empiezan a demostrar carga de estrés, al realizar este ejercicio en esta jornada de trabajo les será de gran ayuda a disminuir estas molestias.

Lugar: Departamento u oficina en la que labora el colaborador.

Destinado a: Reducir el estrés en el colaborador, mediante ejercicios que se dirige al cuello y los hombros.

Participantes: Se lo puede realizar individualmente o en grupos de hasta 10 personas.

Beneficios

- Relaja los músculos del cuello
- Alivia posibles tensiones
- Estira las fibras musculares doloridas y dañadas.
- Estabiliza las articulaciones de los hombros

Recursos:

- Espacio físico
- Radio
- Música relajante
- Sillas

Desarrollo

Para la realización de este ejercicio se pide a los colaboradores tomar asiento y colocar la espalda recta; Este tipo de ejercicio ayuda a eliminar el estrés presente en la región del cuello y los hombros, este ejercicio se lo realiza para estirar los músculos que unen al cuello y los hombros, se pide a los colaboradores que levanten los brazos y con la ayuda de las manos se toma la cabeza (**Gráfico 22**), y se procede a realizar movimientos leves hacia los costados, como si se hiciera una inclinación del cuello, después de esto se realizaran movimientos de atrás hacia adelante y de manera circular, posteriormente se realiza movimientos con los hombros (**Gráfico 23**), realizar movimientos tales como de arriba, hacia abajo y en forma circular.

Tiempo: 20 segundos

Repeticiones: 4 veces cada movimiento

Participantes: Pueden hacerlo individualmente y en grupos de hasta 4 personas

Indicaciones:

- Sentarse con la espalda recta
- Levantar los brazos
- Colocar las manos sobre la cabeza
- Mover la cabeza de derecha a izquierda

- Realizar movimientos de arriba hacia abajo
- Bajar los brazos
- Colocar los brazos cerca del cuerpo
- Relajar los hombros
- Subir los hombros y bajarlos lentamente
- Realizar movimientos circulares

EJERCICIO 5

Gráfico 22: Ejercicio para el cuello

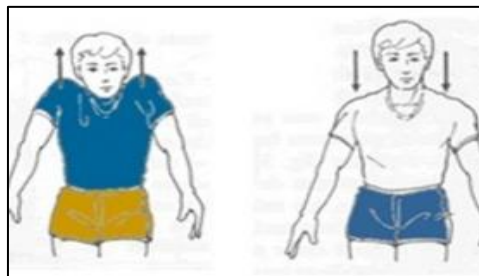


Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 6

Gráfico 23: Movimiento de hombros



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

MOVIMIENTO PARA LOS BRAZOS

Objetivo

Desarrollar ejercicios de estiramiento y flexión para los brazos de manera que estas extremidades se relajen y reduzcan las molestias y dolor que presentan los colaboradores.

Beneficiarios: Personal administrativo del GAD.

Horario: En la mañana o en la tarde de 15:00 a 15:30

Se presentan dos tipos de horario para realizar este ejercicio ya que es muy beneficioso que se lo realice tanto al inicio de la jornada laboral, por sus beneficios relajantes y porque prepara a los músculos de las extremidades superiores para su tarea diaria, y si se los realizan en la tarde o a media jornada también ayudara a reducir el cansancio que estos presentan por la realización de las labores.

Lugar: Salón de actos

Destinado a: Relajar los músculos y las articulaciones superiores, mejorando la circulación sanguínea en esta área, y mejorando el desempeño de los colaboradores.

Participantes: Pueden hacerlo individualmente y en grupos de hasta 4 personas

Beneficios

- Disminuye el riesgo de contraer enfermedades profesionales
- Mejora la postura

- Mejora la circulación sanguínea
- Libera el estrés articular y muscular
- Estabiliza las articulaciones de las extremidades superiores

Recursos:

- Sillas
- Radio
- Música relajante

Desarrollo

Se pide a los empleados que se ubiquen de pie, deben levantar los brazos y estirarlos, manteniendo esta posición durante un periodo de tiempo después de esto realizar movimientos de flexión (**Gráfico 24**), contrayendo los brazos hacia la parte delantera del cuerpo y hacia la parte de la espalda ayudándose de las manos para ejercer una leve presión, al ubicar los brazos en la parte de atrás de la cabeza (**Gráfico 25**), crea más presión y los músculos se estiraran liberando la tensión y el estrés, luego de esto se pide que se sienten (**Gráfico 26**), y que bajen los brazos y los levanten de manera repetida, una vez realizado esto pueden quedarse sentados por un par de minutos.

Tiempo: 20 segundos

Repeticiones: 4 veces cada movimiento

Indicaciones:

- Colocar la espalda recta y levantar los brazos y cruzar las manos por detrás de la cabeza y estirar.
- Colocar un brazo por debajo del otro y estirarlo en sentido contrario al que se encuentra por encima.
- Coloque su brazo derecho detrás de su cabeza, y haga presión con la mano izquierda, hacer lo mismo con el otro brazo, de la misma manera poner su

brazo derecho detrás de su cabeza y por la parte baja de su espalda tomarse las manos y jalar levemente.

- Sentado en una silla estirar los brazos hacia adelante y bajar despacio hasta topar la punta de sus pies, mantener esta posición.
- Sentado en una silla se procede a tomarse de las manos y alzar los brazos, estirarlos hacia el lado derecho y hacia al lado izquierdo.

EJERCICIO 7

Gráfico 24: Movimiento para los brazos



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar

EJERCICIO 8

Gráfico 25: Movimiento para los brazos



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 9

Gráfico 26: Movimiento para los brazos

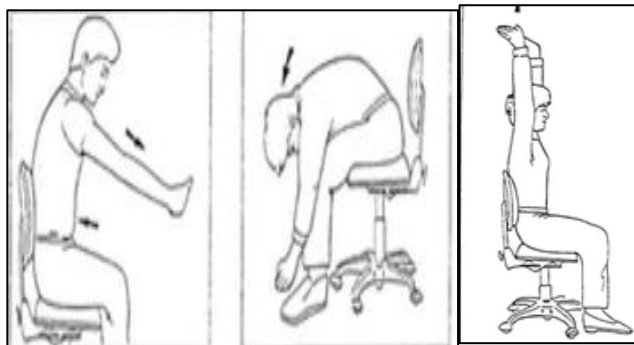


Fuente: Internet

Autor: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 10

Gráfico 27: Movimiento para los brazos



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

MOVIMIENTO PARA LAS MANOS

Objetivo

Relajar los músculos y articulaciones de las manos mediante movimientos estimulantes para evitar posibles enfermedades profesionales.

Beneficiarios: Personal administrativo del GAD.

Horario: En la tarde de 15:00 a 15:30

Se presentan este horario para realizar este ejercicio ya que es muy beneficioso que se lo realice después que los colaboradores ya empezaron realizar sus tareas diarias, por lo que en este momento sus manos y articulaciones están cansadas de la utilización del computador y otros instrumentos de trabajo.

Lugar: Salón de actos.

Destinado a: Reducir el estrés laboral y relajar al colaborador, mediante ejercicios adecuados a las partes destinadas.

Participantes: Pueden hacerlo individualmente y en grupos de hasta 4 personas

Beneficios

- Estimula y fortalece la circulación en las manos
- Mejora y mantiene la flexibilidad motriz
- Libera el estrés articular y muscular
- Disminuye el esfuerzo en la realización de las tareas diarias.
- Disminuye las lesiones en las manos
- Fortalece la muscula y tejido conectivo de las manos.
- Mejora la fuerza de agarre.

Recursos:

- Lugar en el que labora
- Sillas
- Pelota anti estrés
- Radio
- Música relajante

Desarrollo

Se necesita que el colaborador este sentado y con la espalda recta, esta posición ayudara a que los ejercicios sean realizados de una manera adecuada, se pedirá a los empleados que estiren los brazos hacia el frente (**Gráfico 27**), y que junten los dedos de las dos manos, cada uno con el dedo de la mano contraria, después se pedirá que separen las palmas formando una especie de pirámide, esto lo mantendrán por unos segundos, posteriormente se separan las manos y se realizarán movimientos en los cuales se unirá cada dedo con el dedo pulgar de cada mano (**Gráfico 28**), se realizarán movimientos circulares con cada mano (**Gráfico 29**), también con la ayuda de la mano derecha se realizara presión sobre la palma de la mano izquierda levantada y se la empujará hacia el dorso de esta (**Gráfico 30**), se repetirá con la otra mano la misma acción y para finalizar, se le entregara una pelota anti estrés a cada colaborador (**Gráfico 31**), con la ayuda de esta pelota anti estrés se procederá a presionarla constantemente con cada mano por unos segundos, esto relajara al colaborador su función motriz y le dará mayor flexibilidad al momento de realizar sus funciones.

Tiempo: 20 segundos

Repeticiones: 4 veces cada movimiento

Indicaciones:

- Coloca tus manos juntas y has que cada dedo de la mano derecha se una con el dedo de la otra mano como si se formara una pirámide y empieza a unir y a separar las palmas, alternadamente
- Colocar la mano extendida con la palma abierta y se va a formar una pinza al unir cada uno de los dedos con el pulgar, hacerlo con cada mano.
- Hacer movimientos suaves con las palmas de las manos abiertas de arriba hacia abajo, después serrar la palma de la mano y realizar la misma actividad moviendo la mano de arriba hacia abajo.
- Estiramos los brazos y con la mano izquierda tomamos la mano derecha y hacemos una leve presión hacia abajo y hacia arriba.
- Tomar con la mano la pelota anti estrés y aplastarla de manera que todos sus dedos la cubran.

EJERCICIO 11

Gráfico 28: Movimiento para las manos

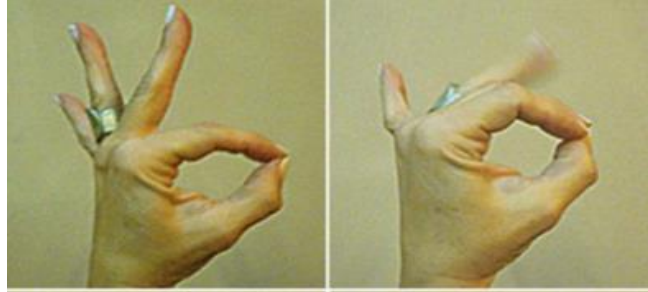


Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 12

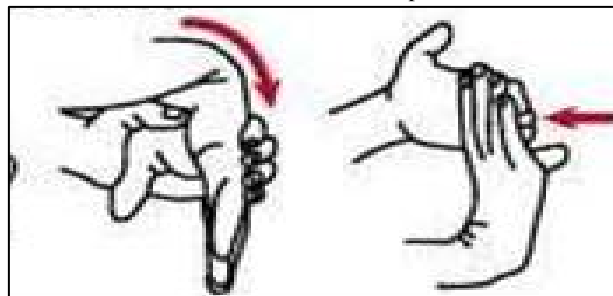
Gráfico 29: Movimiento para las manos



Fuente: Internet
Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 13

Gráfico 30: Movimiento para las manos



Fuente: Internet
Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 14

Gráfico 31: Movimiento para las manos



Fuente: Internet
Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

TERCERA ETAPA DEL PROYECTO DE PAUSAS ACTIVAS

DESARROLLO DE LAS PAUSAS ACTIVAS

EJERCICIOS PARA LAS EXTREMIDADES INFERIORES

Objetivo: Realizar ejercicios de relajación que incluyan las extremidades inferiores del cuerpo, permitiendo eliminar el estrés acumulado y generando relajación en el colaborador.

Tiempo: 30 minutos

Horario: En la tarde de 15:00 a 15:30

Cuadro 11: Tercera Etapa

FECHA	UBICACIÓN	EJERCICIOS	RECURSOS
Detallado en el cronograma	<ul style="list-style-type: none">• Cintura y cadera• Piernas• Pies	<ul style="list-style-type: none">Movimientos circularesEstiramientoFlexiónEstiramiento y flexiónRealizar movimientos circulares	Humanos Personal del GAD. Materiales Sillas Radio Música relajante

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIOS A DESARROLLARSE

Cuadro 12: Tercera Etapa - Segunda Fase

SEGUNDA FASE				
Ejercicios	Repeticiones	Tiempo de duración	Lugar a desarrollarse	Responsable
Movimiento de cintura y cadera	10 veces	20 segundos	Salón de actos	Director del departamento de Talento Humano
Movimiento de piernas	8 veces	20 segundos	Salón de actos	Director del departamento de Talento Humano
Movimiento de pies	8 veces	20 segundos	Departamento en el que labora	Director del departamento de Talento Humano

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Fuente: GAD

PAUSAS ACTIVAS – PARTE CORPORAL INFERIOR

MOVIMIENTO DE CINTURA Y CADERA

Objetivo

Realizar ejercicios para relajar la cintura y la cadera de los colaboradores mediante periodos cortos de ejercicios que se pueden realizar en el sitio en el que labora.

Beneficiarios: Personal administrativo del GAD.

Horario: En la tarde de 15:00 a 15:30

Se va a realizar este ejercicio en la tarde ya que en este horario las personas se encuentran cansadas y tensionadas, así que estos ejercicios ayudarán a liberar la tensión y el estrés presentado por los colaboradores debido a que pasan mucho tiempo en una sola posición

Lugar: Salón de actos

Destinado a: Relajar los músculos de la cintura y cadera, dejar de lado la monotonía, mejorar la postura.

Participantes: Pueden hacerlo individualmente y en grupos de hasta 4 personas

Beneficios

- Refuerza al sistema inmunológico
- Libera y reduce el estrés
- Relaja los músculos de todo el cuerpo
- Ayuda a quemar grasa del abdomen y cintura.

Recursos:

- Espacio físico
- Radio
- Música relajante

Desarrollo

Se colocara música relajante que ayude a los colaboradores a estar más tranquilos y predispuestos a realizar los ejercicios.

Para realizar estos ejercicios se necesita que los colaboradores estén de pie con la espalda recta, se colocarán las manos en la cintura y se debe realizar movimientos con su cintura hacia el lado derecho y hacia el lado izquierdo repetidamente (**Gráfico 32**), posteriormente en la misma posición mover la cintura de manera circular empezando por el lado derecho y después se realizara el movimiento desde el lado izquierdo por unos segundos, para finalizar se deberá tomar una posición recta y firme con las manos en la cintura hacer movimientos de adelante hacia atrás (**Gráfico 33**).

Tiempo: 20 segundos.

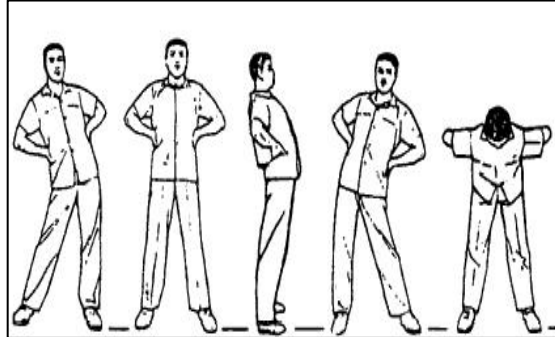
Repeticiones: 10 veces cada movimiento.

Indicaciones:

- Colocar las manos en la cintura
- Hacer movimientos de derecha a izquierda
- Realizar movimientos de arriba abajo
- Realizar movimientos circulares
- De pie la persona va a estirar su brazo derecho hasta tocar su pie izquierdo, de igual manera va a estirar si brazo izquierdo hasta topar su pie derecho.

EJERCICIO 15

Gráfico 32: Movimiento de cintura y cadera

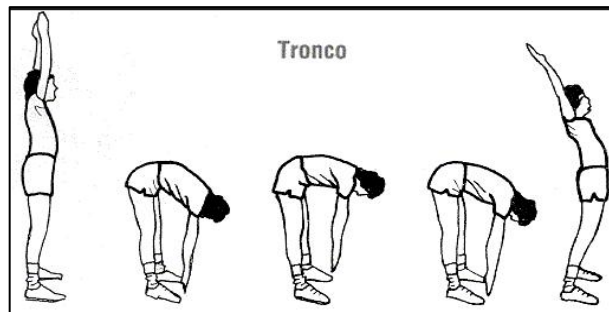


Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 16

Gráfico 33: Movimiento de cintura y cadera



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

MOVIMIENTO DE PIERNA Y RODILLA

Objetivo

Realizar movimientos de relajación para los músculos y las articulaciones inferiores, los cuales disminuirán el estrés y molestias generadas por las largas horas de trabajo, mediante ejercicios de flexión y estiramiento.

Beneficiarios: Personal administrativo del GAD.

Horario: En la tarde

Este ejercicio es beneficioso realizarlo en la tarde, debido a que el trabajo en el GAD ya es más ligero y hay facilidad para realizar estos ejercicios.

Lugar: Salón de actos

Destinado a: Relajar los músculos y las articulaciones inferiores, mejorando la circulación sanguínea en esta área, mejorar la resistencia y fortalecer los músculos de las piernas.

Participantes: Pueden hacerlo individualmente y en grupos de hasta 4 personas

Beneficios

- Brinda soporte y estabilidad al cuerpo
- Aumenta la fuerza en las piernas
- Mejora la circulación sanguínea
- Evita la retención de líquidos causantes de trastornos como la celulitis
- Establece un bienestar mental mejorando la autonomía de la persona, memoria y rapidez en las ideas.
- Mejora la flexibilidad y la movilidad de las articulaciones
- Rebaja la tensión y el estrés.
- Aumenta el estado de alerta.

Recursos:

- Espacio físico
- Sillas
- Radio
- Música relajante

Desarrollo

Se necesita que los colaboradores se encuentren de pie en el lugar donde labora, debe poner la espalda recta y colocar las manos en la cintura (**Gráfico 34**), debe separar las piernas un poco más distantes de los hombros, y mover levemente la cintura hacia la derecha haciendo presión hacia la pierna derecha, de la misma forma con la otra pierna, de pie cruzar la pierna derecha sobre la izquierda (**Gráfico 35**), bajar las manos, hasta tratar de topar sus pies y mantener esta posición por unos segundos, repetir cruzando la pierna izquierda sobre la derecha. El colaborador estará de pie y levantará la pierna derecha (**Gráfico 36**), la flexionará hacia adelante por unos segundos y posteriormente lo hará para atrás sujetándola con su mano. Para realizar este ejercicio la persona debe estar frente a una pared o un mueble que sea más alto que su altura, (**Gráfico 37**), deberá colocar sus manos sobre este mueble o pared, inclinara una pierna hacia adelante flexionando la rodilla de la misma pierna y se estirara la otra pierna hacia atrás, hacerlos por unos segundos y cambiar la posición de las piernas. Se le pedirá a la persona que esté sentada, colocar la espalda recta (**Gráfico 38**), colocar las manos a los costados de la silla y empezar levantar la pierna derecha hasta formar una línea recta, sostenerla en el aire por unos segundos, repetir el movimiento con la pierna izquierda,

Tiempo: 5 minutos

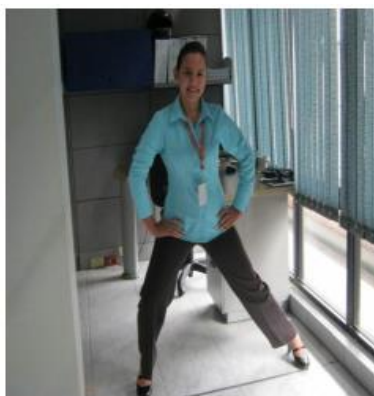
Repetir: 4 veces cada ejercicio

Indicaciones:

- Con las piernas separadas al ancho de la cadera y las manos en la cintura, dirigir la punta del pie hacia un costado del cuerpo y repetir con la punta del otro pie.
- De pie colocar una pierna delante de la otra y tratar de tocar con las dos manos la punta del pie que este.
- De pie subir la rodilla derecha hasta la altura del abdomen y sostener esta posición, de la misma forma llevar la rodilla derecha hacia atrás y sostenerla repetir con la rodilla izquierda.
- Flexione la rodilla derecha hacia adelante unos 90° y estire la pierna izquierda hacia atrás, manténgala así, y haga lo mismo con la rodilla izquierda, estirando la pierna derecha.
- Sentado en una silla pone las piernas rectas y levanta la pierna derecha hasta la altura de la rodilla de la pierna izquierda por 10 segundos, repite con la pierna izquierda por

EJERCICIO 17

Gráfico 34: Separación de piernas



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 18

Gráfico 35: Movimiento de piernas



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 19

Gráfico 36: Movimiento de piernas



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 20

Gráfico 37: Flexión de rodilla

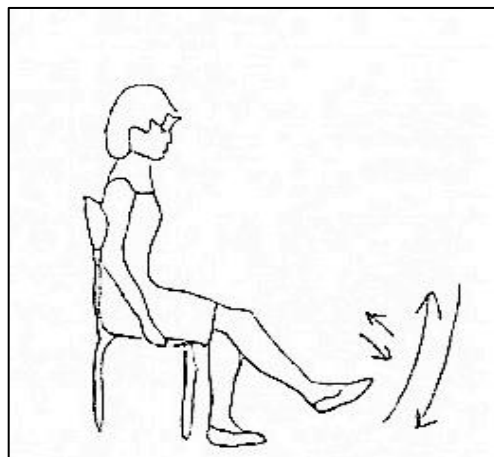


Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 21

Gráfico 38: Flexión y estiramiento de pierna y rodilla



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

MOVIMIENTO PARA PIES

Objetivo

Desarrollar los ejercicios de relajación que ayuden a disminuir el estrés y la tensión guardada en los pies, mediante movimientos suaves y repetitivos, los cuales pueden ser realizados en el mismo sitio en el que laboran.

Beneficiarios: Personal administrativo del GAD.

Horario: En la tarde

Se realizarán estos ejercicios en la tarde, por la facilidad en el horario que tienen los colaboradores, así podrán realizar las actividades de una manera cómoda, así podrán seguir laborando el resto de su jornada con normalidad.

Lugar: Departamento u oficina donde labora

Destinado a: Reducir el estrés y las molestias generadas por las actividades realizadas, mejorar el equilibrio y fortalecer los músculos de los pies.

Participantes: Pueden hacerlo individualmente y en grupos de hasta 4 personas

Beneficios

- Estimula la circulación sanguínea, permitiendo una mayor oxigenación
- Ayuda a eliminar las toxinas del organismo
- Alivia el estrés y tonifica el sistema nervioso
- Fortalece los músculos del pie y el tobillo
- Mejora el equilibrio en los movimientos

Recursos:

- Sillas
- Pelota anti estrés.
- Radio
- Música relajante

Desarrollo

Para realizar estos ejercicios los colaboradores deberán estar de pie frente a una silla (**Gráfico 39**), pondrán sus manos sobre el espaldar de la silla y empezaran a levantar los talones de sus pies quedando solo en puntas, se harán movimientos repetitivos, a continuación la persona deberá sentarse con la espalda recta (**Gráfico 40**), estirará la pierna con el pie levantado del suelo, realizará movimientos circulares empezando por el lado derecho y después empezará por el lado izquierdo, luego se colocará el pie con el talón en el suelo y la punta levantada (**Gráfico 40**), se harán movimientos de arriba abajo, repetir con el otro pie.

Tiempo: 2 minutos

Repetir: 4 veces

Indicaciones

- Colocarse de pie frente a una silla
- Realice balances de punta – talón
- Sentado estirar la pierna derecha y realizar movimientos circulares con el pie, alternar con el otro pie
- En la misma posición que estaba en el ejercicio anterior estire la pierna derecha y coloque el talón firmemente en el suelo y va a levantar y bajar la parte superior del pie, repetidamente.

EJERCICIO 22

Gráfico 39: Movimiento de pies

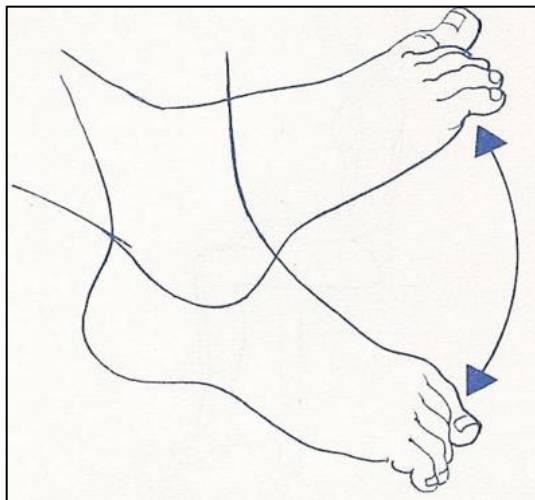


Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

EJERCICIO 23

Gráfico 40: Movimiento de pies



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

TERCERA ETAPA DEL PROYECTO DE PAUSAS ACTIVAS

Desarrollo de las pausas activas

Tercera Fase

Manejo del Estrés Laboral

Los proyectos de pausas activas están enfocadas a realizar actividades las cuales ayuden al reducir y a manejar el estrés laboral. La propuesta en si se basa en disminuir esta enfermedad y mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores

Objetivo

Reducir los niveles de estrés laboral presentados por los empleados a causa de sus actividades diarias, mediante la presentación de videos sobre posiciones ergonómicas.

Contenido

En este tercer encuentro se enfatizara en la importancia de realizar actividades físicas que ayuden a disminuir el estrés que es el resultante de la realización de las labores diarias. Se presentaran artículos sobre salud física y mental, se compartirán videos sobre posiciones ergonómicas en el trabajo.

Actividades

- 1.- Se compartirán videos sobre salud física, posiciones ergonómicas dentro de la jornada laboral.
- 2.- Se los enviara a los correos electrónicos de cada empleado.

Lugar: Salón de actos

Destinado a: Reforzar los ejercicios de las pausas activas realizados mediante videos relacionados con el proyecto, también a alejar a los colaboradores de la monotonía de su trabajo.

Participantes: Pueden hacerlo individualmente y en grupos de hasta 4 personas

LISTADO DE VIDEOS

La buena condición física y la salud ocupacional.

<https://www.youtube.com/watch?v=0IOOTD2L1oA>

Gráfico 41: La buena condición física y la salud ocupacional



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

La ergonomía en la oficina, educación postural

https://www.youtube.com/watch?v=6H58Rsd_xrg

Gráfico 42: La ergonomía en la oficina, educación postural



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Posiciones y ergonomía.

<https://www.youtube.com/watch?v=cyTIJ1PA1kU>

Gráfico 43: Posiciones y Ergonomía



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

El estrés laboral y la ergonomía

<https://www.youtube.com/watch?v=REQOx0GbzxU>

Gráfico 44: Posiciones y Ergonomía



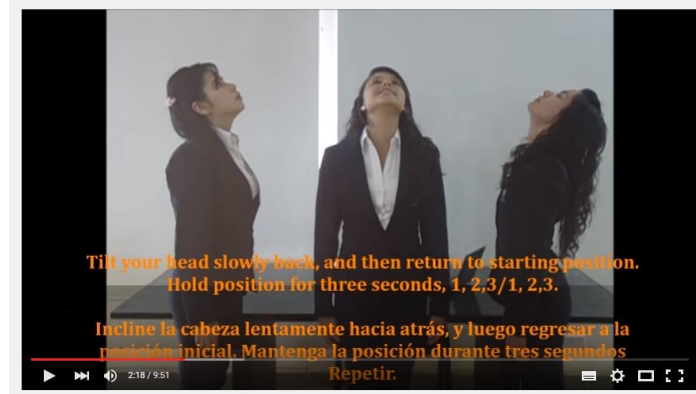
Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Las pausas activas en el medio laboral

https://www.youtube.com/watch?v=T_SJrNeIxW0

Gráfico 45: Posiciones y Ergonomía



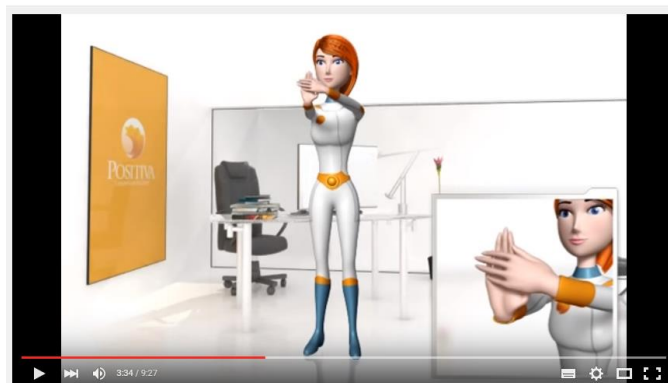
Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

Las pausas activas ayudan a reducir el estrés laboral.

<https://www.youtube.com/watch?v=7fN3pcSLhQY>

Gráfico 46: Pausas activas



Fuente: Internet

Recuperado por: Karina Aracely Salazar Jácome

6.7. Metodología. Modelo operativo

Cuadro 13:: Modelo Operativo

Fases	Metas	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable
Planificación	El proyecto de pausas activas contenga información y actividades que ayuden a reducir el estrés en los empleaos del GAD.	Comunicar a los empleados del GAD, para que estén predispuestos a la implementación del Proyecto de Pausas Activas.	Computador Memo dirigido a los empleados del GAD.	2 horas	Dir. Talento Humano
Socialización	Los empleados conozcan a fondo de lo que se trata el proyecto de pausas activas.	Ejercicios Videos Dinámicas grupales	Personal del GAD. Sillas Escritorio Proyector Computador	3 horas	Dir. Talento Humano Autor: Karina Salazar
Implementación	Que un 95% de los empleados del área administrativa del GAD asistan y reduzcan sus niveles de estrés laboral.	Ejercicios Videos Dinámicas de grupos	Personal del GAD. Sillas Escritorio Proyector Computador	3 horas	Dir. Talento Humano Autor: Karina Salazar
Evaluación	Realizar evaluaciones periódicas, para determinar la disminución de los niveles de estrés laboral y mejora en su salud ocupacional.	Aplicación de un cuestionario	Cuestionario	20 minutos	Dir. Talento Humano Autor: Karina Salazar

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

6.8. Administración de la Propuesta

La propuesta que se presenta es posible realizarla debido a que el personal administrativo que labora en el GAD, presenta apertura y colaboración, muestran interés en la aplicación de este proyecto, ya que les ayudara a mejorar su salud ocupacional al reducir sus niveles de estrés.

Cuadro 14: Administración de la Propuesta

INSTITUCIÓN	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZA DO DEL CANTÓN SANTIAGO DE PILLARO.	Área de Talentos Humanos Investigadora	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de la propuesta al Dr. Patricio Sarabia, Alcalde • Informar al personal administrativo del GAD. Sobre el Proyecto de Pausas Activas. 	\$50.00
	Área de Talentos Humanos Investigadora	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de las actividades • Participación de los directores de cada departamento 	\$30.00
	Área de Talentos Humanos Investigadora	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorear el desarrollo del Proyecto de Pausas Activas • Realizar evaluaciones para comprobar la efectividad del proyecto. 	\$30.00

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

6.9. Plan de evaluación de la propuesta

Cuadro 15: Plan de evaluación de la propuesta

Preguntas	Explicación
¿Qué se desea evaluar?	La aplicación y los beneficios de las pausas activas
¿Por qué se va a evaluar?	Para obtener información acerca de la realización del programa de pausas activas y dinámicas grupales.
¿Para qué se va a evaluar?	Para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados del GAD.
¿Quién va a evaluar?	Autor: Karina Salazar
¿Cuándo se va a evaluar?	al final de la implementación del programa
¿Cómo se va a evaluar?	Mediante la aplicación de un instrumento de evaluación.
¿Con qué instrumento se evaluará?	Cuestionario

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

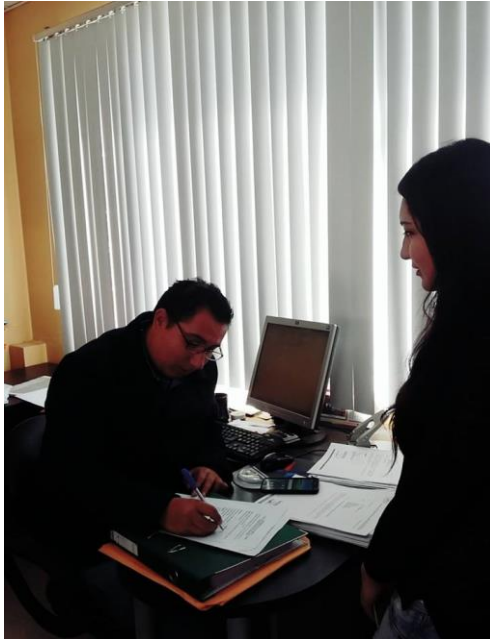
BIBLIOGRAFÍA

- CABALEIRO, V (2010) Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo. Tercera edición Editorial S.L. España.
- CREUS S, (2006) Gestión de la prevención. CEAC técnico formación. Ediciones CEAC. España.
- DÍAZ, Pilar (2010) Prevención de riesgos laborales. PCPI Seguridad y salud laboral. Segunda impresión. Editorial Paraninfo. España.
- Revista cubana de enfermería “exceso de trabajo y grávidos mentales a los trabajadores de la salud ” versión online ISSN 1561- 2961 ciudad de la habana 2010
- CAMPOS, M. (20076). CAUSAS Y EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- PEDRO R. Gil-Monte EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (BURNOUT) Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar Ediciones Pirámide. 2005. 186 páginas
- CANO, A. (2002). LA NATURALEZA DEL ESTRÉS.
- CORTEZ, María. Técnicas de Prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo. Editorial Tebár, S.L. 2007.
- GRIFFTHS, A. COX,T. (1999). La Organización del Trabajo y el Estrés. Reino Unido.
- HEYWARD, Vivian H. PHD. Evaluación y prescripción del ejercicio, Segunda Edición, Editorial Paidotribo, España, 2001.
- HOW LEY, B. Edward F. Don Franks. Manual del técnico en salud y fitness, Primera Edición, Editorial Paidotribo, España.
- LAHEY, Benjamin B., Introducción a la Psicología, Sexta Edición, Editorial McGraw-Hill, España, 1999.
- LÓPEZ de Viñaspre Pablo. Manual de educación física y deportes, Primera Edición, Editorial Océano, España

- MORRIS, Charles E., Psicología, Segunda Edición, Editorial Mediterránea, 2008.
- CASTILLO, M. (2007) .Responsabilidades y Sanciones Patronales por incumplimiento de la norma LOPCYMAT. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral.
- Pedro R. Gil-Monte EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (BURNOUT) Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar Ediciones Pirámide. 2005. 186 páginas
- PEIRO, J. M (2005). Desencadenantes del ESTRÉS LABORAL. Madrid: Ediciones Pirámide.
- RAMÍREZ, C. (2000). A seguridad Industrial: Un enfoque Integral, México: Editorial Limusa.
- SUMMERFIELD, Liane M. Nutrición ejercicio y comportamiento, Primera Edición, Editorial Parainfo, España, 2001.
- WARCHEL, Stephen. Wayne Shebilske, Psicología fundamentos y aplicaciones, Quinta Edición, Editorial Fuproin, España, 1998.
- GONZÁLEZ, G, Norma. ESTRÉS EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS. Argumentos, vol25, num. 70, septiembre-diciembre, Distrito Federal, México, 2012.
- Revista médica de Chile, “Estrés Laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos” 2002.
- RUIZ, R. SERVICIO DE PREVENCIÓN – ERGONOMIA Y PSICOLOGIA APLICADA. Universidad de las Palmas de Gran Canaria. Canaria. España. 1999
- CANO, A. “El Estrés Laboral – Naturaleza, Síntomas y causas”. Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés. (2002)
- TEMKIN, A. (2014). “Los pensamientos negativos y como neutralizarlos”

ANEXOS

Cuestionario aplicado al
Departamento de
Sistemas



Cuestionario aplicado al
Departamento de
Sistemas



Desarrollo del cuestionario



Personal Administrativo en la
Secretaria General



Cuestionario aplicado al personal Administrativo



Gobierno Autónomo
Descentralizado del Cantón
Santiago de Píllaro



PROBACION DEL GAD PARA LA REALIZACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL PROYECTO DE PAUSAS
ACTIVAS.**

Cuadro 16: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
Actividades / Fases	Fecha												
	Dic/ Ene	Feb/ Mar		Abr/May		Jun/Jul		Agt/Sep		Oct/Nov		dic	
Presentación y difusión del proyecto de pausas activas.	x												
Sensibilización a los empleados del Área administrativa del GAD.		x											
Implementación de pausas activas		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

CRONOGRAMA DE EJERCICIOS A DESARROLLARSE EN EL PROYECTO DE PAUSAS ACTIVAS

Cuadro 17: Cronograma de Ejercicios Diciembre 2016 – Junio 2017

CRONOGRAMA DE EJERCICIOS MES DE DICIEMBRE 2016 – JUNIO 2017																												
FECHAS		FECHAS																										
		DIC			ENE				FEB				MAR				ABR				MAY				JUN			
		6	13	20	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28	4	11	18	25	3	10	17	24	7	14	21	28
EJERCICIOS																												
Presentación de un video sensibilizador		x																										
Realización de la dinámica del espejo			x																									
Respiración abdominal				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Movimiento para los ojos					x				x				x		x	x		x			x	x		x		x		
Movimiento de cuello y hombros					x			x	x			x	x			x	x	x	x	x			x	x	x	x		
Movimiento de brazos				x		x				x			x			x					x	x			x			
Movimiento de manos				x		x				x		x	x		x		x		x	x	x		x	x	x	x		
Movimiento para la cintura y cadera					x		x		x		x			x		x		x	x	x		x			x	x		
Movimiento para las piernas				x			x	x		x			x			x		x		x	x	x			x	x		
Movimiento para los pies				x	x		x			x	x	x		x			x	x	x	x				x	x	x		
Presentación de videos								x							x								x					

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

CRONOGRAMA DE EJERCICIOS A DESARROLLARSE EN EL PROYECTO DE PAUSAS ACTIVAS

Cuadro 18: Cronograma de Ejercicios Julio – Diciembre 2017

CRONOGRAMA DE EJERCICIOS MES DE JULIO 2017 – DICIEMBRE 2017																								
FECHAS EJERCICIOS		MES																						
		JUL				AGO				SEP				OCT				NOV				DIC		
		5	12	19	26	6	8	15	22	6	13	20	27	10	17	24	31	8	15	22	29	5	12	9
Respiración abdominal		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Movimiento para los ojos			X	X	X			X	X	X		X		X	X		X		X	X		X		X
Movimiento de cuello y hombros		X		X		X	X		X		X		X		X	X		X	X		X		X	X
Movimiento de brazos		X	X	X	X		X	X		X	X	X		X		X	X	X	X		X	X	X	X
Movimiento de manos		X		X		X	X		X		X		X		X	X		X		X	X		X	
Movimiento para la cintura y cadera			X		X	X		X		X		X		X	X		X		X		X	X		X
Movimiento para las piernas			X		X			X		X		X		X		X	X		X	X		X		X
Movimiento para los pies		X		X			X	X	X		X		X		X	X		X		X	X		X	
Presentación de videos					X				X				X				X				X			X

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome

PRESUPUESTO PARA EL PROYECTO DE PAUSAS ACTIVAS

Cuadro 19: Presupuesto

PRESUPUESTO		
MATERIALES/ RECURSOS	CANTIDAD	COSTO
Caja de cartón	1	0.50 ctv.
Espejo	1	0.50 ctv.
Impresiones	indefinido	\$ 80.00
Hojas de papel	2 resmas	\$ 10.00
Pelotas anti estrés	70	\$ 35.00
Esferos gráficos	70	\$ 40.00
Lápices	70	\$ 35.00
Borradores	70	\$ 20.00
Marcadores	70	\$ 30.00
	TOTAL	\$ 251.00

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Karina Aracely Salazar Jácome



**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**



**ENCUESTA SOBRE ESTRÉS LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL EN
EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN
SANTIAGO DE PÍLLARO.**

Dirigido a los colaboradores del GAD Píllaro

Objetivo: Detectar el nivel de estrés laboral en los colaboradores del GAD Píllaro, mediante la aplicación de una encuesta.

Indicaciones:

Fecha:.....

- Marque con una cruz donde corresponda
- La encuesta es anónima
- La información obtenida será manejada de la manera más discreta
- Puede tomarse el tiempo necesario para responder.

Preguntas:

1. A su criterio usted. presenta estrés laboral?

SI		NO	
----	--	----	--

2. Considera que el estrés laboral afecta su salud ocupacional?

SI		NO	
----	--	----	--

3. ¿Considera que el estrés laboral le provoca cansancio mental?

SI		NO	
----	--	----	--

4. ¿El estrés laboral le impide en muchas ocasiones cumplir con sus tareas?

SI		NO	
----	--	----	--

5. **¿Considera que su trabajo le produce molestias en su salud?**

SI		NO	
----	--	----	--

6. **¿Considera que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Santiago de Píllaro se preocupa por su salud ocupacional?**

SI		NO	
----	--	----	--

7. **¿Considera que su salud física y mental son de lo mejor?**

SI		NO	
----	--	----	--

8. **¿Ha solicitado usted permisos médicos en su trabajo?**

SI		NO	
----	--	----	--

9. **¿Piensa usted que el clima laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado es bueno?**

SI		NO	
----	--	----	--

10. **Considera que el Gobierno Autónomo Descentralizado debería incluir periodos de tiempo en los cuales usted pueda relajarse y hacer otra actividad diferente a su trabajo?**

SI		NO	
----	--	----	--

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN