

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

“PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA EL GAD MUNICIPAL DEL
CANTÓN YACUAMBI DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE PARA
EL AÑO 2021”

INFORME DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TECNÓLOGO EN LA TECNOLOGÍA
SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORAS

Morocho González Nancy Patricia

Zhingre Chalán Ñusta Elizabeth

DIRECTORA

Lic. Johana Córdova Tobar, Msg.

Loja, Octubre 2021

Certificación

Lic.

Nancy Johana Córdova Tobar

DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN YACUAMBI DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE PARA EL AÑO 2021; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, octubre 2021

f. 

Nancy Johana Córdova Tobar

1103697692

Declaración Juramentada

Loja, octubre de 2021

Nombres: Nancy Patricia

Apellidos: Morocho González

Cédula de Identidad: 1900837624

Nombres: Ñusta Elizabeth

Apellidos: Zhingre Chalan

Cédula de Identidad: 1104928831

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: abril – septiembre 2021

Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:

Programa de Bienestar Laboral para el GAD Municipal Del Cantón Yacuambi de la Provincia de Zamora Chinchipe para el año 2021.

En calidad de estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Somos autoras del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumimos frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, nos hacemos responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente nos comprometemos a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.



.....
Ñusta Elizabeth Zhingre Chalán
C.I.: 1104928831



.....
Nancy Patricia Morocho González
C.I.: 1900837624

Dedicatoria

Dedico este tan esperado proyecto de titulación a mis padres: Manuel Zhingre y Mariana Chalán, quienes son mi más grande razón de ser, por brindarme su confianza y apoyo para que nunca me dé por vencida, además por inculcarme siempre valores y principios, por creer en mí.

Así mismo quiero dedicar este proyecto a mis hijos: Daniel y Camilo, quienes son lo más grande que me pudo regalar la vida y me motivan a ser cada día mejor.

A mis hermanos: Abimael, Mauricio y Consuelo, quienes forman parte esencial de mi vida, brindándome su apoyo en este arduo camino, con sus consejos me han ayudado a afrontar los retos que se presentaron a lo largo de mi vida.

A Fernando Morocho, quien me ha brindado su cariño y apoyo en los buenos y malos momentos.

Ñusta Zhingre

El presente trabajo investigativo se lo dedico a quien con su apoyo, confianza, paciencia y amor infinito me ha motivado y ayudado en todo el transcurso de mi carrera, para que no me dé por vencida, quien también con sus consejos y enseñanzas ha hecho de mí una persona con valores y principios, a la persona a quien más amo en el mundo, mi madre Rosa González.

Así mismo quiero dedicar este proyecto a Benito Chalán, a mi hijo Andrik Chalán y a mi hermana Erika Morocho, quienes forman parte esencial en mi vida, ya que me han brindado siempre amor, apoyo y me motivan a ser una mejor persona.

A mis compañeros y amigos, quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos y habilidades y a todas aquellas personas que durante el transcurso de mi carrera estuvieron a mi lado apoyándome.

Nancy Morocho.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme guiado día a día, dándome las fuerzas necesarias para seguir firme y constante en mi carrera y poder alcanzar un objetivo más en mi vida y a todas las personas que han estado a mi lado o han influido de una u otra manera en mis estudios y vida, a quienes nunca olvidaré y los recuerdo con mucho amor y cariño, les agradezco a:

A mis padres por todo su amor, comprensión y apoyo pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me han tenido. No tengo palabras para agradecerles las incontables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, unas buenas, otras malas, otras locas. Gracias por darme la libertad de desenvolverme como ser humano.

A mi hermana Consuelo, por creer en mí aun cuando muchos dijeron que sería muy tarde para continuar, con sus palabras me hacía sentir orgullosa de lo que soy y de lo que les puedo enseñar.

A todos mis amigos, que me ayudaron de una manera desinteresada, gracias infinitas por toda su ayuda y buena voluntad.

De manera muy especial agradezco todo esto a mi tutora Lic. Johana Córdova por su ayuda en toda esta travesía, al dedicar su tan valioso tiempo guiándome en este proceso, ya que compartió sus conocimientos para que de esa manera este proyecto sea presentado de la mejor manera.

Agradezco a todos los docentes del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano quienes durante estos tres años con su sabiduría me han brindado los mejores conocimientos y apoyo, preparándome para mi vida profesional.

Ñusta Zhingre

En primer lugar quiero agradecer a Dios por haberme guiado y por ayudarme a tener la suficiente sabiduría y fortaleza para conseguir que este sueño se haga realidad.

Mi madre Rosa González y a Benito Chalán por el apoyo económico y moral que me han brindado en cada día de esta etapa de estudios, porque siempre han estado motivándome a ser una mejor persona.

Mi hermana por la ayuda y apoyo incondicional porque siempre estuvo predispuesta a compartir sus conocimientos.

Mi hijo Andrik Chalán a quien a pesar de ser un niño me apoyo e inspiro a progresar, a ser su ejemplo a seguir, gracias hijo mío por comprender el motivo de mi ausencia.

Al personal de docentes del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano quienes durante estos años me han brindado los mejores conocimientos en cuanto a mi carrera y me han preparado para la vida laboral que se viene por delante.

Y sobre todo a la Lic. Johana Córdova por la paciencia y enseñanza, quien nos guio en esta etapa de investigación para que el desarrollo de la misma se diera de la mejor manera.

Nancy Morocho

Acta de cesión de derechos

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- Por sus propios derechos; la Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs., en calidad de Directora del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Ñusta Elizabeth Zhingre Chalán y Nancy Patricia Morocho González, en calidad de autoras del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA.- Ñusta Elizabeth Zhingre Chalán y Nancy Patricia Morocho González, realizó la Investigación titulada: Programa de Bienestar Laboral para el GAD Municipal del Cantón Yacuambi De La Provincia de Zamora Chinchipe para el año 2021 para optar por el título de Tecnólogo en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección de la Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.

TERCERA.- Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs., en calidad de Directora del proyecto de investigación de fin de carrera y Ñusta Elizabeth Zhingre Chalán y Nancy Patricia Morocho González, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: Programa de Bienestar Laboral para el GAD Municipal del Cantón Yacuambi de la Provincia de Zamora Chinchipe para el año 2021 a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA.- Aceptación.- Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de septiembre del año 2021.



Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.

DIRECTORA

C.I.: 1103697692

:



Ñusta Elizabeth Zhingre Chalán

AUTORA

C.I.: 1104928831



Nancy Patricia Morocho González

AUTORA

C.I.: 1900837624

Índice

Certificación	II
Declaración Juramentada	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VII
Acta de cesión de derechos	IX
Índice	XI
Índice de figuras	XIV
Índice de tablas	XVI
1. Resumen	1
2. Abstract	2
3. Problematización.....	3
4. Tema.....	5
5. Justificación.....	6
6. Objetivos	8
6.1. <i>Objetivo General</i>	8
6.2. <i>Objetivos Específicos</i>	8
7. Marco teórico	9
7.1. <i>Marco Institucional</i>	9
7.1.1. <i>Reseña Histórica</i>	9
7.2. <i>Marco Conceptual</i>	14
7.2.1. <i>¿Qué es un Programa?</i>	14
7.2.2. <i>¿Para qué Sirve?</i>	14
7.2.3. <i>Definición de Bienestar</i>	14
7.2.4. <i>Bienestar Psicológico</i>	14
7.2.5. <i>Bienestar Laboral</i>	15
7.2.7. <i>Alimentación saludable</i>	22
8. Metodología	23
8.1. <i>Métodos</i>	23
8.1.1. <i>Método fenomenológico</i>	23
8.1.2. <i>Método hermenéutico</i>	23

8.1.3. <i>Método práctico proyectual</i>	24
8.2. <i>Técnicas de investigación</i>	24
8.2.1. <i>Entrevista</i>	24
8.2.2. <i>Encuestas</i>	24
8.3. <i>Muestreo</i>	25
8.4. <i>Diseño metodológico</i>	25
8.4.6. <i>Entrevistados</i>	26
8.4.7. <i>Análisis de resultados</i>	28
8.5. <i>Encuesta</i>	28
9. <i>Propuesta de acción</i>	41
a. <i>Introducción</i>	41
b. <i>Presentación</i>	42
c. <i>Beneficiarios</i>	43
o <i>Mantener relaciones positivas entre colaboradores</i>	43
d. <i>Estructura</i>	44
f. <i>Documento Presentado</i>	45
g. <i>Medio de Socialización</i>	48
h. <i>Material Visual utilizado</i>	49
i. <i>Entrega De Resultados</i>	49
10. <i>Conclusiones</i>	50
11. <i>Recomendaciones</i>	51
12. <i>Bibliografía</i>	52
13. <i>Anexos</i>	57
13.1. <i>Presupuesto</i>	57
13.1.1. <i>Definición de Presupuesto</i>	57
13.2. <i>Recursos</i>	57
13.2.1. <i>Recursos humanos</i>	57
13.2.2. <i>Recursos materiales</i>	57
13.2.3. <i>Recursos financieros</i>	58

13.2 . Cronograma	60
13.3. Certificación de Aprobación – Vicerrectorado	62
13.4. Certificado de ejecución del proyecto.....	63
13.5. Certificado de implementación del proyecto	64
13.6. Encuesta aplicada	65
13.7. Entrevista aplicada	67
13.8. Plan de socialización	69
13.9. Certificado de abstract.....	70
13.10. Evidencias fotográficas del proceso	71

Índice de figuras

Figura 1: Municipio del cantón Yacuambi.....	10
Figura 2: Logotipo de la Institución.....	10
Figura 3: Organigrama Estructural del GAD Municipal de Yacuambi.....	12
Figura 4: Análisis de resultados.....	29
Figura 5: Análisis de resultados.....	30
Figura 6: Análisis de resultados.....	31
Figura 7: Análisis de resultados.....	32
Figura 8: Análisis de resultados.....	33
Figura 9: Análisis de resultados.....	34
Figura 10: Análisis de resultados.....	35
Figura 11: Análisis de resultados.....	36
Figura 12: Análisis de resultados.....	37
Figura 13: Análisis de resultados.....	38
Figura 14: Análisis de resultados.....	39
Figura 15: Análisis de resultados.....	40
Figura 16: Estructura del Propuesta de Acción	44
Figura 17: Portada del Programa	45
Figura 18: Programa de Bienestar Laboral	46
Figura 19: Portada del Programa	46
Figura 20: Invitación a la socialización	47
Figura 21: Socialización de la Propuesta de Acción.....	47
Figura 22: Socialización de la Propuesta de Acción.....	48
Figura 23: Socialización de la Propuesta de Acción.....	48
Figura 24: Diapositivas utilizadas para socialización.....	49
Figura 25: Certificación de aprobación de Proyecto	62
Figura 26: Certificado de ejecución del proyecto.....	63
Figura 27: Certificado del GAD Municipal de Yacuambi.....	64
Figura 28: Encuesta Aplicada	65
Figura 29: Encuesta Aplicada	66
Figura 30: Entrevista Aplicada	67

Figura 31: Entrevista Aplicada	68
Figura 32: Entrega del anteproyecto	71
Figura 33: Aplicación de encuestas	71
Figura 34: Aplicación de encuestas	72
Figura 35: Aplicación de encuestas	72
Figura 36: Aplicación de encuestas	73
Figura 37: Aplicación de entrevista	73
Figura 38: Aplicación de entrevista	74
Figura 39: Aplicación de entrevista	74
Figura 40: Invitación a la socialización	75
Figura 41: Socialización de la propuesta de acción	75
Figura 42: Socialización de la propuesta de acción	76
Figura 43: Socialización de la propuesta de acción	76
Figura 44: Socialización de la propuesta de acción	77

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla resumen.....	27
Tabla 2: Sexo.....	29
Tabla 3: Edad.....	30
Tabla 4: Ambiente de cordialidad.....	31
Tabla 5: Entorno físico.....	32
Tabla 6: Buenas relaciones	33
Tabla 7: Uniforme o vestimenta adecuada.....	34
Tabla 8: Nivel de satisfacción.....	35
Tabla 9: Identificación de tensión o preocupación	36
Tabla 10: Estado anímico	37
Tabla 11: Relación de alimentación saludable y desempeño laboral.....	38
Tabla 12: Alimentación saludable	39
Tabla 13: Importancia de beber agua.....	40
Tabla 14: Beneficios	43
Tabla 15: Planificación general.....	44
Tabla 16: Presupuesto de Recursos Humanos	58
Tabla 17: Presupuesto de Recursos Materiales y Tecnológicos	58
Tabla 18: Presupuesto Total.....	59
Tabla 19: Cronograma de Actividades.....	60
Tabla 20: Plan de Capacitación.....	69

1. Resumen

El presente estudio de investigación fue realizado con el propósito contribuir a la solución de los inconvenientes que aquejan a los colaboradores del GAD Municipal de Yacuambi, debido a que se ha observado el incremento considerable de problemas de salud, ya que en dicha institución no se cuenta con un Plan de Salud Ocupacional actualizado, es por ello que se ha visto necesario realizar un Programa de Bienestar Laboral.

Este proyecto tiene como objetivo establecer un programa de bienestar laboral a través de la identificación de problemas de salud ocupacional para el GAD municipal de Yacuambi, con la finalidad de lograr un desempeño adecuado de los colaboradores, para lo cual se aplicó el método fenomenológico ya que el mismo permite el acercamiento a nuestro lugar de investigación, es por eso que una vez en el lugar se observa de manera meticulosa el ambiente de trabajo de los colaboradores, obteniendo como resultado la recolección de la información y la descripción del problema, para lograr lo antes mencionado se realizó encuestas y entrevistas al total de colaboradores de la institución, así mismo se realizó la tabulación de los resultados y se utilizaron gráficas estadísticas para presentar los resultados.

La propuesta de acción se trata de un marco referencial que propone lineamientos que van a ayudar a corregir y prevenir los diferentes problemas relacionados con el bienestar laboral dentro de la institución.

Por medio de la investigación se concluyó que es necesario recopilar información sustancial de aquellos temas de los cuales el personal del GAD Municipal de Yacuambi debería tener conocimiento al momento de desarrollar su trabajo, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral.

Se recomendó a la institución tomar las medidas necesarias en cuanto a capacitación de su personal, con la finalidad de promover su salud y bienestar y de esta manera alcanzar un mejor desempeño laboral en sus puestos de trabajo, considerando la información brindada dentro del programa bienestar laboral de manera constante.

2. Abstract

The present research study was carried out to contribute with the solution of the inconveniences that afflict the collaborators of the Yacuambi Municipal GAD, because a considerable increase in health problems has been observed since in said institution there is no updated Occupational Health Plan, that is why it has been necessary to carry out a Workplace Welfare Program.

This project aims to establish an occupational wellness program through the identification of occupational health problems for the Yacuambi municipal GAD, to achieve an adequate performance of the collaborators, for which the phenomenological method was applied since It allows the approach to our research place, that is why once in the place the work environment of the collaborators is meticulously observed, obtaining, as a result, the collection of information and the description of the problem, to achieve the aforementioned, surveys and interviews were carried out with all the collaborators of the institution, likewise, the results were tabulated and statistical graphs were used to present the results.

The action proposal is a referential framework that proposes guidelines that will help correct and prevent the different problems related to labor well-being within the institution.

Through the investigation, it was concluded that it is necessary to collect substantial information on those topics of which the Yacuambi Municipal GAD staff should know at the time of developing their work, to improve job performance.

The institution was recommended to take the necessary measures regarding the training of its personnel, in order to promote their health and well-being and thus achieve a better job performance in their jobs, considering the information provided within the occupational wellness program constantly.

3. Problematización

En la actualidad dentro del sector de la gestión del Talento Humano existen varios subsistemas y entre ellos está el ámbito de seguridad y salud ocupacional, quien es la encargada del manejo eficiente de los programas de prevención y protección exigidos a las empresas en beneficio de los colaboradores, sin embargo dentro de estas entidades se presentan enfermedades laborales con mayor frecuencia tanto en el sector público como en el sector privado debido a que existe un alto índice de deficiencia en la salud ya que no se manejan planes de bienestar para lograr un mayor rendimiento en las tareas asignadas a los colaboradores, para obtener un aumento de productividad a favor de las empresas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional de Trabajo (OIT) expresan su compromiso con el desarrollo de las condiciones saludables de los trabajadores. El informe de la Comisión de la OMS sobre determinantes sociales de la salud reconoció al empleo y trabajo como determinantes que brindan bienestar y estabilidad económica y que, si bien el empleo y el trabajo pueden favorecer el desarrollo humano sostenible, también pueden propiciar las desigualdades en la salud. En las recomendaciones finales se insta a formular políticas e intervenciones para mejorar las condiciones de empleo y de trabajo, abordar la situación de salud y bienestar de los trabajadores, promover el trabajo decente, saludable y productivo; y, mejorar la atención integral de los trabajadores.

En el Ecuador la población trabajadora está expuesta a diversos factores ambientales y laborales que deterioran la salud y el bienestar. En este sentido, el rol del estado a través de la Autoridad Sanitaria es fortalecer las políticas públicas de promoción de salud en el trabajo y la prevención de enfermedades en el ámbito laboral, en una interacción sinérgica entre el estado, la población trabajadora y los empleadores con el propósito de contribuir a la salud y bienestar de la población trabajadora abordando los determinantes de la salud, mediante una atención integral y de calidad.(Creative Commons, 2019)

En el cantón Yacuambi, se ha observado el incremento considerable de problemas de salud, especialmente en el sector público ya que en la actualidad en las diferentes instituciones no se cuenta con un Plan de Salud Ocupacional, debido a que las personas involucradas en la prevención, mejoramiento y contribución de la salud ven en este tema un gasto innecesario, restándole importancia a la salud, el bienestar físico y emocional de los colaboradores.

Específicamente en el GAD de cantón Yacuambi se ha identificado que no cuenta con un plan de Bienestar Laboral, es por ello que en los últimos años se ha incrementado el número de permisos para atención médica, dejando a la vista las múltiples enfermedades existentes en los colaboradores a causa del desconocimiento, esto trae consigo consecuencias graves en el desempeño laboral tales como:

- Bajo rendimiento
- Ausentismo
- Desmejoramiento de la calidad de desempeño
- Estrés

Es necesario, dar solución a esta problemática a la brevedad posible con el fin de tomar decisiones convenientes; y de esta manera mejorar la situación laboral, administrativa, financiera y social de las entidades, ya que esto permitirá beneficiar el rendimiento productivo. Del mismo modo, se podrá contribuir con un programa de capacitación que permita salvaguardar el bienestar y la salud de los trabajadores logrando un mejor desempeño en cada uno de los colaboradores.

4. Tema

Programa de bienestar laboral para el GAD municipal del cantón Yacuambi de la provincia de Zamora Chinchipe para el año 2021

5. Justificación

Hoy en día debido al gran aumento de profesionales en el mundo laboral, existe una sociedad muy competitiva, por tal motivo, la importancia de la formación profesional no debe desestimarse. Es por eso que las entidades, tanto públicas como privadas a nivel mundial han ido evolucionando constantemente, por lo cual estos buscan personas que tengan un amplio conocimiento y que los mismos sean capaces de enfrentarse a grandes retos permitiendo así el desarrollo y crecimiento de la empresa, mostrándose aptos para cumplir con sus tareas dentro de las instituciones.

5.1. Justificación Académica

En el ámbito académico es importante señalar que dentro de la normativa para el proceso de titulación en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano manifiesta que para obtener el título de tecnólogo/a en cualquiera de las carreras de tercer nivel que esta institución oferta, es como requisito cumplir con la elaboración de un proyecto de titulación que esté dirigido a plantear soluciones a las diversas problemáticas que aquejan a nuestro entorno, por tal motivo se plantea esta propuesta que aprueba la obtención de nuestro título como tecnólogas en GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, así como también se nos permitirá poner en práctica los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas durante nuestra formación académica.

5.2. Justificación Tecnológica

Considerando el ámbito tecnológico, este proyecto generará un gran aporte a través de la creación de un programa de capacitación que contenga una serie de contenidos actualizados necesarios para que él o la profesional en gestión del talento humano puedan desempeñarse eficientemente en cada una de las labores que se le asignen a lo largo de su vida laboral.

5.3. Justificación social

En el ámbito social este proyecto contribuirá a que el área de Talento Humano cuente con el conocimiento adecuado para desarrollar sus actividades diarias en la entidad y eso reflejaría un crecimiento tanto laboral como personal para los colaboradores así también permitirá una mejora en la imagen institucional, obteniendo un aumento en la satisfacción

de los colaboradores, debido al incremento en la calidad del trabajo realizado por parte de los funcionarios que se desempeñan dentro de la institución.

La creación de este proyecto será de gran aporte a la sociedad Yacuambence, debido a que contribuirá a que el trabajo desarrollado por el GAD Yacuambi sea más eficaz y eficiente ya que se pretende aportar al conocimiento de todos los colaboradores, y que de esta forma puedan enfrentarse a los retos que les impone la sociedad laboral actual, y así mismo permite que toda institución trabaje con personal que esté capacitado para el cumplimiento de toda actividad correspondiente a su área de trabajo.

Con este trabajo de investigación, se busca promover el mejoramiento de la salud de los colaboradores ya que, si se aplican las recomendaciones que se plantearán, como la optimización de los procesos que los colaboradores ejecuten, el mobiliario que utilizan y el medio ambiente donde los usan buscando que coincidan con las limitaciones, capacidades y necesidades del trabajador, se puede prevenir o disminuir la aparición de enfermedades laborales.

6. Objetivos

6.1. Objetivo General

Establecer un programa de bienestar laboral a través de la identificación de problemas de salud ocupacional para el GAD municipal del cantón Yacuambi de la provincia de Zamora Chinchipe para el año 2021 con la finalidad de lograr un desempeño adecuado de los colaboradores.

6.2. Objetivos Específicos

- Evaluar a través del levantamiento bibliográfico problemas que generan mal estar laboral en las empresas, lo que permitirá determinar el nivel de conocimiento del personal del GAD Municipal de Yacuambi, a través de una visita in situ que permitirá identificar el uso incorrecto de espacios físicos, posturas inadecuadas, enfermedades laborales a causa de la alimentación incorrecta y estado emocional.
- Determinar la relación de las ocupaciones del colaborador con el espacio utilizado en función de sus tareas, a través de la aplicación de una encuesta para identificar los problemas ergonómicos, emocionales y alimentación saludable presentados en los servidores del GAD Municipal de Yacuambi.
- Proponer un programa de capacitación con medidas correctivas, enfocadas en bienestar laboral físico, emocional y de alimentación saludable a través de un feedback de los riesgos detectados en el lugar de trabajo, para prevenir y minimizar el riesgo de enfermedades laborales del personal del GAD municipal de Yacuambi mejorando su productividad.
- Socializar la propuesta de acción a través de una capacitación que permita la difusión del programa de medidas correctivas, con la finalidad de contribuir en el crecimiento profesional de los colaboradores.

7. Marco teórico

7.1. Marco Institucional

7.1.1. *Reseña Histórica*

El descubrimiento de la rivera del río Yacuambi se desarrolló por los años de 1800 cuando muchos aventureros shuar, se adentraron en la exuberante y desconocida selva oriental en lo cual creyéndose perdidos llegaron a la desembocadura de los dos ríos, se trataba del río que hoy se conoce como río Zamora y el que desembocaba también era un río desconocido. El Descubrimiento del río Suriruk (río Yacuambi). Sus primeros habitantes fueron de nacionalidad Shuar, encabezados por el Cacique Tukup con su familia habitó por varios años en estos asentamientos recién creados, para posteriormente dejarle la responsabilidad al Cacique Mariano Taisha y siendo sus principales actividades la caza, pesca y en menor escala las actividades agrícolas para el autoconsumo como la yuca, plátano, achiote y el algodón.

Por los años 1820 por los conflictos de guerra por la independencia se da el primer asentamiento de los Saraguros en el sitio que ellos denominaron canelos, actualmente conocido como San Antonio del Calvario, para lo cual deciden comprar la hacienda en este sector a un señor de la ciudad de Loja por el valor de 5000 soles peruanos de circuito legal., dando un almud (cesto) y un sombrero de lana. De este grupo, se organizaron en Cabecillas (dirigentes) y Remantes (los que aportan económicamente) que pasaron a ocupar otras áreas de terreno.

Con la llegada de los primeros misioneros franciscanos, se adentran con la esperanza de la civilización y evangelización encabezada por el Padre Santiago Moradilla y el Hermano Franciscano Salvador Durán, llegan a este sector y encontraron esta tierra habitada por el pueblo Shuar, cuyos integrantes se dedicaban a la caza, la pesca y la agricultura. Los Shuar piden voluntariamente a los hermanos franciscanos que los visitaran en sus rancherías, el Jefe Taisha ofrece levantar la casa misional, para lo cual pasan el río Yacuambi, llegando al sitio preciso donde actualmente se encuentra la Misión Franciscana de San José de Yacuambi, nombre que se le dio por haberse levantado las primeras casas en el día de San José (19 de Marzo).

Con la llegada de los misioneros franciscanos se difundió su actividad religiosa y entre Shuar y Saraguros se han protagonizado una serie de enfrentamientos por la posesión de las tierras en este sector aprovecharon de ello y dominaron al pueblo Shuar que impedía totalmente la intervención de los Saraguro en las labores agrícolas.

La actual cabecera cantonal se empezó a formar en junio de 1936 en la orilla izquierda del río de su mismo nombre, y fue levantada sobre las ruinas de un primer asentamiento que había sido fundado en 1540 por orden de Pedro de Mercadillo.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN YACUAMBI

Figura 2: Logotipo de la Institución



Fuente 1: GAD Municipal de Yacuambi 2021

Figura 1: Municipio del cantón Yacuambi



Fuente 2: Google Maps 2019

AUTORIDADES DEL CANTON YACUAMBI

Alcalde: Víctor Manuel Gualán Chalán

Vicealcalde: Luis Alberto Quizhpe Vacacela

Concejales Urbanos: Joffre Armando Silva Villavicencio

María Elena Mora Sarango

Concejales Rurales: Luis Efraín Medina

Herlandina Lida Ortega Maldonado

7.1.2. Misión institucional

Impulsar al desarrollo humano, generando un modelo de gestión pública incluyente, participativa, concertada, eficiente y eficaz; sustentado en el fortalecimiento institucional, el compromiso social y calidad de inversión.

7.1.3. Visión institucional

Gobierno autónomo Descentralizado, gestor del desarrollo integral de su comunidad en concordancia con el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.

7.1.4. Valores Institucionales

Trabajo en equipo: Lograr los objetivos institucionales a través del esfuerzo conjunto y responsabilidad compartida.

Compromiso: Obligación moral y ética para alcanzar nuestros objetivos, nuestra misión y nuestra visión

Eficiencia: El GADM del cantón Yacuambi, asume su gestión, cumpliendo con procedimientos que generen productos y resultados de manera oportuna optimizando recursos públicos.

Ética: Garantizar el accionar dentro de sus competencias, sustentado en la razón, libre de toda presión o influencia preconcebida

Capacidad: Es la característica de los servidores del GADM del cantón Yacuambi, que se demuestra en el desempeño de sus actividades, con idoneidad y efectividad, procurando su permanente desarrollo profesional.

Calidad: Los procesos del GADM del cantón Yacuambi generan productos y servicios que cumplen con demandas de la población.

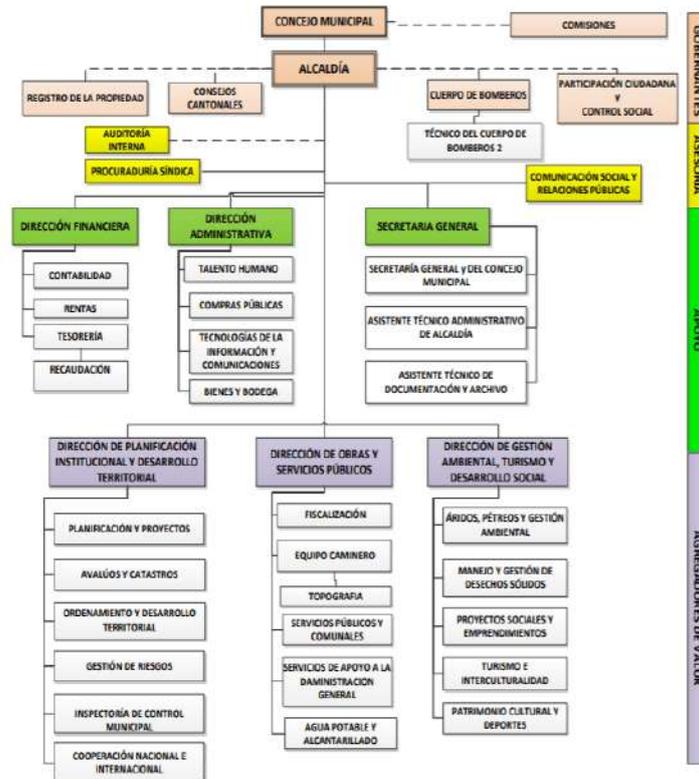
Predisposición al cambio: El impulso constante y permanente del talento humano hacia el cambio, que contribuya al progreso Institucional y Cantonal.

Transparencia: La gestión del GADM del cantón Yacuambi es pública de libre acceso de información a la ciudadanía.

Solidaridad: Con propuestas de cooperación y brindando estrategias prioritarias a la ciudadanía, consiguiendo su incorporación activa y equitativa en el desarrollo cantonal.

7.1.5. Organigrama Estructural

Figura 3: Organigrama Estructural del GAD Municipal de Yacuambi



Fuente 3: GAD Municipal de Yacuambi

7.1.6. *Objetivos Estratégicos*

Transparentar y rendir cuentas que permita favorecer el conocimiento ciudadano de las competencias, actividades y resultados del GADM del cantón Yacuambi, a través de difusión interna y externa de los objetivos, productos, servicios y proyectos de la institución.

Compartir participativamente con la ciudadanía los procesos institucionales dedicados a identificar, analizar y definir la forma de satisfacer las necesidades de la población del Cantón, con visión a mejorar la calidad de vida.

Aumentar la satisfacción de la comunidad con los resultados de los proyectos y la prestación de los servicios con responsabilidad.

Mantener los niveles de satisfacción ciudadana con la gestión del GADM del cantón Yacuambi mayor o igual a un 70%. (Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos Municipio Yacuambi, 2006).

7.2. Marco Conceptual

7.2.1. *¿Qué es un Programa?*

En un sentido general, un programa es aquello que se planifica con la intención de ejecutarlo con posterioridad. Se utiliza el término en todas aquellas actividades en las que se requiera de una organización previa. En general, un programa es una síntesis explicativa de algo. (Navarro, 2016)

7.2.2. *¿Para qué Sirve?*

El Programa de Capacitación va a orientar las actividades de capacitación al señalar los objetivos, actividades, técnicas y recursos que se aplicarán durante el proceso de instrucción-aprendizaje, así como también, seleccionar los contenidos al tener como parámetro el análisis actividades de manera organizada y sistemática con base en el diagnóstico de necesidades y proporcionar las bases para efectuar la evaluación del programa: es decir, la forma en que está estructurado respecto a la selección y organización de contenidos y su ubicación en relación al plan de capacitación del cual forma parte.(Grados, 2009)

7.2.3. *Definición de Bienestar*

Rath & Harter,(2010) mencionan que:

El bienestar no consiste solo en ser feliz. Tampoco se trata únicamente de gozar de buena salud o de tener éxito. Y, desde luego no se limita al buen estado físico o la comodidad. De hecho, centrarnos en cualquiera de estos elementos por separado podría hacer que nos sintiéramos frustrados o incluso fracasados. (p.11)

Sin embargo se puede mejorar esta condición ya que el bienestar no radica en las circunstancias de la vida, sino en la manera de vivirlas, de explicárnoslas y de la capacidad de darle una respuesta que resulte positiva.(Cabero, 2015)

7.2.4. *Bienestar Psicológico*

El bienestar psicológico se caracteriza por ser una variable multidimensional y se define como la capacidad personal y de crecimiento que tiene una persona, en la cual se evidencian indicadores positivos de funcionamiento, aunque niveles bajos del mismo

pueden desencadenar patologías en la salud. Por este motivo se puede decir que existen factores de riesgo capaces de afectar el bienestar psicológico, tales como las largas jornadas de trabajo, el sedentarismo, las comidas no equilibradas, la falta de tiempo en la vigilia y sueño, y el reposo.(Rivera Porras et al., 2018)

Garcia, (2005) de la misma forma afirma que:

El bienestar psicológico se produce en relación con un juicio cognitivo acerca de los logros, pero a su vez influye en la conducta dirigida al logro de metas y propósitos. Las personas con alto niveles de bienestar suelen trazarse metas alcanzables de lo cual deriva a la vez, satisfacción y bienestar. El bienestar psicológico suele ser la resultante de afrontar adecuadamente las situaciones de estrés de la vida cotidiana, pero a la vez una persona con alto nivel de bienestar está mejor preparada y, de hecho, afronta mejor las demandas y desafíos del ambiente. (P.8-9)

7.2.5. Bienestar Laboral

El ambiente laboral ha tomado gran importancia ya que es un espacio en el cual sus integrantes deben pasar la mayor parte de su día y esto conlleva a que haya que analizar y crear estrategias que hagan más ameno y sano el ámbito laboral.

El trabajo en el ambiente laboral se constituye en una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados.

La OMS define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo.(Castañeda et al., 2017)

7.2.5.1. Factores del Bienestar Laboral. El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo.

Una de las maneras de medir el bienestar es el grado de satisfacción en el trabajo, según Berg (citado por Hernández et al., 2003) se relaciona con tres factores:

7.2.5.2. Características específicas del trabajo. Se considera las siguientes características:

- Autonomía
- Variedad de tarea,
- Trabajo significativo
- Posibilidad de usar conocimientos o habilidades

7.2.5.3. Prácticas de alto rendimiento en el trabajo.

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Grupos de solución de problemas
- ✓ Entrenamiento
- ✓ Sistemas de comunicación horizontal y vertical

7.2.5.4. Factores que afectan el entorno de trabajo de las personas.

- Buenas relaciones con la gerencia
- Seguridad en el empleo
- Toma de decisiones

7.2.5.5. Categorías.

- **La sobrecarga laboral:** es aquella donde el trabajador se expone a altos niveles de estrés debido al exceso de trabajo, y siente como poco a poco se ve afectado en su salud física y mental, la sobrecarga de trabajo consiste en un estado (ocasional o crónico) de saturación y de exceso de tarea, asociado a una percepción de falta de tiempo para acabarla o para hacerla bien, que conlleva cierta conciencia de mala praxis profesional.

- **En cuanto al Síndrome de Burnout:** se denomina como la acción de “fallar, agotarse, o llegar a desgastarse debido a un exceso de fuerza, demandas excesivas de energías o de recursos.

7.2.5.6. Los factores desencadenantes son.

- Trabajador
- Organización
- Propio trabajo
- Relaciones interpersonales.(Castañeda et al., 2017)

7.2.5.7. Importancia del Bienestar Laboral. El bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa. Cuando hace referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también en un bienestar emocional que haga sentir a las personas que están contentos con lo que hacen.(Caurin, 2018)

7.2.5.8. Beneficios del Bienestar Laboral. La aplicación de programas de mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral genera infinidad de beneficios tanto a la empresa como al trabajador, entre los principales podemos observar que muchos estudios demuestran una positiva relación entre las prácticas de innovación en los lugares de trabajo y el éxito empresarial. Los beneficios para la empresa incluyen en diversos aspectos son:

- Se reduce el absentismo y el estrés
- Equipos más motivo y productivo
- Aumentan las capacidades del personal
- Retención del talento en la empresa
- Se mejora el ambiente y las relaciones personales.(Granados, 2011)

7.2.6. Bienestar Físico

El bienestar físico se refiere al nivel de susceptibilidad a una enfermedad, cantidad de masa (peso) corporal, cuidado/agudeza visual, fortaleza y potencia muscular, coordinación psicomotora, nivel de tolerancia cardiorrespiratoria o muscular y la rapidez de recuperación luego de un esfuerzo físico. La persona tiene la sensación (subjetiva) de que ninguno de sus órganos o funciones se encuentra menoscabadas. Se caracteriza por el funcionamiento eficiente del cuerpo, resistencia a enfermedades, la capacidad física de responder apropiadamente a una diversidad de eventos y un nivel de aptitud física adecuado. En muchas situaciones, la dimensión física puede ser la más importante. En la mayoría de los programas de bienestar y aptitud física (comunitarios o corporativos) el enfoque consiste en mejorar la dimensión física del ser humano, es decir, lo físico representa el componente principal, de modo que el organismo humano pueda operar efectivamente. (Edgar, 2016)

7.2.6.1. Seguridad Ocupacional. La Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) es una multidisciplina en asuntos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas involucradas en el trabajo. Los programas de seguridad e higiene industrial buscan fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable. El SySO también incluye protección a los compañeros de trabajo, familiares, empleadores, clientes, y otros que podan ser afectados por el ambiente de trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) “La salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo.” (OIT y OMS, 1950)

7.2.6.2. Seguridad en el trabajo. La seguridad en el trabajo es una disciplina técnica que engloba el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto

eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. Por ello, en este apartado se recogen todos aquellos factores de riesgo relacionados con la seguridad en el trabajo que pueden ocasionar daños a los trabajadores en forma de accidentes de trabajo. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s. f.)

7.2.6.3. Riesgo laboral. Como riesgo laboral se conocen las posibilidades de que un trabajador sufra un accidente o enfermedad ligados con las actividades que realiza en su trabajo. No obstante, algunas legislaciones toman como riesgo laboral los accidentes sufridos por el trabajador en el trayecto de su casa hasta el trabajo y viceversa.

7.2.6.4. Riesgo. La probabilidad de que un evento ocurrirá. Abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable (MeSH/NLM). Número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y, por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo.

7.2.6.5. Peligro. Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.

7.2.6.6. Accidente. Hace referencia a algo que sucede o surge de manera inesperada, ya que no forma parte de lo natural. El uso más frecuente del término está vinculado al acontecimiento que sucede sin intención y que genera un daño a un ser vivo o a una cosa.

7.2.6.7. Incidente. Son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos inseguros.

7.2.6.8. Accidente de trabajo. Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se

produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

7.2.6.9. Enfermedad laboral. Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional.

14.2.6.10. Lesión. Es el deterioro físico causado por un golpe, una herida o una enfermedad.

14.2.6.11. Incapacidad temporal. Es cuando a causa de un accidente, el trabajador debe ausentarse de su trabajo por un período de tiempo superior a un día. Durante el tiempo que dure la incapacidad, el afiliado recibirá un subsidio equivalente al 100% de su salario base de cotización.

14.2.6.12. Incapacidad permanentemente parcial. Es cuando al afiliado se le presenta una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50% de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratada o capacitado, se le reconocerá una indemnización en proporción al daño sufrido, equivalente a una suma no inferior a un salario base de liquidación, ni superior a 24 veces dicho salario.

7.2.6.13. Incapacidad total. Esta incapacidad permanente total impide que una persona que ha sufrido unas lesiones pueda ejercer o desenvolverse en su puesto profesional habitual. (Arlsura, s. f.)

7.2.6.14. Clasificación general de los factores de riesgo.

- **Riesgos físicos:** Son factores que proceden de diferentes formas de energía presentes en el ambiente de trabajo y que aparecen de la misma forma o modificados por el proceso de producción y repercuten negativamente en la salud. (Solórzano, 2014a)
- **Riesgos Mecánicos:** Se denomina riesgo mecánico al conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos. Puede producir lesión como aplastamiento, corte, enganche,

atrapamiento o arrastre, impacto, perforación o punzonamiento, fricción o abrasión, etc.(Dirección de Seguridad Laboral, s. f.)

- **Riesgos Ergonómicos:** Dentro del mundo de la prevención, la ergonomía es la ciencia que estudia la organización del trabajo para adaptar el puesto de trabajo a la persona, en general, estudia todo lo que conlleva la interacción del trabajador con el entorno.

Los principales riesgos ergonómicos, los (TME) trastornos musculoesqueléticos de origen laboral, son un conjunto de lesiones inflamatorias o degenerativas de músculos, tendones, nervios, etc., causadas o agravadas fundamentalmente por el trabajo, vienen producidos generalmente por la realización de sobreesfuerzos, adopción de posturas forzadas, movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas y por la aplicación de fuerzas durante la jornada laboral.(Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. UGT-Madrid, 2917)

Riesgos químicos: Son sustancias naturales o artificiales que al contacto con el ser humano o el ambiente pueden provocar efectos nocivos, según su toxicidad, características del individuo, concentración, condiciones de trabajo y tiempo de exposición.(González, 2014)

- **Riesgos Biológicos:** Se define el Riesgo Biológico como la posible exposición a microorganismos en un determinado ciclo de vida pueda dar lugar a enfermedades de tipo infeccioso o PARASITOSO, motivada por la actividad laboral.

Su transmisión puede ser por vía respiratoria, digestiva, sanguínea, piel o mucosas.(Solórzano, 2014b)

- **Riesgos psicosociales:** El comité mixto OIT (Organización Internacional de Trabajo) -OMS (Organización Mundial de la Salud) define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. Más específicamente, el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad

e Higiene en el Trabajo), siguiendo a la OIT (Organización Internacional de Trabajo), los define como las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.(Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2019).

7.2.7. Alimentación saludable

La alimentación, es el proceso mediante el cual, los seres vivos consumen diferentes tipos de alimentos con el objetivo de recibir los nutrientes necesarios para sobrevivir. Estos nutrientes son los que luego se transforman en energía y proveen al organismo los elementos que se requieren para vivir.(Orellana, 2016)

En el ámbito laboral los alimentos de buena calidad, consumidos en un entorno tranquilo, ayudan a los trabajadores a rendir al máximo. Cuando los trabajadores están relajados y se han alimentado bien, son más productivos, beneficiando a sus empleadores y la familia. Una nutrición adecuada es la base de la productividad, seguridad, mejores salarios y estabilidad laboral, intereses que deben ser compartidos por gobiernos, empleadores, sindicatos y trabajadores. Una alimentación saludable no es solo un tema de responsabilidad social empresarial, sino un aspecto central para la productividad ya que reduce el ausentismo y minimiza la incidencia de enfermedades como la diabetes, hipertensión, obesidad, etc., asociadas a la alimentación.(Organización Internacional de Trabajo (OIT), 2012)

8. Metodología

8.1. Métodos

8.1.1. Método fenomenológico

Según Husserl (1998), es un paradigma que pretende explicar la naturaleza de las cosas, la esencia y la veracidad de los fenómenos (Fuster, 2019).

Dentro de la investigación cualitativa se encuentra el método fenomenológico el cual se fundamenta en el estudio de las experiencias de vida, desde la perspectiva del sujeto, descubriendo así los elementos en común de tales vivencias.

La fenomenología surge como una respuesta al radicalismo de lo objetivable. Y Como un análisis de los fenómenos o la experiencia significativa que se le muestra (phainomenon) a la conciencia. Se aleja del conocimiento del objeto en sí mismo desligado de una experiencia. Para este enfoque, lo primordial es comprender que el fenómeno es parte de un todo significativo y no hay posibilidad de analizarlo sin el abordaje holístico en relación con la experiencia de la que forma parte.

Heidegger (2006) sustentó que “la fenomenología pone énfasis en la ciencia de los fenómenos.” Barberá e Inciarte (2012) apuntaron que la fenomenología tiene sus orígenes en la palabra griega fenómeno que vendría a ser “mostrarse a sí misma, poner en la luz o manifestar que puede volverse visible en sí mismo” (p. 201). (Rojas, s. f.)

8.1.2. Método hermenéutico

El **método hermenéutico** corresponde a una técnica de interpretación de textos, escritos u obras artísticas de distintos ámbitos. Su propósito principal es servir de ayuda en el área comprensiva de un texto (Rodríguez, 2019).

El método hermenéutico es una forma de análisis que tiende a la interpretación, se aplicó inicialmente al estudio de textos pero posteriormente a lo largo del tiempo se ha aplicado en diferentes contextos (Arango, 2021).

Autores como Echeverría y Coreth, coinciden en señalar que Schleiermacher (1768-1834) puede ser considerado el padre de la hermenéutica moderna. Para él, la hermenéutica debe ser entendida como el *arte del entendimiento, a partir del diálogo*. En palabras de

Echeverría (1997:219): *"el verdadero punto de partida de la hermenéutica, según Schleiermacher, arranca de la pregunta ¿cómo una expresión, sea está escrita o hablada, es entendida? La situación propia del entendimiento es la de una relación dialogal, donde hay alguien que habla, que construye una frase para expresar un sentido, y donde hay alguien que escucha. Este último recibe un conjunto de palabras para, súbitamente, a través de un misterioso proceso, adivinar su sentido"*. Dicha lectura de la obra de Schleiermacher, puede ser complementada a partir de la consideración del elemento histórico como aspecto significativo para la comprensión. Así, Coreth (1972:32), sostiene que el autor en cuestión define hermenéutica como *"reconstrucción histórica y adivinatoria, objetiva y subjetiva de un discurso dado"*.(Cárcamo, 2005)

8.1.3. Método práctico proyectual

Definimos **metodología proyectual** como el conjunto de procedimientos utilizados durante un proceso de trabajo para resolver un problema de diseño. Requiere habilidades y conocimientos específicos; según los distintos autores podemos reconocer distintas etapas en las cuales se emplean herramientas que permiten un desarrollo lógico y creativo en la toma de decisiones.(Universidad de la Empresa, s. f.)

El método proyectual consiste simplemente en una serie de operaciones necesarias, dispuestas en un orden lógico dictado por la experiencia. Su finalidad es la de conseguir un máximo resultado con el mínimo esfuerzo(Sánchez, 2011).

8.2. Técnicas de investigación

8.2.1. Entrevista

Una entrevista **es un intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación** que se da entre dos o más personas. Todos las personas presentes en una entrevista dialogan sobre una cuestión determinada (Raffino, 2020).

8.2.2. Encuestas

La encuesta es un instrumento para recoger información cualitativa y/o cuantitativa de una población estadística. Para ello, se elabora un cuestionario, cuyos datos obtenidos será procesado con métodos estadísticos.

Las encuestas son entonces una herramienta para conocer las características de un grupo de personas. Puede tratarse de variables_económicas, como el nivel de ingresos (cuantitativa), o de otro tipo, como las preferencias políticas (cualitativo).(Westreicher, 2020)

8.3. Muestreo

Para determinar el número total de encuestados en la empresa donde se ha considerado levantar la información actualizada relacionada al bienestar laboral con fines de manejar el desempeño en el GAD Municipal de Yacuambi, para ello se procedió a manejar una conversación con el analista de Talento Humano en donde se define que se aplique dicha encuesta a todos los colaboradores ya que son ellos quienes poseen el conocimiento para sugerir, los cambios o estrategias que pueden ser adoptadas en base a los resultados requeridos.

Es así como se procede a aplicar un total de 104 encuestas direccionadas al mejoramiento del bienestar laboral, las que a continuación se procederá a analizar y definir resultados.

8.4. Diseño metodológico

8.4.1. Fase 1

Dentro de este proyecto el método fenomenológico permite el acercamiento hacia nuestro lugar de investigación, en este caso el GAD Municipal de Yacuambi, es por eso que una vez en el lugar se observa de manera meticulosa el ambiente de trabajo de los colaboradores de la institución, obteniendo como resultado la recolección de la información y la descripción del problema.

8.4.2. Fase 2

El método hermenéutico nos permitirá indagar las fuentes bibliográficas en los ámbitos referentes al bienestar laboral que contribuirán a la obtención de información, para el conocimiento y la aplicación de medidas correctivas para de esta manera contrarrestar y mejorar el bienestar de los colaboradores, y finalizamos con la redacción de la información recopilada según las normas APA.

8.4.3. Fase 3

Mediante el método práctico proyectual se procura dar solución al problema a través de un programa de capacitación en el cual serán beneficiados los colaboradores del GAD Municipal de Yacuambi y se finaliza con la defensa de dicho proyecto donde se dará a conocer al tribunal de grado el resultado de dicha investigación.

8.4.4. Fase 4

Esta técnica será dirigida a la persona encargada del departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Yacuambi con la finalidad de conocer las características y funciones que deben poseer los colaboradores que trabajan dentro de la institución.

8.4.5. Fase 5

En este proyecto de investigación se aplicará la técnica de encuesta que permitirá la recolección de información pertinente y oportuna dirigida a los colaboradores del GAD Municipal de Yacuambi que ayudaran en el proceso de investigación.

8.4.6. Entrevistados

La entrevista fue dirigida a tres funcionarios de la institución, quienes desempeñan funciones afines al área de talento humano en el GAD municipal de Yacuambi, con la finalidad de conocer las distintas perspectivas y versiones acerca del bienestar laboral en dicha entidad, ya que esta herramienta permitirá analizar cada una de sus respuestas y con ello sacar una conclusión más acorde y verídica a la realidad, la misma que se llevó a cabo el día viernes 9 de julio a través de una visita in situ.

Para lo cual se procedió a plantear las siguientes preguntas a tres participantes:

Entrevista 1

Nombre: Egdo. Romeo Cango

Coordinador de Talento Humano

Entrevista 2

Nombre: Lic. Marco Quezada

Asistente técnico de Obras Publica

Entrevista 3

Nombre: Lic. Mercedes Medina

Analista de Talento Humano

Tabla 1:

Tabla resumen

PREGUNTAS	ENTREVISTA 1	ENTREVISTA 2	ENTREVISTA 3
¿Qué cargo y en qué área se desempeña?	Coordinador de Talento Humano, en el área Administrativa.	Asistente técnico de la dirección de Obras Públicas del área administrativa	Analista de Talento Humano, en el área Administrativa.
¿Cuántos años lleva laborando en la empresa?	Labora seis años	Labora veinte años en esta entidad	Labora alrededor de 18 años.
¿El ambiente laboral es el adecuado para desempeñar sus labores? ¿Por qué?	Considera que si hay un buen ambiente laboral dentro de la institución porque se mantiene buenas relaciones entre colaboradores.	Considera que no hay un buen ambiente laboral dentro de la institución porque no hay funciones específicas para cada colaborador generando roces entre los mismos.	Considera que no hay un buen ambiente laboral dentro de la institución porque no existe buenas relaciones entre el personal.
Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa, ¿Ha experimentado cansancio significativo asociado directamente a su trabajo?	Si porque constantemente se ve enfrentado a situaciones de conflictos con los colaboradores.	Si ha experimentado cansancio laboral por sobre carga de tareas.	Si porque hay desconocimiento de normas legales que causan conflictos con los colaboradores.
¿Considera usted que su entorno laboral cuenta con la implementación mobiliaria adecuada y necesaria para realizar sus actividades diarias?	Menciona que la institución no cuenta con la implementación de mobiliario adecuado.	Menciona que la institución no cuenta con la implementación de mobiliario adecuado.	Menciona que la institución no cuenta con la implementación de mobiliario adecuado.
¿Cree usted importante la implementación de un programa de bienestar laboral para la institución que cuente con estrategias de seguridad y salud en el trabajo? ¿Por qué?	Sí, porque la institución no cuenta con un profesional en el área de salud ocupacional.	Si es de gran importancia ya que esto ayudaría a mejorar el desempeño de los colaboradores.	Si es importante ya que al contar con este programa se tendría colaboradores más eficientes.

Fuente 4: Las Autoras

8.4.7. Análisis de resultados

De acuerdo a las respuestas obtenidas de los entrevistados, podemos observar que todos se desempeñan en el área administrativa de la institución, con diferentes años de servicio dentro de la misma, que puede ocasionar criterios contrarios dentro de la entidad.

Según los criterios obtenidos de dos entrevistados en donde sus años de servicio oscilan entre los 20 años, consideran que dentro de la institución no cuentan con un ambiente laboral adecuado por múltiples variantes, como por ejemplo la falta de implementación física dentro de las oficinas lo que causa el malestar; sin embargo uno de los entrevistados menciona que si hay un ambiente laboral adecuado porque existe un trabajo coordinado con todos los colaboradores que ayuda al buen funcionamiento de todas las tareas asignadas.

De acuerdo a la opinión de los entrevistados, coinciden que si han experimentado cansancio en sus puestos de trabajo ya que por la responsabilidad que recae en ellos hace que sus esfuerzos sean mayores, para así obtener el bienestar de todos los colaboradores de la entidad.

Según el criterio de los entrevistados, la institución no cuenta con mobiliario adecuado para sus colaboradores que hace que no puedan desempeñarse de manera idónea, es por ellos que se recomienda a la entidad contar con el mobiliario adecuado, ya que con este se podría prevenir enfermedades ergonómicas que provocan el bajo rendimiento en los colaboradores.

De los resultados obtenidos se concluye que es de suma importancia la implementación de un programa de bienestar laboral, ya que la institución no cuenta con profesional en el área de salud y seguridad ocupacional, que ayude a velar por el bienestar de los colaboradores.

8.5. Encuesta

La encuesta fue realizada a los colaboradores de GAD Municipal de Yacuambi con la finalidad de identificar posibles inconvenientes relacionados al bienestar laboral dentro de la institución.

Pregunta 1:

1. Sexo

Tabla 2:

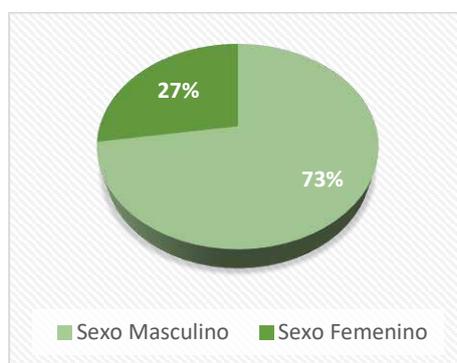
Sexo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	74	73%
Femenino	28	27%
Total	104	

Fuente 5: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Figura 4:

Análisis de resultados



Fuente 6: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo.

Según los resultados obtenidos del 100% de colaboradores del GAD de Yacuambi, el 73% representa a 74 personas que son de sexo masculino y el 27% representa a 28 personas que son de sexo femenino

Análisis cualitativo.

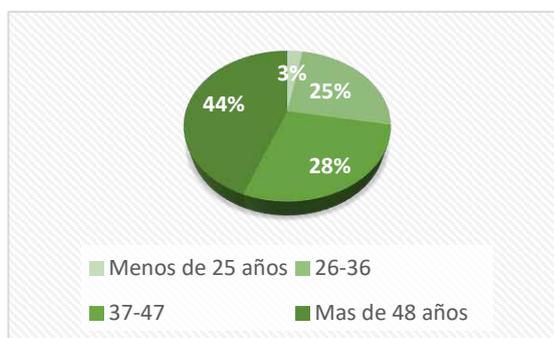
El gráfico muestra que del total de colaboradores encuestados la mayor parte es del sexo masculino, por lo que se debería considerar en contrataciones posteriores al género femenino para logara una equidad de género dentro de la institución.

Pregunta 2:

2. Edad

Tabla 3:*Edad*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 25 años	3	3%
26-36	26	25%
37-47	29	28%
Más de 48 años	46	44%
Total	104	100%

Fuente 7: Las Autoras, trabajo de campo, 2021**Análisis cuantitativo****Figura 5:***Análisis de resultados***Fuente 8:** Las autoras, trabajo de campo, 2021

Según los resultados obtenidos del 100% de colaboradores del GAD municipal de Yacuambi, el 3% equivale a 3 personas y señala que están en una edad menor de 25 años, el 25% equivale a 26 personas y señala que están en una edad de entre los 26 a 36 años, el 28% equivale a 29 personas y señala que están en una edad de entre los 37 a 47 años, el 44% equivale a 46 personas y señala que están en una edad de 48 en adelante.

Análisis cualitativo

El gráfico muestra que el mayor número de encuestados es mayor a 48 años, habiendo un bajo número de personal en edades inferior a los 36 años.

Pregunta 3:

3. ¿El ambiente de cordialidad en su sitio de trabajo es adecuado?

Tabla 4:

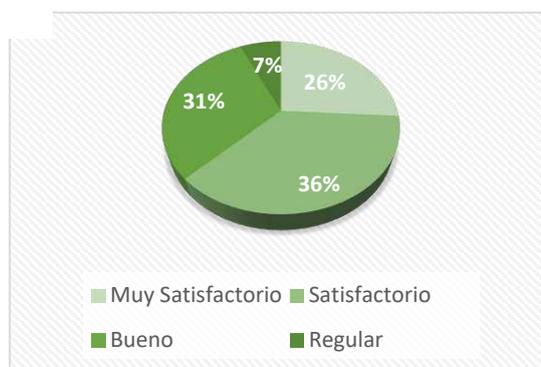
Ambiente de cordialidad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfactorio	27	26%
Satisfactorio	38	36%
Bueno	32	31%
Regular	7	7%
Total	104	100%

Fuente 10: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Figura 6:

Análisis de resultados



Fuente 9: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Análisis Cuantitativo

Según los resultados obtenidos del 100% de colaboradores del GAD municipal de Yacuambi, el 36% representa a 38 personas quienes señalan que el ambiente de cordialidad es satisfactorio, el 31% representa a 32 personas que señalan que el ambiente de cordialidad es bueno, el 26% representa a 27 personas que señalan que el ambiente de cordialidad es muy satisfactorio y el 7% representa 7 personas quienes señalan que el ambiente de cordialidad es regular

Análisis Cualitativo

El gráfico muestra que la mayor parte de los encuestados consideran que el ambiente laboral es satisfactorio, mientras que en menores porcentajes lo consideran bueno, lo que significa que se debería implementar un programa de bienestar que ayude a mejorar dichos inconvenientes.

Pregunta 4:

4. ¿El entorno físico de tu sitio de trabajo dificulta la labor de se desempeña?

Tabla 5:

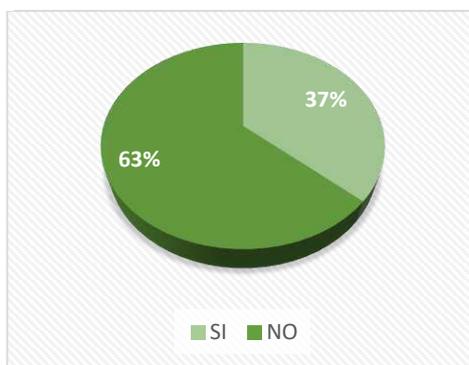
Entorno físico

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	37%
No	66	63%
Total	104	100%

Fuente 12: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Figura 7:

Análisis de resultados



Fuente 11: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Análisis Cuantitativo

Según los resultados obtenidos del 100% de colaboradores del GAD municipal de Yacuambi, el 63% representa a 66 personas quienes afirman que el entorno físico de su trabajo no dificulta la labor que desempeñan y el 37% representa a 38 personas que afirman que el entorno físico de su trabajo si dificultan la labor que desempeñan.

Análisis cualitativo

El grafico muestra que el mayor porcentaje de encuestados considera que su entorno físico no dificulta las tareas que realiza y en un menor porcentaje que si dificulta su labor, por lo que se debería mejorar las áreas físicas donde lo demanden para de esta manera lograr el bienestar de todos los colaboradores.

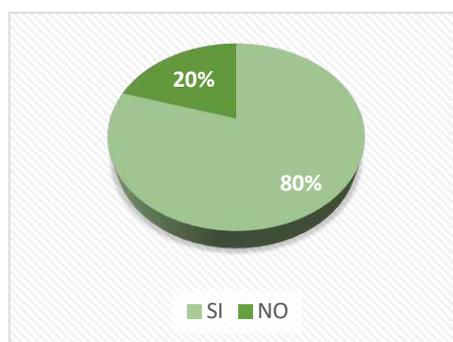
Pregunta 5:

5. ¿Hay buenas relaciones entre jefes y colaboradores?

Tabla 6:*Buenas relaciones*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	83	80%
No	21	20%
Total	104	100%

Fuente 14: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Figura 8:*Análisis de resultados*

Fuente 13: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Análisis Cuantitativo

Según los resultados obtenidos del 100% de colaboradores del GAD municipal de Yacuambi, el 80% equivale a 83 personas quienes afirman que si hay buenas relaciones entre jefes y colaboradores y el 20% equivale a 21 personas que afirman que no hay buenas relaciones entre jefes y colaboradores.

Análisis cualitativo

El grafico nos muestra que la mayor cantidad de encuestados afirman que si hay buenas relaciones entre jefes y colaboradores, sin embargo existe un mínimo porcentaje que manifiesta la no existencia de buenas relaciones, es por ello que se considera realizar una capacitación de buenas relaciones humanas.

Pregunta 6:

6. ¿El uniforme o vestimenta que utiliza es el adecuado para la función que realiza?

Tabla 7:

Uniforme o vestimenta adecuada

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	83	80%
No	21	20%
Total	104	100%

Fuente 15: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Figura 9:

Análisis de resultados



Fuente 16: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Análisis Cuantitativo

Según los resultados obtenidos del 100% de colaboradores del GAD municipal de Yacuambi, el 80% equivale a 83 personas quienes afirman que su uniforme es el adecuado para la función que realizan y el 20% equivale a 21 personas que dicen no tener un uniforme adecuado para las funciones que realizan.

Análisis cualitativo

El gráfico muestra que el mayor porcentaje de encuestados se encuentran conformes con el uniforme o vestimenta que utiliza para desarrollar sus actividades laborales, mientras que un menor porcentaje afirma que no estar de acuerdo, por lo que se debería examinar en qué áreas se tiene dichos conflictos para su posterior solución.

Pregunta 7:

7. ¿Se siente satisfecho con el nivel de seguridad que tienen en su trabajo?

Tabla 8:

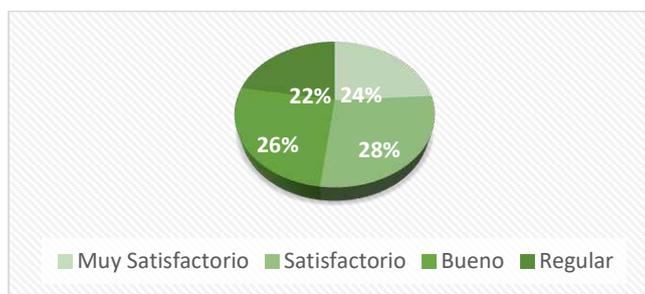
Nivel de satisfacción

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfactorio	25	24%
Satisfactorio	27	28%
Bueno	29	26%
Regular	23	22%
Total	104	100%

Fuente 17: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Figura 10:

Análisis de resultados



Fuente 18: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo

Según los resultados obtenidos del 100% de colaboradores del GAD municipal de Yacuambi, el 28% representa a 29 personas que mencionan que el nivel de seguridad en su trabajo es satisfactorio, el 26% representa a 27 personas que afirman que el nivel de seguridad en su trabajo es bueno, el 24% representa a 25 personas que afirman que el nivel de seguridad de su trabajo es muy satisfactorio y el 22% representa 23 personas quienes señalan que el nivel de seguridad en su trabajo es regular.

Análisis cualitativo

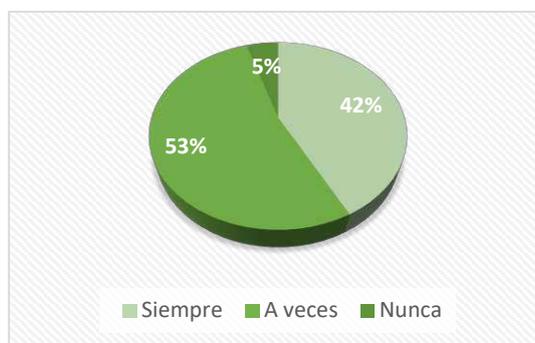
El gráfico muestra que una parte de los colaboradores consideran que su sitio de trabajo es seguro, mientras que la otra parte menciona que no se encuentran seguros en sus sitios de trabajo, por lo tanto es necesario implementar un programa de seguridad laboral con la finalidad de velar por el bienestar de todos los colaboradores dentro de la institución.

Pregunta 8:

8. ¿Usted identifica con facilidad las situaciones que le causan tención o preocupación en su vida laboral?

Tabla 9:*Identificación de tención o preocupación*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	42%
A Veces	55	53%
Nunca	5	5%
Total	104	100%

Fuente 19: Las autoras, trabajo de campo, 2021**Figura 11:***Análisis de resultados***Fuente 20:** Las autoras, trabajo de campo, 2021**Análisis cuantitativo**

Según los resultados obtenidos del 100% de colaboradores del GAD municipal de Yacuambi, el 53% equivale a 55 personas quienes aseguran que a veces identifican con facilidad las situaciones que les causan tención o preocupación, el 42% equivale a 44 personas que aseguran que siempre identifican las situaciones que les causa tención o preocupación y el 5% equivale a 5 personas que dicen que nunca han identificado situaciones que les cause tención y preocupación.

Análisis cualitativo

El gráfico muestra que el mayor porcentaje de encuestados no sabe identificar las situaciones que le causan problemas en su desempeño laboral y en un porcentaje menor nos indica que si son capaces de identificar problemas asociados a su labor diaria, por lo que se debería desarrollar una capacitación en temas de salud ocupacional para de esta manera resolver dichos inconvenientes.

Pregunta 9:

9. ¿Su estado anímico ha interferido en sus actividades laborales?

Tabla 10:

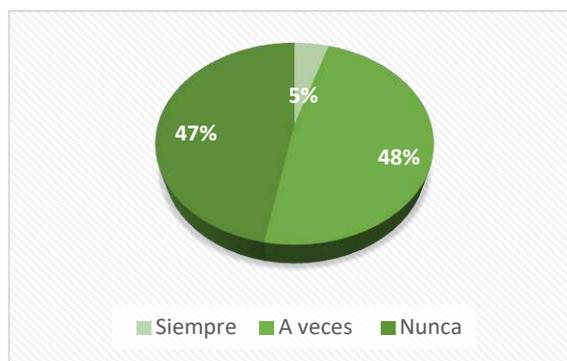
Estado anímico

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	5%
A Veces	51	48%
Nunca	49	47%
Total	104	100%

Fuente 21: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Figura 12:

Análisis de resultados



Fuente 22: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo

Según los resultados obtenidos del 100% de colaboradores del GAD municipal de Yacuambi, el 48% equivale a 51 personas quienes manifiestan que su estado anímico nunca ha interferido en sus actividades laborales, el 47% equivale a 49 personas que manifiestan que su estado anímico a veces ha interferido en sus actividades laborales y el 5% equivale a 5 personas quienes manifiestan que su estado anímico siempre ha interferido en sus actividades laborales.

Análisis cualitativo

El gráfico muestra que la mayor parte de los encuestados manifiestan que su estado anímico en ciertas ocasiones si interfiere en sus labores diarias, mientras que en un menor porcentaje revela que nunca han experimentado estos hechos en su vida laboral, por lo que se debería brindar asesoramiento en salud emocional.

Pregunta 10:

10. ¿Considera importante que exista relación entre la alimentación saludable y el desempeño laboral?

Tabla 11:

Relación de alimentación saludable y desempeño laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	101	97%
No	3	3%
Total	104	100%

Fuente 23: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Figura 13:

Análisis de resultados



Fuente 24: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo

Según los resultados obtenidos del 100% de colaboradores del GAD municipal de Yacuambi, el 97% equivale a 101 personas que consideran que si hay relación entre la alimentación saludable y el desempeño laboral y el 3% equivale a 3 personas que consideran que no hay relación entre la alimentación saludable y el desempeño laboral.

Análisis cualitativo

El gráfico muestra que la mayor cantidad de encuestados considera que la alimentación saludable tiene gran importancia o influencia en el desempeño laboral, mientras que un mínimo porcentaje no lo considera importante, por lo que mediante una capacitación se debería reforzar sus conocimientos en alimentación saludable.

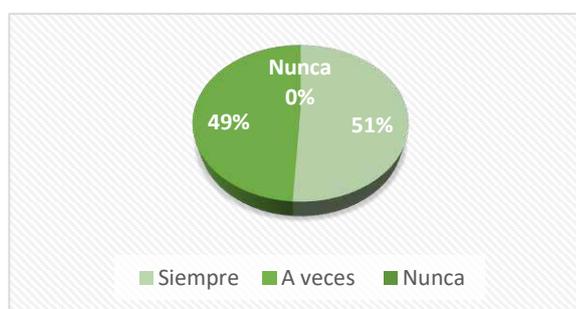
Pregunta 11:

11. ¿Cree usted que su alimentación es la adecuada para su desempeño en una jornada de 8 horas diarias?

Tabla 12:*Alimentación saludable*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	53	51%
A veces	51	49%
Nunca	0	0%
Total	104	100%

Fuente 25: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Figura 14:*Análisis de resultados*

Fuente 26: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Análisis Cuantitativo

Según los resultados obtenidos del 100% de colaboradores del GAD municipal de Yacuambi, el 51% representa a 53 personas quienes aseguran que siempre su alimentación es la adecuada para desempeñarse en su jornada de 8 horas diarias, el 49% representa a 51 personas que aseguran que a veces su alimentación es la adecuada para desempeñarse en su jornada de 8 horas diarias.

Análisis cualitativo

El gráfico muestra que la mayor cantidad de encuestados si se alimentan de forma adecuada para rendir en su jornada laboral, mientras que en un menor porcentaje manifiesta que no siempre adquiere este hábito, por lo que se debería implementar un programa de alimentación saludable para empleados, y de esta manera puedan mejorar su rendimiento.

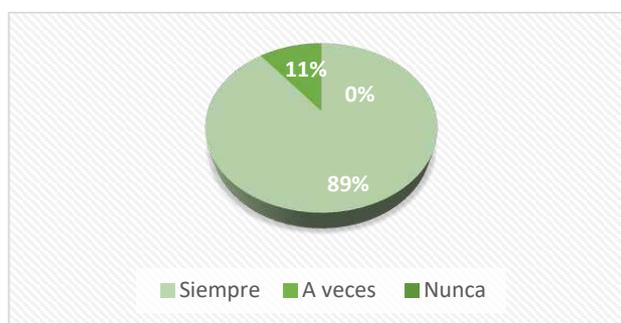
Pregunta 12:

12. ¿Considera usted importante consumir de 4 a 8 vasos de agua al día?

Tabla 13:*Importancia de beber agua*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	93	89%
A Veces	11	11%
Nunca	0	0%
Total	104	100%

Fuente 27: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Figura 15:*Análisis de resultados*

Fuente 28: Las autoras, trabajo de campo, 2021

Análisis Cuantitativo

Según los resultados obtenidos del 100% de colaboradores del GAD municipal de Yacuambi, el 89% representa a 93 personas quienes aseguran que siempre es importante consumir de 4 a 8 vasos de agua al día y el 11% representa a 11 personas quienes aseguran que a veces es importante consumir de 4 a 8 vasos de agua al día.

Análisis cualitativo

El gráfico muestra la mayor cantidad de encuestados si considera importante el consumo de abundante agua al día, mientras que un menor número de encuestados considera que este hábito no lo realiza de forma frecuente, por lo que se debería brindar información sobre la importancia del consumo de cantidades adecuadas de agua ya que este elemento es considerado como fuente de energía.

9. Propuesta de acción

a. Introducción

La necesidad de contar con un programa en el tema de bienestar laboral en el ámbito profesional, se constituye en una herramienta básica para la vida laboral y cotidiana de los individuos, los grupos sociales y las familias, fomentando y fortaleciendo la construcción de un estado de bienestar en cada colaborador.

Este programa está dirigido al Ámbito Laboral, y pretende proporcionar a los encargados de implementar programas y proyectos encaminados a la promoción de la actividad física, alimentación saludable, salud mental, como herramientas necesarias que ayuden a los colaboradores en su diario vivir, a sentirse bien consigo mismos, con sus compañeros de trabajo y usuarios en el ambiente donde cada día desarrollan sus actividades laborales, que permitan el logro de cambios permanentes con impacto en la prevención a través de la promoción del Bienestar Laboral.

Definiendo la Seguridad y Salud en el Trabajo, como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los colaboradores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores en todas las ocupaciones. Se puede evidenciar la importancia que tiene la implementación del programa bienestar laboral.

El fomento de una vida saludable en el entorno laboral consiste en impulsar, mediante un plan de acción coordinado y con el esfuerzo común de colaboradores y la dirección, una serie de medidas y recomendaciones que mejoren la salud global de las personas en el puesto de trabajo, donde los riesgos físicos y psicosociales para la salud hayan sido minimizados y donde las políticas y las instalaciones favorezcan la adopción de hábitos saludables.

b. Presentación

El programa de bienestar laboral, una inversión en salud y productividad, busca fortalecer las habilidades sociales, de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, mediante procesos encaminados al bienestar, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público del GAD Municipal de Yacuambi, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a los usuarios.

El programa de bienestar laboral, una inversión en salud y productividad se encuentra enmarcado en la Constitución de la República del Ecuador Art. N° 326, 360; Código de Trabajo Art. N° 42, Ley Orgánica de la Salud N° 118, Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo Art. N° 4 y Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021, Planificamos para toda una vida Objetivo N° 1. El Bienestar Laboral de los servidores públicos deberá entenderse, ante todo, como el conjunto de actividades que deben mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

El Plan de bienestar se ha estructurado bajo un conjunto de políticas, valores, principios, normas y procedimientos expresados de forma teórico-práctica que garantizan a todo el personal del GAD Municipal de Yacuambi el desarrollo integral concerniente al área de la salud y alimentación, deporte, educación, desarrollo humano y social que permite a cada uno de los colaboradores dentro de la institución, estructurar bases sólidas que conducen al mejoramiento de la calidad de vida a partir del reconocimiento de sí mismos como seres humanos, individuos, profesionales y elementos activos de la sociedad.

El presente documento denominado “Bienestar Laboral, una inversión en salud y productividad” está basado en temas referenciales que contribuirán al desarrollo personal, interpersonal y profesional de cada uno de los colaboradores que prestan sus servicios dentro del GAD Municipal de Yacuambi.

c. Beneficiarios

El programa de bienestar laboral va en beneficio de todos los colaboradores del GAD municipal del catón Yacuambi.

Mediante la implementación del programa denominado “Bienestar Laboral, una inversión en salud y productividad” beneficiara directamente a todos los colaboradores del GAD Municipal de Yacuambi, ya que los temas propuestos en dicho programa contribuirán a mejorar el ambiente laboral dentro de la institución. A la vez este programa beneficia indirectamente a los usuarios de la entidad ya que los colaboradores tendrán un desempeño óptimo en sus puestos de trabajo en base a los conocimientos recibidos.

Tabla 14:

Beneficios

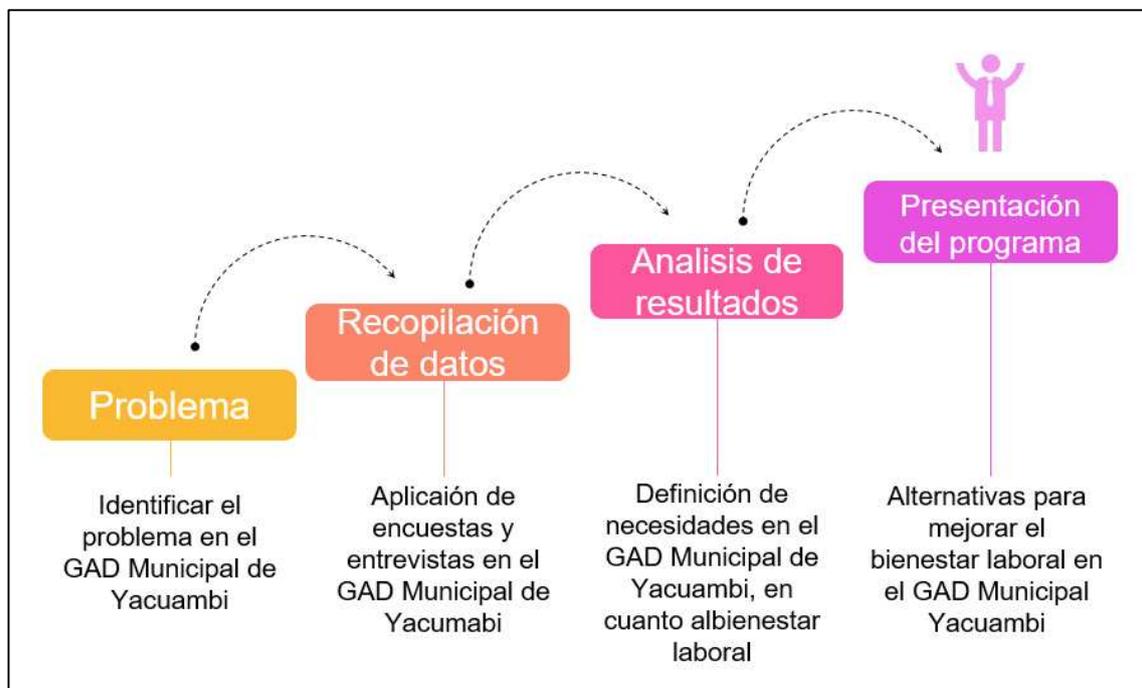
Ámbito	Beneficios
Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención del estrés • Prevención de lesiones • Mejora del estado de salud • Disminución de la fatiga muscular
Ambiente psicológico	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aumento de capacidad de concentración ○ Refuerza el Autoestima ○ Crecimiento personal ○ Mantener relaciones positivas entre colaboradores
Alimentación saludable	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estimula la inmunidad ▪ Reduce el riesgo de enfermedades ▪ Previene el sobrepeso y la obesidad ▪ Obtiene la energía necesaria para realizar las actividades cotidianas

Fuente 29: Las autoras

d. Estructura

Figura 16:

Estructura de la Propuesta de Acción



Fuente 30: Las Autoras

e. Planificación general

Tabla 15:

Planificación general

Fecha	Hora	Actividades	Responsable
03/09/2021	16:00 a 16:10	Apertura y Bienvenida a los Asistentes y apertura de la temática	Srta. Ñusta Zhingre
	16:11 a 16:20	Capacitación: temática 1 -Bienestar laboral	Srta. Ñusta Zhingre
	16:21 a 16:35	Capacitación: temática 2 - Bienestar Físico - Implementación del Bienestar Físico - Estrategias para potenciar el Bienestar Físico	Srta. Nancy Morocho
	16:36 a 16:50	Capacitación: temática 3 - Bienestar Psicológico - Importancia del Bienestar Psicológico - Como mejorar el Bienestar Psicológico -Acciones para mejorar el Bienestar Psicológico	Srta. Ñusta Zhingre

16:51 a 17:05	<p>Capacitación: temática 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alimentación Saludable - Importancia de la Alimentación Saludable - Alimentación adecuada -Cómo implementar una Alimentación Saludable en el trabajo 	Srta. Nancy Morocho
17:06 a 17:20	<p>Capacitación: temática 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beneficios - Como mejorar el bienestar de los colaboradores dentro de la institución 	Srta. Ñusta Zhingre

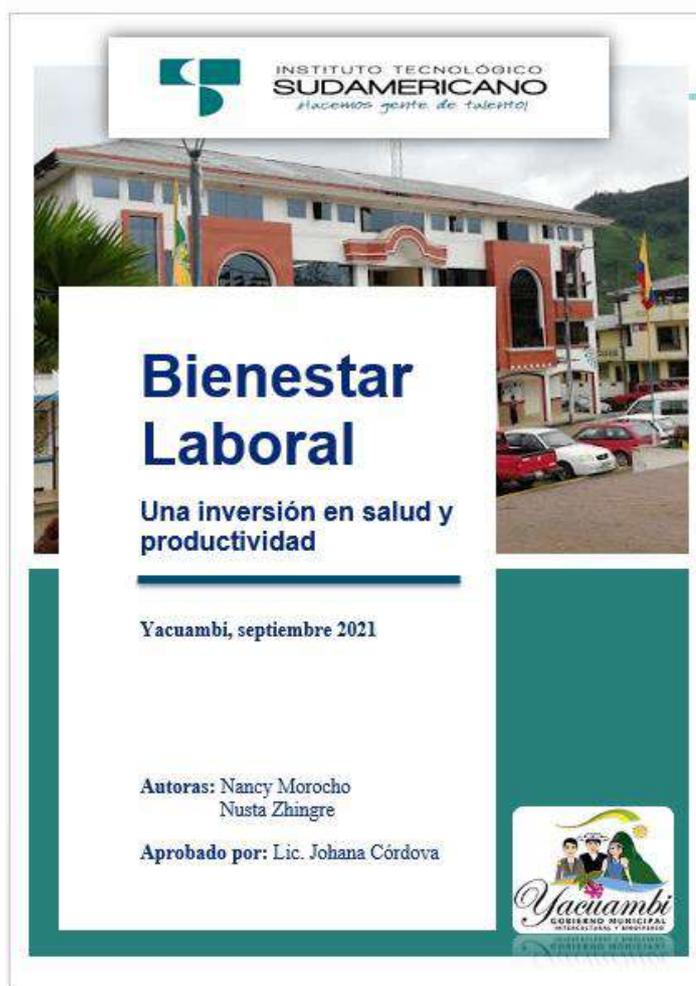
Fuente 31: Las Autoras

f. Documento Presentado

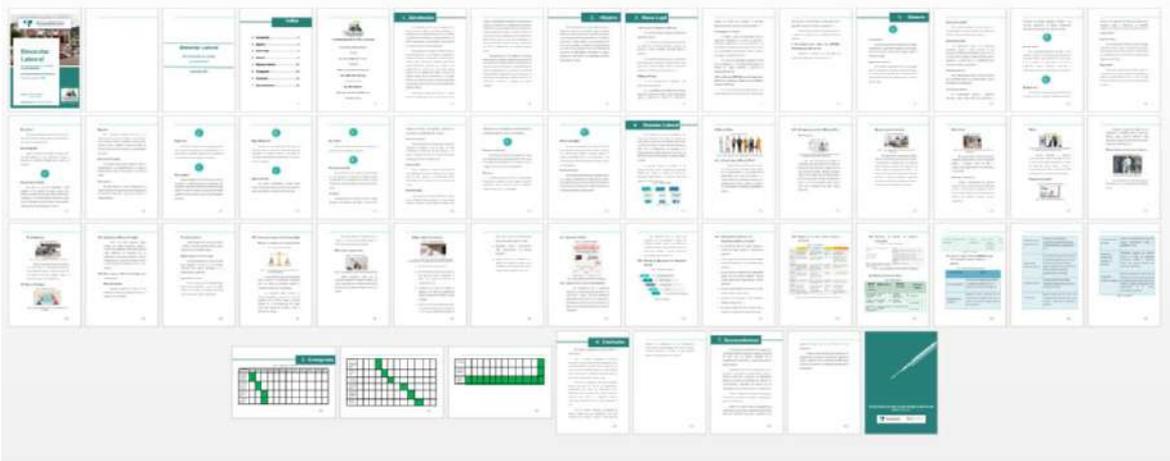
Portada del Programa

Figura 17:

Portada del Programa



Fuente 32: Las Autoras

Figura 18:*Programa de Bienestar Laboral***Fuente 33:** Las Autoras

Contra portada

Figura 19:*Portada del Programa***Fuente 34:** Las Autoras

Invitación a capacitación del personal del GAD Municipal de Yacuambi

Figura 20:

Invitación a la socialización



Fuente 35: Las Autoras

Capacitación al personal del GAD Municipal de Yacuambi

Figura 21:

Socialización de la Propuesta de Acción



Fuente 36: Las Autoras

Figura 22:

Socialización de la Propuesta de Acción



Fuente 37: Las Autoras

Figura 23:

Socialización de la Propuesta de Acción



Fuente 38: Las Autoras

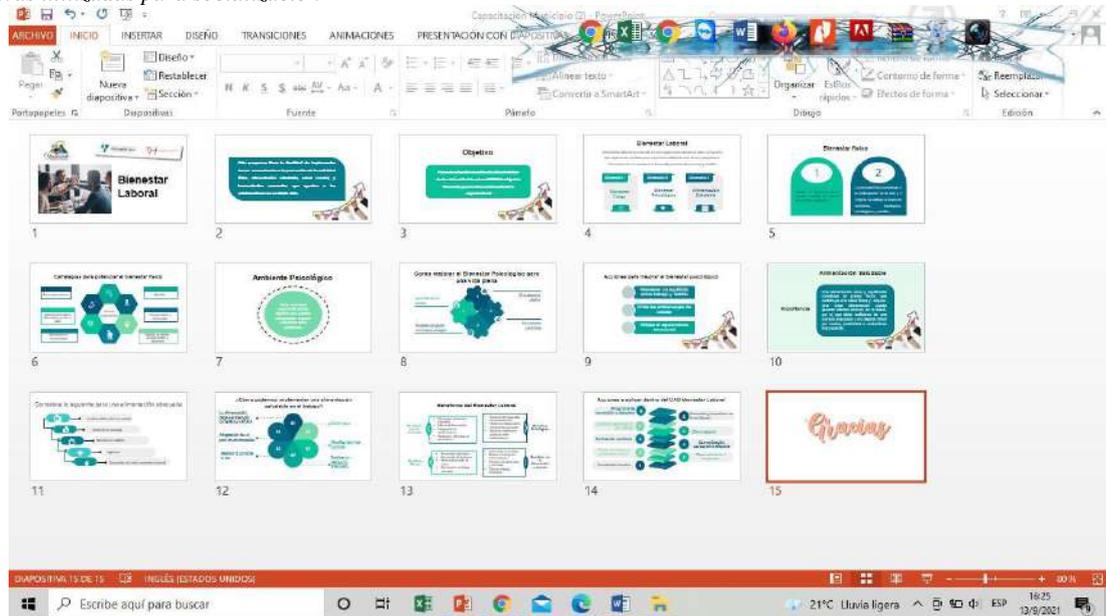
g. Medio de Socialización

Debido a que en nuestra localidad por la ubicación geográfica es difícil el acceso a plataformas digitales se procedió a realizar la socialización IN SITU en salón auditorio del GAD Municipal de Yacuambi.

h. Material Visual utilizado

Figura 24:

Diapositivas utilizadas para socialización



Fuente 39: Las Autoras

i. Entrega De Resultados

Una vez finalizada la recopilación de información referente a bienestar laboral, se procedió a desarrollar lineamientos para el programa de bienestar laboral, posterior a esto se socializo la propuesta con el fin de dar a conocer información relevante, finalmente el programa de Bienestar Laboral fue entregado al Lic. Víctor Manuel Gualán Chalán alcalde del GAD Municipal del Cantón Yacuambi.

10. Conclusiones

- ✓ Tras un profundo análisis se concluye que la mayoría de los servidores de la población estudiada dentro del GAD Municipal de Yacuambi, desconocen sobre los riesgos ergonómicos asociados al ambiente físico, ambiente psicológico y alimentación saludable que pueden existir dentro de su entorno de trabajo, lo cual no les permite identificar los mismos.
- ✓ Mediante las diversas fuentes de investigación existentes se procedió a recopilar información sustancial de aquellos temas que el personal del GAD Municipal de Yacuambi debe de tener conocimiento al momento de desarrollar su trabajo, esto con la finalidad de que dichos profesionales generen mejores resultados a nivel organizacional.
- ✓ A partir del análisis se procede a la recopilación de información, con la cual se descende elaborar un programa de Bienestar Laboral en el cual se hizo énfasis en contenidos relevantes para que el personal que labora en el GAD Municipal de Yacuambi tenga conocimientos básicos en los temas referenciales y de esta manera puedan desempeñarse de una manera correcta frente a los retos que aquejan en sus puestos de trabajo.
- ✓ Del análisis realizado se determinó ejecutar una capacitación a través de una visita in situ, en donde se pudo facilitar los temas presentados en la propuesta de acción a la institución, que consideramos oportunos y de gran relevancia para el fortalecimiento de los conocimientos.

11. Recomendaciones

- Se recomienda a la institución brindar información, en temas enfocados en bienestar físico, bienestar psicológico y alimentación saludable, con la finalidad de promover y fortalecer sus conocimientos en salud y bienestar y de esta manera puedan identificar los problemas existentes en su entorno de trabajo.
- Se sugiere al GAD Municipal de Yacuambi determinar mecanismos que ayuden a conocer las falencias existentes dentro de la institución, para ir solventando los problemas presentes en los puestos de trabajo y de esta manera alcanzar un mejor desempeño laboral en la ejecución de sus tareas.
- Se propone al GAD Municipal de Yacuambi hacer uso de la información brindada en la propuesta de acción entregada a la institución de manera constante, para promover el aprendizaje continuo en los colaboradores ya que es sencilla y de fácil comprensión para su aplicación.
- Se sugiere al GAD Municipal de Yacuambi realizar un programa de capacitación continuo en temas relacionados al bienestar laboral que permitan fortalecer los conocimientos de cada uno de sus colaboradores, y de esta manera alcanzar un mejor desempeño laboral en sus puestos de trabajo.

12. Bibliografía

- Arango, K. (2021). *Método hermenéutico: Definición y Características*. PSICOCODE.
<https://psicocode.com/filosofia/metodo-hermeneutico/>
- Arlsura. (s. f.). *Sura*. Arlsura.com. <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>
- Cabero, M. (2015). *El Bienestar Emocional*.
<https://elibro.net/es/ereader/sudamericanoloja/57738>
- Cárcamo, H. (2005). *Hermenéutico y Análisis Cualitativo*. Facultad de Ciencias Sociales
 Universidad de Chile.
<http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/23/carcamo.htm>
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). BIENESTAR LABORAL
 Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Psyconex*, 2.
[file:///C:/Users/User/Downloads/328547-Texto del art_culo-130295-2-10-20210414
 \(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/328547-Texto del art_culo-130295-2-10-20210414 (1).pdf)
- Caurin, J. (2018). *Bienestar Laboral*. Emprende Pyme.net.
[https://www.emprendepyme.net/bienestar-laboral#:~:text=El bienestar laboral es
 una,y comprometido con la empresa.&text=Por este motivo%2C las
 empresas,empleados en su horario laboral.](https://www.emprendepyme.net/bienestar-laboral#:~:text=El bienestar laboral es una,y comprometido con la empresa.&text=Por este motivo%2C las empresas,empleados en su horario laboral.)
- Creative Commons. (2019). Política Nacional de Salud en el Trabajo. *Política Nacional de
 Salud en el Trabajo 2019-2025*, 21-21. [https://www.salud.gob.ec/wp-
 content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf](https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf)
- Dirección de Seguridad Laboral. (s. f.). RIESGOS MECÁNICOS. *Gobierno de la
 Provincia de Buenos Aires*, 4-5.
https://www.gba.gob.ar/sites/default/files/empleopublico/archivos/Riesgos_Mecanicoss_0.pdf
- Edgar, L. (2016). CONCEPTOS GENERALES DE SALUD. *Creative Commons*, 5.

http://www.saludmed.com/saludybienestar/contenido/I1_U1-01_Conceptos_Generales_de_Salud.pdf

Fagilde, C. (2009). Presupuesto Empresarial. *V.P.D.S. - Barinas*, 6.

<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-3-Manual-de-Presupuesto-Empresarial.pdf>

Fuster, D. (2019). *Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico*. Scielo.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010

Gonzalez, M. (2014). Riesgos Quimicos. *UCM*, 17,29,32.

https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2015-06-01-MODULO_RIESGOS_QUIMICOS.pdf

Grados, J. (2009). *Mapa Conceptual sobre un Programa de Capacitación*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/huejutla/n3/m2.html#:~:text=El Programa de Capacitación va,actividades de manera organizada y>

Granados, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*, 221.

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Garcia, C. (2005). El Bienestar Sicológico: Dimensión Subjetiva de la Calidad de Vida.

Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 8-9.

<http://revistas.unam.mx/index.php/rep/article/viewFile/19260/18262>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s. f.). *Riesgos derivados de las*

condiciones de seguridad en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el

Trabajo. [https://www.insst.es/materias/riesgos/seguridad-en-el-trabajo#:~:text=La](https://www.insst.es/materias/riesgos/seguridad-en-el-trabajo#:~:text=La seguridad en el trabajo,produzcan los accidentes de trabajo.)

[seguridad en el trabajo,produzcan los accidentes de trabajo.](https://www.insst.es/materias/riesgos/seguridad-en-el-trabajo#:~:text=La seguridad en el trabajo,produzcan los accidentes de trabajo.)

Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos Municipio Yacuambi, Pub. L.

No. s/n, 4 (2006).

Moreno, B., & Báez, C. (s. f.). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+prácticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Navarro, J. (2016). *Definición de Programa*. Definición ABC.

<https://www.definicionabc.com/historia/programa.php>

Observatorio de Riesgos Psicosociales. (2019). *Riesgo Psicosocial*. Observatorio de

Riesgos Psicosociales. <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial>

Orellana, I. (2016). *Guía de estilos de vida saludables en el ámbito laboral*. Gobierno de la República de Honduras - Ministerio de Salud.

[https://www.paho.org/hon/dmdocuments/Guia Estilos de Vida Saludable en el ambito laboral.pdf](https://www.paho.org/hon/dmdocuments/Guia%20Estilos%20de%20Vida%20Saludable%20en%20el%20ambito%20laboral.pdf)

Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2012). Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo. *Organización Internacional de Trabajo (OIT)*,

15. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_201138.pdf

Raffino, M. (2020). *Conceptos de Entrevista*. Conceptos de.

Rath, T., & Harter, J. (2010). *La Ciencia del Bienestar: los 5 elementos esenciales*.

<https://books.google.es/books?id=EPMZ7cpS4aYC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Real Academia de la Lengua Española. (2020). *Recursos*. DeL. <https://dle.rae.es/recurso>

Rivera Porras, D., Astrid Sanchez, R., & Flores Garay, A. (2018). *Bienestar Psicológico en las Organizaciones*.

<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2498/BienestarPsicológicoenlasOrganizaciones.pdf?sequence=3>

Rodríguez, D. (2019). *Método hermenéutico: origen, características, pasos y ejemplo*.

Lifeder. <https://www.lifeder.com/metodo-hermeneutico/>

Rojas, J. (s. f.). MÉTODO FENOMENOLÓGICO HERMENÉUTICO. *Univesidad Santo*

Tomas, 2. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/30228/030-ROJASok%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, L. (2011). *Metodología proyectual por Bruno Munari*. Cosoas de Arquitectos.

<https://www.cosasdearquitectos.com/2011/03/metodologia-proyectual-por-bruno-munari/>

Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. UGT-Madrid. (2017). Manual

Informativo de PRL: ERGONOMÍA. RIESGOS ERGONÓMICOS. *Comunidad de Madrid*, 17,32,38,46,47,52,56,57.

https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/manual_riesgos_ergonomicos_2019_on_line_def_0.pdf

Solórzano, O. (2014a). *Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo Para*

Análisis de Peligrosidad. Ministerio de Agricultura y Ganadería Gestión Institucional De Recursos Humanos Gestión De Salud.

http://www.mag.go.cr/acerca_del_mag/circulares/rec_hum-manual-riesgos-peligrosidad.pdf

Solórzano, O. (2014b). *Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo Para*

Análisis de Peligrosidad. Ministerio de Agricultura y Ganadería Gestión Institucional De Recursos Humanos Gestión De Salud.

http://www.mag.go.cr/acerca_del_mag/circulares/rec_hum-manual-riesgos-peligrosidad.pdf

Universidad de la Empresa. (s. f.). *Visualizando la Metodología Proyectual*. UDE.

<https://ude.edu.uy/metodologia-proyectual/>

Westreicher, G. (2020). *Encuesta*. Econimipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

13. Anexos

13.1. Presupuesto

13.1.1. Definición de Presupuesto

Según Rondón (2001) el presupuesto “es una representación en términos contabilísticos de las actividades a realizar en una organización, para alcanzar determinadas metas, y que sirve como instrumento de planificación, de coordinación y control de funciones”(Fagilde, 2009).

13.2. Recursos

Según la real academia de la lengua española se define los recursos como un medio de cualquier clase que, en caso de necesidad, sirve para conseguir lo que se pretende(Real Académi de la Lengua Española, 2020).

13.2.1. Recursos humanos

Investigadoras: Ñusta Zhingre y Nancy Morocho

Director Proyecto de Investigación: Lic. Johana Córdova Mg.

13.2.2. Recursos materiales

- Computador portable
- Flash memory
- Teléfono inteligente
- Servicio de internet
- Servicio telefónico
- Suministros de oficina
 - Libreta de anotaciones
 - Esferográficos
 - Hojas A4
- Material de apoyo
 - Libros
 - Diccionarios
 - Revistas
 - Documentos varios

- Internet

13.2.3. Recursos financieros

13.2.3.1. Humanos.

Tabla 16:

Presupuesto de Recursos Humanos

Cantidad	Recursos Humanos	Valor Unitario	Valor total
2	Proceso de titulación	\$ 765,00	\$ 1530,00
1	Asesoría profesional	\$ 100,00	\$ 100,00
TOTAL DE EGRESOS			\$ 1630,00

Fuente 40: Las Autoras

13.2.3.2. Materiales básicos y tecnológicos.

Tabla 17:

Presupuesto de Recursos Materiales y Tecnológicos

Cant.	Recursos Materiales	Valor Unitario	Valor total
2	Computador portátil	\$ 800,00	\$ 1600,00
1	Imprevistos	\$ 30,00	\$ 30,00
2	Hoja Valorada	\$ 2,00	\$ 4,00
6	Internet	\$ 40,00	\$ 240,00
6	Luz	\$ 11,00	\$ 66,00
2	Teléfono inteligente	\$ 350,00	\$ 700,00
1	Materiales de oficina	\$ 20,00	\$ 20,00
1	Materiales de apoyo	\$ 50,00	\$ 50,00
TOTAL DE EGRESOS			\$ 3510,00

Fuente 41: La Autoras

13.2.3.3. Presupuesto total.

Tabla 18:

Presupuesto Total

DESCRIPCIÓN	
V. TOTAL	
Recursos Humanos	\$ 1630,00
Recursos materiales y tecnológicos	\$ 3510,00
TOTAL DE EGRESOS	\$
	5140,00

Fuente 42: Las Autoras

entrevista, observaciones de campo.

Tabulación y elaboración de gráficas, análisis cuantitativo y cualitativo

Desarrollo de investigación y propuesta de acción.

Elaboración de conclusiones y recomendaciones y levantamiento del documento final del borrador de proyecto de investigación.

Entrega de borradores de proyectos de investigación de fin de carrera, de acuerdo al horario que estipule Secretaría General.

X X X X X X X X X

X

X

Fuente 43: Las Autoras

13.3. Certificación de Aprobación – Vicerrectorado

Figura 25:

Certificación de aprobación de Proyecto



13.4. Certificado de ejecución del proyecto

Figura 26:

Certificado de ejecución del proyecto



ALCALDÍA



Oficio N°. 0223- GADMC-Y-2021
Yacuambi, 31 de mayo de 2021

Magister
Johana Córdova Tobar
DIRECTORA DEL PROYECTO
Presente.-

De mi consideración:

En nombre y representación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Yacuambi, reciba un cordial y fraterno saludo, augurándole éxitos en sus funciones tanto laborales como personales.

En atención a su oficio s/n de fecha 17 de mayo del 2021, me permito poner a su conocimiento que se autoriza el levantamiento de dicha información requerida a los estudiantes asignados; Nancy Patricia Morocho González con C.I. 1900837624; y Ñusta Elizabeth Zhingre Chalan con C.I. 110492883, para la ejecución del proyecto mencionado en la presente solicitud.

Con sentimientos de mi distinguida consideración y estima, suscribo.

Atentamente,



**VICTOR MANUEL
GUALAN CHALAN**

Victor Manuel Gualán Chalan
ALCALDE DEL CANTÓN YACUAMBI

C/ Archivo

Srta. Nancy Patricia Morocho González ESTUDIANTE RESPONSABLE
Srta. Ñusta Elizabeth Zhingre Chalan ESTUDIANTE RESPONSABLE

Fuente 45: GAD Municipal de Yacuambi

13.5. Certificado de implementación del proyecto

Figura 27:

Certificado del GAD Municipal de Yacuambi



Yacuambi
GOBIERNO MUNICIPAL
INTRODUCTORIAL Y BIODIVERSIDAD

ALCALDIA



CERTIFICACIÓN

Lic.
Victor Manuel Gualán Chalán ;
ALCALDE DEL CANTÓN YACUAMBI

CERTIFICO

Que la Srta. **NANCY PATRICIA MOROCHO GONZALEZ**, portadora de la cedula N° **1900837624** y Srta. **ÑUSTA ELIZABETH ZHINGRE CHALÁN**, portadora de la cedula N° **1104928831**, estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano ISTS, han cumplido con el 100% de la propuesta de acción prevista en su proyecto de titulación, la misma que luego de haber sido socializada a esta Alcaldía Municipal, consideramos que su contenido constituye un valioso aporte para nuestra Municipalidad.

Es cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a las interesadas hacer uso del presente en lo que estimen conveniente.

Yacuambi, 09 de septiembre de 2021

Atentamente



VICTOR MANUEL GUALAN CHALAN

Lic. Victor Manuel Gualán Chalán
ALCALDE DEL CANTÓN YACUAMBI

Calle: Miguel Díaz y 24 de Mayo-Frente a la Plaza Central; Telf: 32154202 - E-mail: gadyacuambi@gmail.com; Web: gadyacuambi.gob.ec - Yacuambi - Zamora Ch - Ecuador

Fuente 46: GAD Municipal de Yacuambi

13.6. Encuesta aplicada

Figura 28:

Encuesta Aplicada



ENCUESTA SOBRE EL BIENESTAR LABORAL EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN YACUAMBI

La presente encuesta tiene la finalidad de conocer el grado de bienestar laboral dentro del GAD Municipal de Yacuambi, por lo que solicitamos responder las preguntas con total honestidad puesto que los resultados serán manejados con absoluta responsabilidad y serán utilizados para promover propuestas de mejora en su lugar de trabajo.

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Edad:

Menos de 25 años

26 – 36

37 – 47

Más de 48 años

3. ¿El ambiente de cordialidad en tu sitio de trabajo es adecuado?

Muy satisfactorio

Satisfactorio

Bueno

Regular

4. ¿El entorno físico de tu sitio de trabajo dificulta la labor que desarrolla?

Si

No

5. ¿Hay buenas relaciones entre jefes y colaboradores?

Si

No

Fuente 47: Las Autoras

Figura 29:

Encuesta Aplicada

6. ¿El uniforme o vestimenta que utilizo es el adecuado para la función que realizo?
- Si
- No
7. ¿Se siente satisfecho con el nivel de seguridad que tiene su trabajo?
- Muy satisfactorio
- Satisfactorio
- Bueno
- Regular
8. ¿Usted identifica las situaciones que le causan tensión o preocupación en su vida laboral?
- Siempre
- A veces
- Nunca
9. ¿Su estado anímico ha interferido en sus actividades laborales?
- Siempre
- A veces
- Nunca
10. ¿Crees que existe una relación entre la alimentación y el trabajo?
- Si
- No
11. ¿Cree usted que su alimentación es la adecuada para una persona que trabaja 8 horas diarias?
- Siempre
- A veces
- Nunca
12. ¿Consumes Ud. de 4 a 8 vasos de agua al día?
- Siempre
- A veces
- Nunca

Gracias por su colaboración

Fuente 48: Las Autoras

13.7. Entrevista aplicada

Figura 30:

Entrevista Aplicada



ENTREVISTA

Como estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, nos encontramos desarrollando la investigación titulada programa de bienestar laboral en el GAD Municipal del cantón Yacuambi. A continuación se formulara una serie de preguntas con respecto al bienestar laboral, por favor responda lo más cercano posible a su realidad, y de forma honesta.

1. **¿Cuántos años lleva laborando en esta empresa?**

2. **¿El ambiente laboral es el adecuado para desempeñar sus labores?**
 Si _____
 No _____
3. **¿Considera Ud. Que su lugar de trabajo representa un espacio laboral que le brinda oportunidad de crecimiento profesional y personal?**
 Si _____
 No _____
 Si la respuesta es negativa explique porque.

4. **Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa, ¿Ha experimentado periodos de cansancio significativo asociado directamente a su trabajo?**
 Si _____
 No _____

De ser positiva su respuesta responda las siguientes preguntas:

¿Qué circunstancias considera que lo llevaron a experimentar fatiga o cansancio laboral?

.....

Fuente 49: Las Autoras

Figura 31:

Entrevista Aplicada

5. ¿Considera usted que su entorno laboral cuenta con la implementación mobiliaria adecuada y necesaria para realizar sus actividades diarias?

Si _____

No _____

Porque.

.....
.....

6. ¿La institución cuenta con programas de seguridad y prevención de riesgos?

Si _____

No _____

Si su respuesta es positiva mencione cuales son:

.....
.....
.....
.....

Fuente 50: Las Autoras

13.8. Plan de socialización

Tabla 20:

Plan de Capacitación

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
03-09-2021	Computador Proyector Diapositivas	Exposición del Programa de Bienestar Laboral mediante diapositivas	Proveer de un marco referencial para generar un clima organizacional que manifieste en los servidores motivación y calidez humana	-Bienestar Laboral -Ambiente físico -Ambiente Psicológico -Alimentación Saludable	03-09-2021	16:00 a 17:00	Debido a las funciones de los colaboradores no se pudo socializar al total del personal de la institución ya que no se pueden interrumpir sus actividades

Fuente 51: La Autora

13.9. Certificado de abstract

Figura 32:

Certificación Abstract





CERTIF. N° 001-RH-ISTS-2021
 Loja, 07 de Octubre del 2021

El suscrito, Lic. Ricardo Javier Herrera Morillo - DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO", a petición de la parte interesada y en forma legal,

CERTIFICA:

Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de las Señoritas. **MOROCHO GONZALEZ NANCY PATRICIA Y ZHINGRE CHALAN RUSTA ELIZABETH**, estudiantes en proceso de titulación periodo abril – noviembre 2021 de la carrera de **TALENTO HUMANO**; está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la impresión y presentación dentro del ompastado final previo a la disertación del proyecto.

Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.

English is a piece of cake.



Lic. Ricardo Javier Herrera Morillo,
DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS
 CHECKED BY
 Lic. Ricardo Herrera
 ENGLISH TEACHER
 DATE

Matriz: Miguel Riofrio 156-26 entre Sucre y Bolívar
www.tecnosudamericano.edu.ec / ists.loja@tecnosudamericano.edu.ec

Fuente 52: Docente del area de ingles ISTS-CIS

13.10. Evidencias fotográficas del proceso

Fase 1

Figura 33:

Entrega del anteproyecto



Fuente 53: Las Autoras

FASE 2

Figura 34:

Aplicación de encuestas



Fuente 54: Las Autoras

Figura 35:*Aplicación de encuestas***Fuente 55:** Las Autoras**Figura 36:***Aplicación de encuestas***Fuente 56:** Las Autoras

Figura 37:*Aplicación de encuestas***Fuente 57:** Las Autoras**Figura 38:***Aplicación de entrevista***Fuente 58:** Las Autoras

Figura 39:*Aplicación de entrevista***Fuente 59:** Las Autoras**Figura 40:***Aplicación de entrevista***Fuente 60:** Las Autoras

Socialización

Figura 41:

Invitación a la socialización



Fuente 61: Las Autoras

Figura 42:

Socialización de la propuesta de acción



Fuente 62: Las Autoras

Figura 43:

Socialización de la propuesta de acción

**Fuente 63:** Las Autoras**Figura 44:**

Socialización de la propuesta de acción

**Fuente 64:** Las Autoras

Figura 45:

Socialización de la propuesta de acción

**Fuente 65:** Las Autoras