

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR ERGONÓMICO EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA PARA EL PERSONAL DEL GAD PARROQUIAL DE VILCABAMBA EN EL AÑO 2021.

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

AUTOR

Ochoa Ramón Joel Alexander

DIRECTORA

Lic. Johana Córdova Tobar, Mgs.

Loja, Octubre 2021

1. Certificación

Lic.

Nancy Johana Córdova Tobar

DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, Plan de bienestar ergonómico en el área administrativa para el personal del Gad parroquial de Vilcabamba en 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: Joel Alexander

Apellidos: Ochoa Ramón

Cédula de Identidad: 1105989006

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:

Plan de bienestar ergonómico en el área administrativa para el personal del Gad parroquial de Vilcabamba en el año 2021.

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

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor 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 asumo 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, me hago 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 me comprometo 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; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....
Joel Alexander Ochoa Ramón

C.I.: 1105989006

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza en todos los momentos de mi vida para continuar este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, Luis Ochoa Y Leti Ramón por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy todo un profesional. Me llena de orgullo y el privilegio de ser su hijo, son los mejores padres.

A mis hermanos (as) por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida. A mis amigos por estar en todos los momentos de mi vida siempre con sus consejos y por la ayuda que me brindan para cumplir mis metas.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos. Joel Alexander.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecir mi vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Me van a faltar hojas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo merecen un reconocimiento muy especial mi Madre, Leti Ramón y mi Padre, Luis Ochoa que con su esfuerzo, sacrificio y dedicación me ayudaron a culminar mi carrera y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

Agradezco infinitamente a mis hermanos que con sus palabras me hacían sentir orgulloso de lo que soy y de lo que les puedo enseñar. Ojalá algún día yo me convierta en su fuerza y apoyo para que puedan seguir avanzando en su camino.

Agradezco a mis abuelitos por sus consejos, y por sus palabras sabias que siempre me daban fuerza de seguir luchando por mis sueños y hoy que estoy cumpliendo uno de mis sueños muy importante en mi vida, hoy me siento agradecido por sus consejos muy valiosos en mi vida.

Agradezco a mis amigos que con sus consejos y la ayuda que me brindaron me dieron la energía para continuar con mi carrera y poder culminarla gracias queridos amigos.

De igual forma, agradezco a mi directora de tesis, que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo. A los Profesores que me han visto crecer como persona, y gracias a sus conocimientos hoy puedo sentirme dichoso y contento. Les agradezco de corazón, Joel Alexander.

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, Joel Alexander Ochoa Ramón, en calidad de autor del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA.- Joel Alexander Ochoa Ramón , realizó la Investigación titulada: Plan de bienestar ergonómico en el área administrativa para el personal del Gad parroquial de Vilcabamba en 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 Joel Alexander Ochoa Ramón, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: Plan de bienestar ergonómico en el área administrativa para el personal del Gad parroquial de Vilcabamba en 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 octubre del año 2021.

Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.

DIRECTORA

C.I.: 1103697692

Joel Alexander Ochoa Ramón

AUTOR

C.I.: 1105989006

Índice

2.	DECLARACIÓN JURAMENTADA.....	III
3.	DEDICATORIA.....	V
4.	AGRADECIMIENTO.....	VI
5.	ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	VII
6.	ÍNDICE DE FIGURAS.....	1
7.	ÍNDICE DE TABLAS.....	2
8.	RESUMEN.....	3
9.	ABSTRACT.....	4
10.	PROBLEMATIZACIÓN.....	5
11.	TEMA.....	7
12.	JUSTIFICACIÓN.....	8
13.	OBJETIVOS.....	10
1.1	OBJETIVO GENERAL.....	10
1.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	10
14.	MARCO TEÓRICO.....	11
1.3	MARCO INSTITUCIONAL.....	11
1.4	MARCO CONCEPTUAL.....	14
15.	METODOLOGÍA.....	25
1.1	Métodos.....	25
2.	6.2 técnicas de investigación.....	26
1.5	DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA.....	28
16.	ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	29
1.6	ENTREVISTA.....	29
1.6.1	Entrevistados.....	29
1.7	ENCUESTA.....	33
17.	PROPUESTA DE ACCIÓN.....	46
1.8	INTRODUCCIÓN.....	46
1.9	PRESENTACIÓN.....	46
10.5	BENEFICIARIOS.....	48
1.10	ESTRUCTURA.....	48
1.11	DOCUMENTO PRESENTADO.....	49

1.12	MEDIO DE SOCIALIZACIÓN.....	62
1.13	MATERIAL VISUAL UTILIZADO.....	62
1.14	ENTREGA DE RESULTADOS.....	62
18.	CONCLUSIONES.....	63
19.	RECOMENDACIONES.....	64
20.	BIBLIOGRAFÍA.....	65
21.	ANEXOS.....	69
1.15	PRESUPUESTO.....	69
2.1	Recursos.....	69
2.2	Recursos humanos y técnicos.....	69
2.3	Recursos humanos.....	69
2.4	Recursos materiales.....	69
14.2	CRONOGRAMA.....	71
14.3	ENCUESTA APLICADA.....	76
14.4	PLAN DE SOCIALIZACIÓN.....	79
14.5	CERTIFICADO DE ABSTRACT.....	80
14.6	EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO.....	81

Índice de figuras

Figura1	Figura n°1: organigrama estructural del gad parroquial de vilcabamba	12
Figura2	Figura n°2: servicios que oferta la entidad	13
Figura3	Figura 15: Anexo fase 1 del proyecto de investigación	81
Figura4	Figura 16: Anexo fase 1 del proyecto de investigación	82
Figura5	Figura 17: Anexo fase 1 del proyecto de investigación	83
Figura6	Figura 18: Anexo fase 2 del proyecto de investigación	84
Figura7	figura 18: Anexo fase 2 del proyecto de investigación	85
Figura9	Figura 19: Anexo de la socialización	86
Figura10	Figura 20: Anexo de la socialización	86
Figura11	Figura 21: Anexo de la socialización	87
Figura12	Figura 22: Anexo de la socialización	87
Figura 23:	Anexo de la entrega de resultados al presidente del Gad Parroquial de Vilcabamba.	88
Figura13	Figura 24: Entrega del anteproyecto.....	89

Índice de tablas

Tabla 1: ERGONOMIA.....	33
Tabla 2: Ergonomía	34
Tabla 3: Ergonomía	35
Tabla 4: Ergonomía	36
Tabla 5: Ergonomía	37
Tabla 6: Ergonomía	38
Tabla 7: Ergonomía	39
Tabla 8: Ergonomía	40
Tabla 9: Ergonomía	41
Tabla 10: Ergonomía	42
Tabla 11: Ergonomía	43
Tabla 12: Ergonomía	44
Tabla 13: Presupuesto recursos materiales y tecnológicos.....	70
Tabla 14: cronograma de actividades	71

Resumen

La ergonomía es un factor que interviene en el rendimiento o productividad de la institución, al no realizar análisis ergonómicos en la entidad se van a presentar factores de riesgos ergonómicos como por ejemplo posturas inadecuadas en la oficina afectando al bienestar y salud de los colaboradores, causando ineficacia en el desarrollo de las actividad laborales.

El presente proyecto de investigación establece un estudio de varios aspectos referentes a la ergonomía y bienestar ergonómico, tiene como objetivo principal proponer un plan de bienestar ergonómico aplicado en las oficinas administrativas de la institución, para aumentar el conocimiento en los colaboradores del GAD Parroquial de Vilcabamba, sobre los riesgos ergonómicos y su prevención.

Como instrumento de recolección de datos se aplicó encuestas y entrevistas a los colaboradores del Gad Parroquial de Vilcabamba, con los datos obtenidos se obtendrá la información necesaria para conocer las percepciones de los colaboradores y realizar un diagnóstico sobre el bienestar ergonómico en el Gad Parroquial de Vilcabamba.

Mediante este estudio se ha podido investigar y analizar los factores ergonómicos que influyen en el bienestar ergonómico de los colaboradores del Gad Parroquial de Vilcabamba, por lo cual se elaboró un manual de técnicas y herramientas de bienestar ergonómico, el cual permite dar a conocer a los colaboradores mediante un cambio de percepción sobre ergonomía y el bienestar ergonómico.

Abstract

Ergonomics is a factor that intervenes in the performance or productivity of the institution, by not performing ergonomic analyses in the entity will present ergonomic risk factors such as inadequate postures in the office affecting the well-being and health of employees, causing inefficiency in the development of work activities.

The present research project establishes a study of several aspects related to ergonomics and ergonomic well-being, its main objective is to propose an ergonomic wellness plan applied in the administrative offices of the institution, to increase knowledge in the collaborators of the Parish GAD of Vilcabamba, about ergonomic risks and their prevention.

As an instrument of data collection, surveys and interviews were applied to the collaborators of the Parish Gad of Vilcabamba, with the data obtained the necessary information will be obtained to know the perceptions of the collaborators and make a diagnosis on the ergonomic well-being in the Parish Gad of Vilcabamba.

Through this study it has been possible to investigate and analyze the ergonomic factors that influence the ergonomic well-being of the collaborators of the Parish Gad of Vilcabamba, for which a manual of ergonomic well-being techniques and tools was elaborated, which allows to make known to the collaborators through a change of perception about ergonomics and ergonomic well-being.

Problematización

La ergonomía en la oficina busca encontrar un ambiente cómodo para poder desarrollar con total normalidad, y sin ningún riesgo, nuestras tareas diarias. Las oficinas se han transformado en nuestra segunda casa. Por tanto, debemos adecuarlas para evitar riesgos laborales producidos por posturas inadecuadas, movilidad restringida o una iluminación incorrecta. Todas estas dolencias nos pueden acabar produciendo severos problemas de salud. La ergonomía en la oficina pretende crear un ambiente laboral óptimo para desarrollar cualquier tipo de profesión. (GSG Business Hub, 2018)

No tener un análisis de riesgos ergonómicos en el puesto de trabajo es una de las principales causas de las bajas laborales, un tercio del total, tal y como recoge un informe sobre bienestar y salud laboral realizado por Fellowes, especialistas en puestos ergonómicos para oficina y hogar. Las partes del cuerpo que más sufren cuando el trabajador desempeña sus funciones en un entorno de oficina son la espalda, el cuello y los hombros. Todas ellas producto de una mala postura frente al ordenador, el monitor y el teclado, además del tiempo prolongado frente al equipo informático. (RRHH Digital, 2018)

Los principales problemas ergonómicos son: la movilidad restringida, las posturas inadecuadas y, a nivel de elementos, la iluminación deficiente o los excesos con el aire acondicionado y la calefacción. De no corregirse estos problemas, pueden llegar a provocar una serie de patologías y consecuencias negativas sobre la salud y bienestar de las personas, siendo las principales:

- Lesiones músculo-esqueléticas en hombros, cuello, manos y muñecas.
- Problemas circulatorios.
- Problemas de columna, que pueden llegar a convertirse en graves y crónicos.
- Síndrome de túnel carpiano.
- Dolores de cuellos y espalda.
- Dolores de cabezas episódicos o crónicos.

- Molestias o dolores en hombros y piernas.
- Problemas visuales. (Delgado, ugt, 2011)

En el Ecuador el principal problema es que todavía existe desinformación acerca de los factores de riesgos laborales dentro de las empresas, y su consecuencia es que los colaboradores sufren muchos accidentes e incidentes generando un mal el ambiente laboral. (cenea, 2018)

En la ciudad de Loja específicamente en la parroquia Vilcabamba en las oficinas del GAD parroquial del sector, la causa principal de las enfermedades de sus colaboradores son producidas por muchos factores ergonómicos, no cuentan con una silla ergonómica en su oficina, con un mouse ergonómico produciéndoles daños en su salud y al no tener un buen uso de sus equipos de oficina les va a producir daños en su salud, por ejemplo al no tener un mouse ergonómico les va a producir una enfermedad conocida como túnel carpiano que afecta a la movilidad de la mano.

Por ello surge la incógnita ¿Es preciso contar con un programa de ergonomía en el GAD de Vilcabamba? Con ello se hace posible determinar, la necesidad de realizar capacitaciones a los colaboradores de dicha entidad para facilitar la información sobre el tema riesgos ergonómicos en las oficinas y bienestar ergonómico.

Tema

Plan de bienestar ergonómico en el área administrativa para el personal del
gad parroquial de vilcabamba en el año 2021.

Justificación

La finalidad del presente proyecto consiste en proponer un plan de bienestar ergonómico en las oficinas del Gad Parroquial de Vilcabamba que ayude a prevenir los riesgos ergonómicos y promover la productividad en la institución, mediante capacitaciones y talleres específicos en el tema antes mencionado aumentando el conocimiento en los trabajadores ,ya que hoy en día existe desconocimiento de lo que bienestar ergonómico en el puesto de trabajo siendo este el motivo principal, mediante la aplicación de técnicas y herramientas podremos determinar lo importante que es tener un clima laboral adecuado dentro de las institución.

En el ámbito académico el presente proyecto de investigación es un requisito emitido por la Ley Orgánica de Educación Superior para obtener el título de tecnólogo en Gestión del Talento Humano y así demostrar mis conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos durante mi formación académica presentando una solución a los problemas que se presenta la institución y así contribuir al desarrollo local, económico y social en base a la aplicación de un plan de bienestar ergonómico que promueva la productividad laboral en las entidad esto me permitirá llegar a realizar un trabajo eficiente.

Considerando el ámbito tecnológico aplicando mis conocimientos obtenidos voy aplicar un sistema de bienestar ergonómico dirigido a los colaboradores del Gad Parroquial de Vilcabamba; como tenemos conocimiento en el mundo de la globalización hay que estar en constantes actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar los diferentes problemas que se presentan en las empresas y aportando soluciones, por lo cual esta investigación nos ayudaran a

identificar lo que le impulsa a un colaborador a estar conforme en la organización y desarrollar de mejor manera sus actividades diarias ya que las necesidades son cambiantes. Se implementará un plan que consiste en técnicas y herramientas que optimizaran la productividad.

En el ámbito económico el presente proyecto de titulación trae consigo un beneficio mediante su propuesta de bienestar ergonómico va a contribuir a disminuir el estrés laboral y los accidentes ergonómicos ya que se pretende elaborar un plan de bienestar laboral que fortalecerá los comportamientos acogedores de los colaboradores, haciendo que perduren más tiempo en la empresa y manteniendo al personal motivado, integrando una herramienta fundamental que fortalecerá el proceso de mejora continua.

En el ámbito social la presente investigación tiene la finalidad de retribuir al bienestar de los colaboradores mediante conocimiento en los aspectos asociados a la motivación posibilitando el desarrollo de estrategias para dar solución a los problemas identificados en las diferentes empresas respecto al inadecuado desempeño laboral; en cualquier organización el bienestar ergonómico puede estar afectado por diferentes factores que no permiten el logro de los objetivos organizacionales.

Por ello mediante este proyecto de investigación voy a dar a conocer la importancia que tiene el bienestar ergonómico en los colaboradores para que las autoridades intervengan en el momento que se está llevando a cabo estos problemas y corregir estos factores que les están afectando a sus colaboradores.

Objetivos

1.1 Objetivo general

Elaborar un plan de bienestar ergonómico aplicado en las oficinas administrativas de la institución mediante la aplicación de técnicas y herramientas, para aumentar el conocimiento en los colaboradores del GAD Parroquial de Vilcabamba, sobre los riesgos ergonómicos y su prevención.

1.2 Objetivos específicos

- Recopilar información en sitios web y libros sobre los problemas ergonómicos más comunes en el área administrativa de las empresas a nivel general para determinar la necesidad de tener un plan de bienestar ergonómico en las empresas.
- Identificar los problemas ergonómicos aplicando encuestas, entrevistas a colaboradores del GAD Parroquial de Vilcabamba que ayude a la creación del plan ergonómico que ayude a proponer soluciones mediante alternativas para tener un bienestar ergonómico adecuado.
- Realizar un plan de bienestar ergonómico mediante técnicas y herramientas para mejorar las diferencias que existen en los colaboradores y promover una buena productividad laboral en las empresas.
- Socialización del plan de bienestar ergonómico mediante una guía para que obtengan conocimiento de la importancia de la productividad en las empresas, lo puedan ejecutar y disminuir los factores de riesgos ergonómicos.

Marco teórico

1.3 Marco institucional

5.1.1 Reseña histórica

Definido la presente propuesta de desarrollo y modelo deseado de parroquia, se constituye en el referente estratégico para el presente periodo 2019-2023, imprimiendo la incidencia de los actores locales, dentro de los cuales el GAD Parroquial debe posicionarse como actor institucional decisivo en su jurisdicción, requiriendo que los otros niveles de gobierno.

Nacional, provincial y cantonal, como de la sociedad civil local organizada superen el enfoque de operadores sectoriales en la perspectiva de un mayor protagonismo en la vida integral de la parroquia, para esto la presente propuesta se sustenta en las prioridades decididas por los actores institucionales y de la sociedad civil parroquial.

5.1.2 visión

La presente Visión Parroquial toma en cuenta aspectos relevantes del diagnóstico estratégico situacional, lineamientos del Plan Nacional del Buen Vivir 2017 2021 (PND) y de la Estrategia Nacional Territorial (ETN), como los resultados de la participación ciudadana en este proceso. Eje crucial para proyectar una visión consensuada del territorio, en la cual la gobernanza institucional ocupa un lugar de interés, ya que es la que organiza el territorio. La presente visión engloba conceptos de la vigente visión de contribuyente estratégico al desarrollo sostenible, vinculado este con el PND y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

5.1.3 misión

Es la que especifica hacer efectiva las competencias constitucionales y normativas al GAD Parroquial, mediante la orientación y guía del PD Y OT“ Gestionar el desarrollo parroquial planificado, con participación ciudadana en el cumplimiento de los contenidos estratégicos y operativos definidos para la mejora en la vida de la población y la parroquia, imprimiendo el modelo de gobernanza territorial y multinivel, mancomunado a la zona sur oriental del cantón Loja, que logre equidad socio Territorial hasta el 2023” (Poma, 2010)

Figura n°1: organigrama estructural del gad parroquial de vilcabamba



Fuente: sitio web (vilcabamba.gob.ec)

Figura n°2: servicios que oferta la entidad

Componente	Líneas Estratégicas	Objetivos Estratégicos Territoriales (OET)
Biofísico - ambiental	Conservación ambiental	1. Conservar y proteger la biodiversidad, sus recursos naturales y fuentes de agua y revertir la contaminación en el medio natural
		2. Fomentar la agricultura ecológica
Social – cultural	Convivencia poblacional parroquial	3. Garantizar a la población el acceso y atención a los servicios sociales instalados en la parroquia con calidad y calidez.
		4. Fomentar la puesta en valor del patrimonio tangible e intangible parroquial.
		5. Fomentar las manifestaciones socioculturales y deportivas propias de la parroquia.
		6. Fomentar la convivencia poblacional en el relacionamiento, cohesión e integración parroquial.
Económico – productivo	Fomento e implementación del turismo parroquial	7. Fortalecer las actividades agro productivas y ecoturísticas.
	Agroalimentación ecológica	8. Fomentar la cadena de valor con buenas prácticas ambientales.
Asentamientos humanos - movilidad, conectividad y energía	Convivencia poblacional desde la dotación de servicios	9. Mejorar la infraestructura física y dotación de servicios básicos
Político - institucional	Gobernanza territorial	10. Fortalecer las capacidades y espacios de coordinación y articulación multinivel de la gestión parroquial con participación activa y organizada de la población.
	Mancomunidad Sur Oriental del Cantón Loja	11. Fortalecer el desarrollo territorial mediante la mancomunidad sur oriental del cantón Loja, insertando la cooperación externa.

Fuente: sitio web (vilcabamba.gob.ec)

1.4 Marco conceptual

5.2.1.1 Definición

Se conoce como ergonomía, al conjunto de disciplinas que estudia la organización del trabajo para la adecuación de los productos, sistemas y entornos a las necesidades, limitaciones y características de los usuarios para su seguridad y bienestar. (Cañas, 2015)

En principio, todos los elementos de trabajo y la propia organización de la empresa deben de ser diseñados en función de las características y necesidades de las personas que la integran, y es en este punto que trabaja la ergonomía ocupacional en conjunto con otros profesionales de diferentes áreas como ingenieros, psicólogos, médicos, enfermeras, terapeutas, diseñadores, arquitectos, entre otros. (Istas, 2019)

La ergonomía es la ciencia que estudia cómo deben diseñarse las herramientas y los ambientes de trabajo. Esto, para que el espacio laboral se adapte adecuadamente a las capacidades y limitaciones físicas y mentales del empleado. Al aplicar los conocimientos de la ergonomía se busca entonces que el trabajador no sufra lesiones por las posturas, movimientos o fuerza efectuados durante la jornada laboral. (González, 2018).

5.2.1.2 Propósito

Visto de otro modo, el propósito de la ergonomía es reducir los riesgos de salud en el espacio de trabajo. De ese modo, el empleado se mantendrá más motivado y posiblemente será incluso más productivo. Asimismo, debería reducirse el absentismo laboral por causas de salud. El trabajo, y sus sistemas, productos y ambientes para que se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona, según la Asociación Internacional de Ergonomía. Además, el objetivo de esta disciplina es adaptar el trabajo a las principales necesidades del empleado y facilitar el análisis de las condiciones laborales, así como las posibles lesiones que las posturas, los movimientos y las fuerzas pueden ocasionar, como apunta la Asociación Española de Ergonomía (AEE). (Fonseca, 2006)

5.2.1.3 Beneficios

La ergonomía es un factor fundamental dentro de la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales. Hay que tomar en cuenta que cerca del 65% de los trabajadores en el mundo se encuentran en ambientes de oficina, por lo tanto, la ergonomía se convierte en una variable fundamental en el mejoramiento de las condiciones de trabajo. A continuación, veremos los beneficios de la ergonomía para lograr obtener un ambiente de trabajo agradable, acogedor y muy cómodo, lo que se traduce en una mayor productividad laboral. (Noguera, 2021)

Podemos concluir entonces, que la ergonomía se encarga de estudiar los ambientes de trabajo y los elementos de trabajo para que estos sean mucho más cómodos para el trabajador y evitar stress y ansiedad, así como, enfermedades ocupacionales, mejorando la experiencia laboral de la persona y haciéndola mucho más productiva. (Vasquez, 2017)

Entre los principales beneficios de la ergonomía tenemos los siguientes:

- Previene riesgos laborales.
- Mejora la postura frente al ordenador.
- Disminuye molestias físicas a los trabajadores.
- Mejora la comodidad en ambientes de trabajo.
- Eleva la productividad del trabajador.
- Disminuye la fatiga de los trabajadores.
- Mejora la estabilidad laboral.
- Mantiene la moral del trabajador en alto.

5.2.1.4 Finalidad

Es conseguir una adaptación satisfactoria de las condiciones de trabajo a las características físicas y psíquicas del trabajador, con el objeto de salvaguardar su salud y bienestar al mismo tiempo que se mejoran la eficiencia y la seguridad en el trabajo. Un punto fundamental es que la ergonomía se centra en la persona. Por lo tanto, estudia las reacciones, las capacidades y las habilidades de los trabajadores de manera que se pueda diseñar el entorno y los elementos de trabajo ajustados a tales capacidades, de modo que se consigan las condiciones máximas en cuanto a confort y a eficacia productiva. (Jaureguiberry, 2021)

5.2.1.5 Objetivos

Planear las dimensiones del puesto de trabajo, para permitir adaptarlo a las condiciones que posea el trabajador. Corregir o disminuir los errores que pueda cometer el trabajador, fruto de un mal diseño, un flujo de información inadecuada, unos materiales e instrumentos que dificulten la concentración y unos riesgos a los que éste pueda estar sometido. Disminuir los esfuerzos que el trabajador debe realizar, lo que tiene por finalidad maximizar la eficiencia conjunta del sistema hombre-máquina. Es básico favorecer el interés de los trabajadores por la tarea y por el ambiente de trabajo. (Prevencionar, 2020).

“Disminución del ausentismo laboral: si bien el ausentismo laboral es provocado por muchas variantes, que uno de los motivos tenga origen en las malas condiciones del trabajador por culpa de la empresa, no genera una buena imagen. La ergonomía es capaz de reducir a niveles extremadamente bajos los días de trabajo perdidos, enfermedades y la temida rotación del personal.

Productividad maximizada: la producción en una empresa lo es todo, “especialización del trabajo” así que potenciarla y elevar en sí la tasa de producción, son el emblema de la ergonomía. Además no hay que olvidar que los estándares de producción salen por igual aumentados en calidad.

Creación de un excelente clima organizacional: así como las relaciones interpersonales en una empresa deberían ser óptimas y sin roces, el clima organizacional se ve afectado aunque resulte increíble por cuán complicadas son

las tareas diarias a realizar. La simplificación de estas, al aportar como ya se había mencionado, condiciones óptimas, generará poco a poco que el rendimiento de cada empleado se multiplique.” (Delgado, Infocop, 2011)

5.2.3 Riesgo ergonómico

5.2.3.1 Definición

Los riesgos ergonómicos son aquellos que pueden dar lugar a trastornos musculoesqueléticos en la persona trabajadora y se derivan de posturas forzadas, aplicación continua de fuerzas, movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas en el puesto de trabajo. Pueden estar presentes, por ejemplo, en empresas de paquetería y reparto, empresas de mudanzas, servicios de limpieza en oficinas u operaciones de estiba en puertos marítimos comerciales. (Cenea, 2021)

Por otro lado, los trastornos musculoesqueléticos son alteraciones que sufren estructuras corporales como músculos, tendones, articulaciones, huesos, nervios y el sistema circulatorio, debido al trabajo o al entorno en que este se desarrolla. Corresponden a aquellos riesgos que se originan cuando el trabajador interactúa con su puesto de trabajo y cuando las actividades laborales presentan movimientos, posturas o acciones que pueden producir daños a su salud. En otras palabras, son enfermedades inflamatorias del sistema musculoesquelético y que poco a poco lo va degenerando. Por lo general estas se presentan en las extremidades superiores y en el tronco del mismo, especialmente en la espalda. (Hartvigsen J, 2021)

5.2.3.1 Tipos de riesgos ergonómicos

Los principales problemas de ergonomía se producen normalmente por la adopción de posturas forzadas; por la manipulación manual de cargas; por la realización de movimientos repetitivos; y por la aplicación de fuerzas.

1. Posturas forzadas

Es el riesgo que un trabajador corre por adoptar posiciones inadecuadas cuando realiza las tareas del cargo, donde algunas zonas anatómicas dejan de estar

en el lugar natural para pasar a posiciones que producen hipertensiones e hiperflexiones en varias partes del cuerpo.

2. Aplicación de fuerza

Se está en presencia de aplicación de fuerzas si a lo largo de la jornada de trabajo se tiene que realizar las siguientes tareas: el uso de mandos en donde se requiere empujar o tirar de estos, operarlos hacia todas las direcciones; o el uso de pedales que se manejan con las extremidades inferiores estando sentado; o si debe empujar o arrastrar algún objeto.

3. Levantamiento de cargas

Se considera levantamiento de carga si esta supera los 3 kg, sin desplazamiento; si la carga es superior a 3kg y el desplazamiento a pie es superior a 1 metro; y si se tiene que empujar o arrastrar la carga utilizando todo el cuerpo.

4. Movimientos repetitivos

Es aquel riesgo que se corre por realizar trabajos repetitivos; considerando como repetitivo a cualquier movimiento que se repite en ciclos en menos de 30 segundos; cuando más del 50% del ciclo se realiza el mismo movimiento; y cuando una actividad repetitiva se lleva a cabo durante un periodo de 2 horas a lo largo de la jornada laboral. (Equipo BeeDIGITAL, 2021)

5.2.3.3 Factores de riesgos ergonómicos

Los factores de riesgo ergonómicos en el trabajo son aquellas condiciones o exigencias durante la jornada laboral que incrementa la posibilidad de desarrollar una enfermedad, y por tal motivo, aumentan el nivel de riesgo.

Factores de riesgo por posturas forzadas

- La frecuencia con que ocurren las malas posturas.
- El tiempo que dura la postura forzada.
- Mala postura del cuello y tronco.
- Mala postura de las extremidades superiores.

- Mala postura de las extremidades inferiores.

Un ejemplo: un programador de páginas webs que esta frente al ordenador toda la jornada laboral, manteniendo posturas por mucho tiempo.

Factores de riesgo por movimientos repetitivos

- La frecuencia con que ocurren los movimientos repetitivos.
- La adopción de movimientos forzados.
- Los tiempos de descanso limitados.
- La duración de los movimientos repetitivos.
- El uso de fuerza.

Un ejemplo: un trabajador del área de limpieza al tener que barrer o limpiar los pisos, realizando movimientos repetitivos que involucran varias zonas del cuerpo.

Factores de riesgo por levantamiento de cargas

- El peso al levantar la carga.
- La frecuencia de los levantamientos.
- El agarre de la carga.
- El desplazamiento vertical de la carga.
- Duración del levantamiento.
- Distancia del desplazamiento.

Un ejemplo: un trabajador en un supermercado cuando tiene que desplazar las cajas con productos para colocarlos

Factores de riesgo por aplicación de fuerzas

- Frecuencia de la aplicación.
- Duración de la aplicación.
- Velocidad del movimiento.

Un ejemplo: en el área de recepción de pedidos, donde el trabajador tiene que arrastrar, empujar o cargar las cajas del suelo, sin la ayuda de maquinarias. (Prevalia, S.L.U, 2013)

5.2.3.4 Enfermedades derivadas por los riesgos ergonómicos

Como se dijo al inicio, los riesgos ergonómicos producen trastornos o enfermedades musculo esqueléticas en los trabajadores. Veamos algunas de sus consecuencias:

- Tendinitis: inflamación de un tendón por estar en constante tensión, doblado, por estar sometido a vibraciones o por estar en contacto con una superficie dura.
- Ganglión (quiste sinovial): salida del líquido sinovial por zonas de poca resistencia de la muñeca.
- Epicondilitis: enfermedad donde los tendones se irritan produciendo dolor por todo el brazo y se origina por realizar movimientos de extensión forzados de muñeca.
- Teno sinovitis: es cuando se produce un exceso de líquido sinovial, ocasionando hinchazón en la zona y mucho dolor.
- Síndrome del túnel carpiano: el cual se origina por la compresión del nervio de la muñeca, y por tanto la reducción del túnel. Causa mucho dolor y adormecimiento en la mano.
- Hernia: salida parcial o total de una víscera o una parte blanda fuera de su cavidad natural.
- Lumbalgia: es una contractura dolorosa y persistente de los músculos que se ubican en la parte baja de la espalda. Se produce por sobrecargas (Zapataman, 2012)

5.2.3.5 Riesgos ergonómicos:

Medidas para prevenirlos

No todas las personas se plantean la importancia de trabajar en un entorno saludable. Hoy en día, se da por hecho, gracias a una cultura prevención de riesgos laborales completamente instalada y asentada en las empresas. Y es que, el reto de la seguridad y la salud es el objetivo primordial a la hora de prevenir los riesgos laborales, y para conseguirlo, es fundamental tener en cuenta tanto el factor humano como el entorno laboral y analizar los riesgos ergonómicos. (ergoibv, 2016)

- Respetar los límites de peso manipulado, y utilizar unas técnicas adecuadas en el manejo de cargas si se va a manipular la carga manualmente.
- Establecer medidas organizativas, como por ejemplo, la rotación de puestos de trabajo si la tarea a realizar es demasiado pesada.
- Realizar pausas en el trabajo para cambiar de postura y cambiar de postura periódicamente, si el esfuerzo requiere movimientos excesivamente repetitivos.
- Adaptar el mobiliario y la distancia de alcance de los materiales a las características intrínsecas del propio empleado. En definitiva, tener en cuenta el diseño ergonómico del puesto de trabajo.
- Emplear las herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo y conservarlas en buenas condiciones y sin desperfectos.
- Evitar las tareas repetitivas programando ciclos de trabajo superiores a 30 segundos y no repetir el mismo movimiento durante más del 50% de la duración del ciclo de trabajo.
- Efectuar reconocimientos médicos periódicos que faciliten la detección de posibles lesiones musculoesqueléticas.
- Supervisar los métodos de manipulación, manejar cargas pesadas entre dos o más personas y sustituir la manipulación manual, por mecánica, en la medida que sea posible.
- Medidas para prevenir los riesgos ergonómicos relacionados con la carga mental

- Facilitar el proceso de percepción e interpretación (señales) y el de respuesta (diseño de controles).
- Rediseñar el lugar de trabajo, adecuando espacios, iluminación, sonoridad.
- Dotar a las tareas de un grado de interés motivacional creciente.
- Establecer medidas en el plano personal como por ejemplo: incentivar la autoconfianza, aplicar técnicas de relajación, desarrollar la autoestima.
- Favorecer nuevos modelos de planificación de tareas que faciliten la participación y el trabajo, huyendo de las tareas monótonas y repetitivas.
- Hacer al trabajador partícipe de las decisiones y el funcionamiento de la empresa, para conseguir que se integre de manera perfecta en la filosofía de la compañía. (CENEA, 2018)

5.2.4 Salud laboral

5.2.4.1 Definición

La salud laboral es según la definición de la OMS “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo” Se entiende la salud laboral como la reducción y/o eliminación de los factores de riesgo dentro del centro de trabajo. Y más concretamente en el puesto de trabajo y en las tareas que realiza el trabajador en concreto. Para lo cual se tienen en cuenta las condiciones de trabajo y la organización del mismo. . (Fundación salud laboral, 2021)

5.2.4.2 Objetivos

Para la consecución de estos objetivos es necesario un equipo multidisciplinar que se van a involucrar en las distintas áreas que intervienen en la protección y promoción de la salud. Estando formado por expertos en:

- Seguridad en el trabajo. Disciplina que se encarga de evitar los accidentes de trabajo, por medio de procurar que tanto el centro de trabajo, las máquinas, herramientas y cualquier otro aparejo que deba utilizar el trabajador será seguro.
- Higiene Industrial. Su objetivo es evitar que el trabajador enferme por su actividad laboral, para lo cual presta especial atención a los agentes y sustancias que son susceptibles de provocarlas.
- Ergonomía y Psicología Aplicada. La primera tiene como función adaptar el puesto de trabajo y las tareas a la persona que lo ocupa y la segunda trata de los temas psicosociales que pueden afectar al trabajador.
- Medicina del Trabajo. Tiene más una función curativa ya que en principio actúa, cuando ya se ha producido el daño. Pero además sus estadísticas pueden dar pistas de cuáles son los daños más frecuentes y proponer actuaciones para su eliminación o al menos reducirlos. (Sánchez, 2021)

Importancia de la salud laboral

Radica su gran importancia, puesto que la salud laboral es el principal nexo de unión entre el empleado y la empresa. Hay que tener en cuenta que los profesionales y empleados, es decir, el capital humano es el principal valor de las empresas y pieza imprescindible para lograr unos altos niveles de calidad y productividad.

Un empleado que no se sienta cuidado y protegido ante los accidentes, ya que la salud laboral entronca directamente con la prevención de riesgos laborales, es muy difícil que se sienta satisfecho en su trabajo y con la suficiente sensación de bienestar. Y en estas circunstancias la motivación se resiente y baja la productividad

y rentabilidad general de la empresa. La conclusión, por lo tanto, es muy clara: la salud laboral y la prevención de riesgos es un elemento imprescindible para que los empleados se encuentren satisfechos y motivados y, por consiguiente, sean productivos y rentables para las organizaciones. La importancia de la salud laboral es capital en un entorno empresarial como el actual, donde la ventaja competitiva es prácticamente imprescindible para la supervivencia de muchas empresas.

Los beneficios de la salud laboral

Como hemos visto, los beneficios de la salud laboral tienen un doble beneficiario: el propio trabajador y también el empresario, aunque en realidad también se podría incluir al conjunto de la sociedad. Son tantas las ventajas y beneficios de la promoción de la salud laboral y la prevención de riesgos desde las empresas, que la inversión que se pueda realizar en formación o medidas preventivas se recupera muy rápida y fácilmente. La siguiente lista recoge, únicamente, las ventajas más destacadas:

- Se aumenta la productividad y rentabilidad de las empresas.
- Se disminuye el absentismo laboral.
- Mejora no sólo de la salud, sino también del bienestar y satisfacción de los Trabajadores.
- Se fomentan los vínculos y la fidelidad entre el trabajador y su empresa, evitando la rotación y reteniendo los profesionales con mayor talento.
- Se mejora el clima laboral, la motivación y la participación.
- Se mejora la imagen corporativa de la empresa tanto a nivel interno (entre los propios trabajadores) como externo (entre los clientes y la sociedad en general).
- La sociedad en su conjunto se beneficia con una disminución de los costes sociales, sanitarios y de seguridad social, así como en concepto de indemnizaciones por accidente.

Para que los planes de salud laboral sean más efectivos, deben consensuarse con los trabajadores y sus representantes.

Metodología

1.5 tipos de métodos

8.1.1 Método fenomenológico

Como lo proponía Husserl, este método parte de la no suposición de nada y abarca una serie de etapas que son: examinar todos los contenidos de la consciencia, es decir, tener consciencia del objeto como cosa sensible, determinar si los contenidos son reales, ideales, imaginarios, etc., tener autoconsciencia y suspender la consciencia fenomenológica, para lidiar con lo dado en su “pureza”. Este método es un intento por entender las percepciones, perspectivas e interpretaciones que la gente hace de un fenómeno determinado, es decir, respondiendo a la pregunta de “¿cómo es la experiencia de algo?”. A partir del cotejo y la revisión de las múltiples perspectivas revisadas, puede tenderse hacia la generalización y hacia la elaboración de una perspectiva que parta desde “adentro” de la experiencia y no de las teorías, hipótesis o razones externas a la misma (Raffino,2020).

Este método se relaciona con la investigación que realice aplicando técnicas y herramientas que me permitieron obtener información pertinente sobre los riesgos y bienestar ergonómico, para poder definir y dar a conocer su importancia dentro de la institución.

8.1.2 Método hermenéutico

Aránguez, (2016), afirma que “La metodología hermenéutica se basa en la idea de que en toda comprensión se da una relación circular entre lo general y lo particular que no puede ser cubierta con un esquema de subsunción”. La actitud del método hermenéutico es dialéctica, dado que, si aspiramos a acceder a la comprensión, debemos ponernos bajo la dirección del tema. No intentaremos forzar a los textos a que digan aquello que pretendemos.

“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).

Este método me permitió investigar información relacionada a los factores de riesgos ergonómicos y bienestar laboral, mediante fuentes bibliográficas que me ayudaron a contribuir con la obtención de información para poder definir técnicas y herramientas de bienestar ergonómico que ayudaran a impulsar la satisfacción de los colaboradores mejorando el clima laboral, para obtener colaboradores motivados y productivos en la institución.

8.1.3 Método práctico proyectual

Bruno Munari define el método proyectual como una serie de operaciones necesarias, dispuestas en un orden lógico dictado por la experiencia. El objetivo del método proyectual es conseguir un máximo resultado con el mínimo esfuerzo. El método proyectual no es absoluto ni definitivo. Se puede cambiar el orden de alguna operación si se encuentran valores objetivos que mejoren el proceso como: definición del problema, definición del tipo de solución y elementos del problema” (Jerez, 2013).

Con este método llegue a finalizar la investigación con un máximo resultado de información del proyecto eligiendo, con una adecuada presentación del plan de bienestar ergonómico con información legible y con la finalidad de obtener mayor aceptación en las empresas.

6.2 técnicas de investigación

6.2.1 Entrevista

Se conoce como entrevista la conversación que sostienen dos o más personas que se encuentran en el rol de entrevistador y entrevistado, a fin de que el primero obtenga de la segunda información sobre un asunto particular. El entrevistador es quien formula las preguntas y conduce la conversación. Debe encargarse también de introducir el tema y hacer el cierre a la entrevista, es un

acuerdo previo de comunicación que tiene intereses y propósitos definidos, los cuales son del conocimiento de todos los participantes. La función de las entrevistas es obtener información de interés para el público general o para la investigación de un tema o asunto (Anónimo, 2020).

Esta técnica de la entrevista me permitió recolectar información pertinente y oportuna por parte de los colaboradores del Gad Parroquial de Vilcabamba que mediante sus conocimientos brindados me sirvieron para fortalecer el desarrollo del plan de bienestar ergonómico que promueva la productividad en la institución.

6.2.2 Encuesta

La encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la Sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. Se ha creado el estereotipo de que la encuesta es lo que hacen los sociólogos y que éstos son especialistas en todo.

La encuesta constituye el término medio entre la observación y la experimentación. En ella se pueden registrar situaciones que pueden ser observadas y en ausencia de poder recrear un experimento se cuestiona a la persona participante sobre ello. Por ello, se dice que la encuesta es un método descriptivo con el que se pueden detectar ideas, necesidades, preferencias, hábitos de uso, etc.

La encuesta la define el Profesor García Fernando como “una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población”. Aplicar una encuesta a una muestra representativa de la población es con el ánimo de obtener resultados que luego puedan ser trasladados al conjunto de la población. (Fachelli, 2015)

Esta técnica de investigación me permitió obtener información adecuada por parte los colaboradores de las diferentes empresas mediante sus conocimientos me

ayudaron al fortalecimiento de información y permitieron continuar con el desarrollo del proyecto investigativo.

1.5 Determinación de la muestra

Una muestra es una parte o subconjunto de unidades representativas de un conjunto llamado población o universo, seleccionadas de forma aleatoria, y que se somete a observación científica con el objetivo de obtener resultados válidos para el universo total investigado, dentro de unos límites de error y de probabilidad de que se pueden determinar en cada caso. Denotaremos al tamaño de la muestra mediante n .

La muestra sale de la población activa, es una técnica que nos permite determinar un tamaño adecuado de muestreo de la población a la cual nos dirigimos mientras menor el rango de porcentaje a utilizar mayor el muestreo el cual es recomendado, en mi proyecto he tomado la muestra de la población activa del GAD Parroquial de Vilcabamba.

Delimitación: El universo de estudio de la presente investigación está conformada por los colaboradores del Gad Parroquial de Vilcabamba, que cuenta con un total de 17 trabajadores por lo que no hay ningún tipo de muestra por lo tanto no existe aplicación de fórmula. De acuerdo al caso se podrá delimitar únicamente población.

Tabla 1: Población del gad Parroquial de Vilcabamba

Población	Muestra
Colaboradores	17

Fuente: el autor

Análisis y presentación de resultados

1.6 Entrevista

Explicación de la aplicación

La entrevista fue aplicada a los colaboradores del Gad Parroquial de Vilcabamba, se la realizó de forma presencial mediante un diálogo el cual fue grabado para luego recopilar la información importante poder realizar una tabla resumen con la opiniones de cada entrevistado.

1.6.1 Entrevistados

Entrevista 1

Nombre: Carlos Nicolás Ortiz Armijos
Presidente del Gad Parroquial de Vilcabamba.

Entrevista 2

Nombre: María Augusta Ojeda Poma
Secretaria del Gad Parroquial de Vilcabamba.

Entrevista 3

Nombre: Jessica Alexandra Ortega Díaz
Técnica de proyectos sociales

Tabla resumen de resultados

Preguntas	Respuestas sobresalientes
1) ¿Cuál es su área de desempeño y que funciones desarrolla continuamente?	<ul style="list-style-type: none"> Presidente del Gad parroquial de Vilcabamba, desarrolla actividades establecidas de acuerdo a los competencias establecidas por el gobierno orgánico descentralizado

-
- Mi cargo en específico es de secretaria, se realiza actividades de secretaria, tesorería, compras públicas ya que es una institución con poco personal toca desarrollar varias actividades.
 - Mi área es técnica social del Gobierno de Vilcabamba, la funciones que desarrollo es llevar informes al MIES, estoy encargada del centro de desarrollo caritas de ángel, y también ayudo a la parte contable.

2) ¿Considera usted que dentro de la organización se ha trabajado en planes de bienestar ergonómico?

- Si se ha trabajado en planes de bienestar ergonómico, cada determinado tiempo y se trabaja con participación de otras instituciones.
- Si, tal vez en un sistema no ampliado, pero si se ha tratado cosas básicas.
- Considero que si, por qué tanto como el presidente y los trabajadores, se preocupan por el bienestar de todos los compañeros.

3) ¿Cuántas horas al día permanece en la misma postura? ¿Cree usted que ello afecta a su desempeño laboral?

- Permanece en la misma postura una hora ya que se encuentra en constante movilidad, creo que no afecta para nada ya que siempre me encuentro en movimiento.
 - Hasta cuatro horas, me dedico hacer otras actividades, y no me afecta a mi desempeño laboral.
 - Bueno normalmente, siete horas, no me afecta a mi desempeño laboral.
-

4) ¿Qué aspectos considera usted que debería mejorar dentro de su espacio de trabajo?

- Considero que se tiene que mejorar en el ámbito tecnológico, ya que todavía se encuentran con el tema de papeleos.
- El problema que tenemos es el espacio físico, ya estamos gestionando con el municipio para la ampliación de la institución.
- Hemos analizado mejorar el espacio ya que existe mucha aglomeración de personas.

5) ¿Ha escuchado hablar de las pausas activas, considera importante implementarlas en la empresa?

- Si ha escuchado hablar sobre las pausas activas y si las implementaría ya que nos ayudaría a mejorar su clima laboral.
- La verdad que no escuchado hablar mucho de este tema, pero si es en beneficio de las personas creo que si es importante implementarla.
- Si he escuchado hablar, si las considero importante, ahora las tenemos pausas de cuarto de hora para descansar y para quitarnos un poco el estrés.

6) ¿Cree usted que es importante que se aplique un plan de bienestar ergonómico en la empresa? ¿Porque?

- Si lo considero importante, porque nos permitiría, a desempeñar de una mejor manera y mejorar el bienestar de mis compañeros.
- Pienso que si, por que mejoraría el desempeño laboral.
- Creo que si es muy importante para los trabajadores, por que ayudaría a mejora nuestro desempeño.

7) ¿En la actualidad la empresa se interesa por su bienestar y se preocupa por mejorar sus condiciones laborales?

- Como soy el principal si me preocupo por el bienestar de mis
-

compañeros y siempre veo mejoras para la institución.

- Si hay el interés de la institución, que el espacio, el ambiente sea bueno para los trabajadores.
 - Si porque siempre se capacitan, y les dan la oportunidad de aprender un poco más del tema ergonómico.
-

Análisis de resultados

De las entrevistas realizadas en el Gad Parroquial de Vilcabamba se considera que es importante levantar un plan de bienestar ergonómico ya que los entrevistados mediante sus respuestas coinciden en que es importante el bienestar en los colaboradores de la institución porque es un motor que impulsa a la persona hacer sus actividades con energía y con más predisposición.

Si no existe un bienestar ergonómico tendremos consecuencias como tener colaboradores desmotivados que no van a entregar resultados esperados, se van a demorar en el desarrollo de las funciones que tienen que desempeñar, se pierde la comunicación, aumentara la rotación o accidentes dentro de su lugar de trabajo generando una desventaja, esto afecta a la imagen de la institución y también al ambiente de trabajo de forma negativa.

Por ello se debe crear un clima laboral que genere un bienestar ergonómico óptimo sin descuidar la parte de las relaciones interpersonales debe existir una comunicación, confianza para hacer las cosas de una buena manera, buena actitud porque si hay esta conexión de la parte interna psicológica por lo que uno hace va a trabajar mucho mejor y poder desarrollar las actividades.

Por con siguiente también influye el lugar de trabajo el cual debe ser adecuado tiene que tener todas las instalaciones accesibles para que los colaboradores se desenvuelvan de la mejor manera en sus actividades, para que sean productivos y aporten para el desarrollo de la empresa porque sin un bienestar

ergonómico los colaboradores no pueden dar más allá de su conocimiento, aportar con experiencia, con actitud y aptitudes.

Por lo tanto es importante que se maneje un plan de bienestar ergonómico en las oficinas del Gad Parroquial de Vilcabamba considerando algunos aspectos como , plan de ayuda, flexibilización, cuando el trabajador presente alguna situación de tipo personal o incluso de tipo laboral, a los mejores empleados dándoles alguna capacitación, oportunidades, condiciones de trabajo, enviándolos alguna practica fuera de la institución de acuerdo a la rama profesional esto ayudara a la superación personal y a mantener los colaboradores siempre activos, comprometidos y de esta manera cumplir con los objetivos de la institución.

1.7 Encuesta

La encuesta fue aplicada en el GAD parroquial de Vilcabamba, se la realizo de forma online, enviado el link de la encuesta a cada uno de los colaboradores a su correo electrónico.

Pregunta 1:

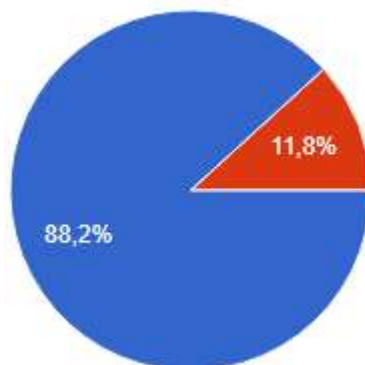
1. ¿Conoce usted a que hace referencia el término ergonomía?

Tabla 1: ERGONOMIA

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	82.2
NO	2	11.8
TOTAL	17	100

Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Gráfico 1



Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Análisis cuantitativo.

Del 100% del personal que labora en el Gad parroquial de Vilcabamba, el 88,2% menciona que conocen a lo que hace referencia el término ergonomía, y el 11,8% no tienen conocimiento de los que se refiere a ergonomía.

Análisis cualitativo.

La mayoría del personal que labora en el GAD parroquial de Vilcabamba dan a conocer que si tienen conocimiento que la ergonomía, y la otra parte no tienen conocimiento a lo que se refiere ergonomía lo que significa que durante su preparación profesional no recibieron la capacitación suficiente sobre este tema.

Pregunta 2

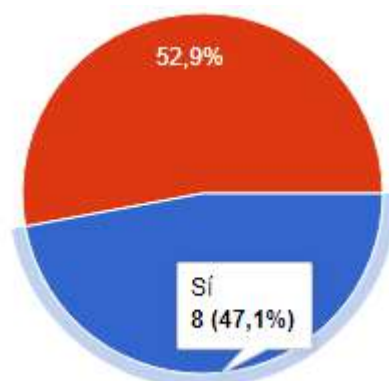
2 ¿Sabía usted que la ergonomía es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores?

Tabla 2: Ergonomía

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	47,1
NO	9	52,9
TOTAL	17	100

Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Grafico 2



Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Análisis cuantitativo.

Del 100% del personal que labora en el Gad parroquial de Vilcabamba, el 47,1% menciona que conocen que la ergonomía es la disciplina que se encarga de diseñar los lugares de trabajo 52,9% no tienen de qué la ergonomía es la encargada de diseñar sus lugares de trabajo.

Análisis cualitativo.

La mayoría del personal que labora en el GAD parroquial de Vilcabamba dan a conocer que no tienen conocimiento de que la ergonomía es la disciplina encargada, de diseñar los puestos de trabajo y la otra parte si tienen conocimiento a lo que se refiere ergonomía lo que significa que durante su preparación profesional si recibieron capacitación sobre este tema.

Pregunta 3

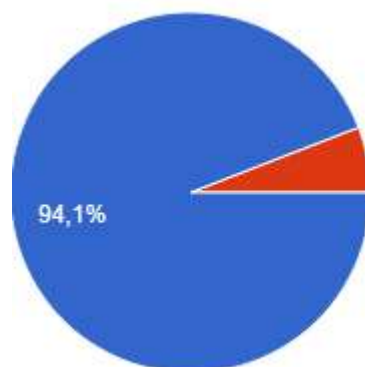
3 ¿Dentro de la institución ha escuchado usted hablar a cerca de un reglamento ergonómico adecuado?

Tabla 3: Ergonomía

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	94,1
NO	1	5,9
TOTAL	17	100

Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Grafico 3



Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Análisis cuantitativo.

Del 100% del personal que labora en el Gad parroquial de Vilcabamba, el 94,1% menciona que si ha escuchado hablar de ergonomía en la institución es la disciplina que se encarga de diseñar los lugares de trabajo 5, 9% no ha escuchado hablar de ergonomía en la institución.

Análisis cualitativo.

La mayoría del personal que labora en el GAD parroquial de Vilcabamba da a conocer que si han escuchado hablar de ergonomía dentro de la institución, y la otra parte no ha escuchado hablar de ergonomía en la institución lo que significa que necesitan una capacitación sobre este tema.

Pregunta 4

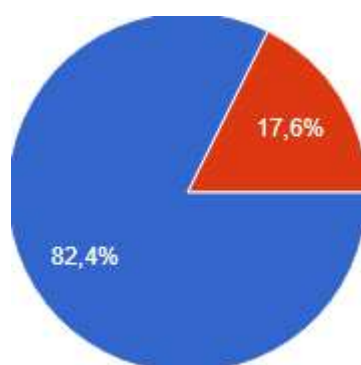
4 ¿Dentro de su área de labores le han brindado información sobre los riesgos ergonómicos?

Tabla 4: Ergonomía

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	82,4
NO	3	17,6
TOTAL	17	100

Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Grafico 4



Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Análisis cuantitativo.

Del 100% del personal que labora en el Gad parroquial de Vilcabamba, el 82,4% menciona que si ha recibido en su puesto de trabajo información de ergonomía en la institución 17, 6% no ha recibido información de ergonomía en su puesto de trabajo.

Análisis cualitativo.

La mayoría del personal que labora en el GAD parroquial de Vilcabamba da a conocer que si ha recibido información sobre ergonomía en su puesto de trabajo, y la otra parte no la ha recibido lo que significa que la menor parte de los colaboradores necesitan obtener más información sobre el tema.

Pregunta 5

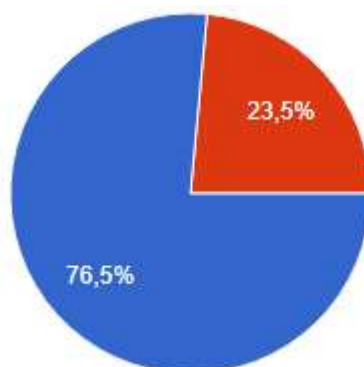
5 ¿En su desempeño laboral le han proporcionado instrucciones a cerca de posturas adecuadas y cómodas?

Tabla 5: Ergonomía

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	76,5
NO	4	23,5
TOTAL	17	100

Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Grafico 5



Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Análisis cuantitativo.

Del 100% del personal que labora en el Gad parroquial de Vilcabamba, el 76,5% menciona que si ha recibido instrucciones sobre las posturas adecuadas en su puesto de trabajo 23,5% no la ha recibido.

Análisis cualitativo.

La mayoría del personal que labora en el GAD parroquial de Vilcabamba da a conocer que si han recibido instrucciones de las adecuadas posturas en su puesto de trabajo, y la otra parte no la ha recibido lo que significa que una menor parte de los colaboradores necesitan, capacitaciones sobre el tema.

Pregunta 6

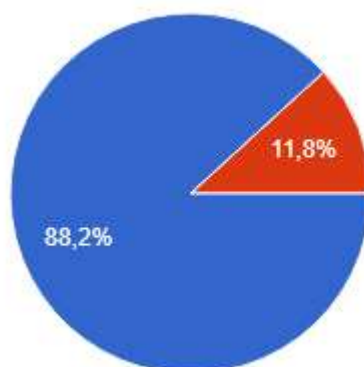
6 ¿En su puesto de trabajo sus movimientos son repetitivos y sus actividades son monótonas?

Tabla 6: Ergonomía

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	88,2
NO	2	11,8
TOTAL	17	100

Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Grafico 6



Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Análisis cuantitativo.

Del 100% del personal que labora en el Gad parroquial de Vilcabamba, el 88,2% menciona que en su puesto de trabajo sus movimientos son repetitivos y monótonos y el 11,8% dicen que no que tienen una postura estática.

Análisis cualitativo.

La mayoría del personal que labora en el GAD parroquial de Vilcabamba da a conocer que sus movimientos en su puesto de trabajo son repetitivos y monótonos y la otra parte se mantienen en una postura estática, lo que significa que se necesita implementar dinámicas y pausas activas en los puestos de trabajo que lo requieren.

Pregunta 7

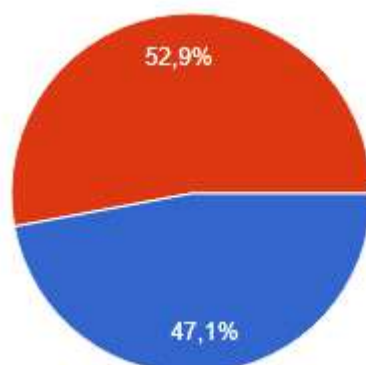
7 ¿Cree usted que la altura de la superficie de trabajo (mesa, repisas, equipos de computación etc.) es adecuada para realizar sus actividades laborales?

Tabla 7: Ergonomía

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	88,2
NO	2	11,8
TOTAL	17	100

Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Grafico 7



Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Análisis cuantitativo.

Del 100% del personal que labora en el Gad parroquial de Vilcabamba, el 47,1% menciona que cree que la altura de su superficie de trabajo si es adecuada para realizar sus trabajos y el 52,9% consideran que la altura de su superficie no es adecuada para realizar sus trabajos.

Análisis cualitativo.

La mayoría del personal que labora en el GAD parroquial de Vilcabamba da a conocer que su superficie de trabajo no es la adecuada para realizar su trabajo, y la otra parte considera que la altura de su superficie es la adecuada lo que significa que la mayoría del puesto de trabajo necesita una adecuación de su estructura física.

Pregunta 8

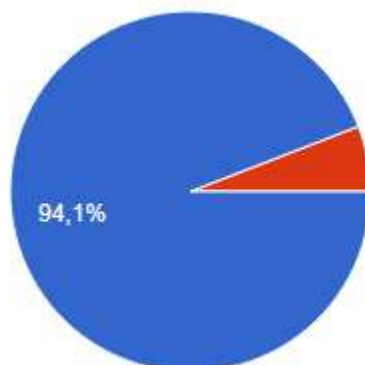
8 ¿Considera usted importante que el adoptar una postura adecuada en su área de trabajo le ayuda a obtener un mejor desempeño laboral?

Tabla 8: Ergonomía

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	88,2
NO	2	11,8
TOTAL	17	100

Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Grafico 8



Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Análisis cuantitativo.

Del 100% del personal que labora en el Gad parroquial de Vilcabamba, el 94,1% considera que es importante adoptar una postura adecuada en su área de trabajo y el 5,9% considera que no es importante adoptar una postura adecuada en su puesto de trabajo.

Análisis cualitativo.

La mayoría del personal que labora en el GAD parroquial de Vilcabamba considera importante adoptar una postura adecuada en su puesto de trabajo y la otra parte considera que no es importante adoptar una postura adecuada en su puesto de trabajo, lo que significa que una parte de los colaboradores necesitan capacitaciones sobre riesgos ergonómicos para que tomen conciencia de las consecuencias que puede tener no adoptar una postura adecuada.

Pregunta 9

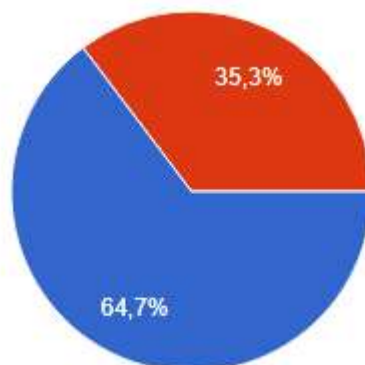
9 ¿El confort térmico le permite trabajar de manera correcta? (Iluminación, temperatura y ventilación)?

Tabla 9: Ergonomía

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	64,7
NO	6	35,3
TOTAL	17	100

Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Grafico 9



Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Análisis cuantitativo.

Del 100% del personal que labora en el Gad parroquial de Vilcabamba, el 64,7% menciona que su confort térmico es adecuado para realizar su trabajo y el 35,3% menciona que su confort térmico no es el adecuado para su trabajo.

Análisis cualitativo.

La mayoría del personal que labora en el GAD parroquial de Vilcabamba da a conocer que su confort térmico es el adecuado para realizar su trabajo, y la otra parte considera que su confort térmico no es el adecuado para realizar su trabajo., lo que significa que sus puestos de trabajo necesitan una modificación en su estructura física.

Pregunta 10

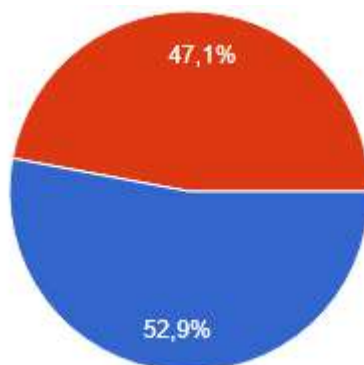
10 ¿Distingue molestias frecuentes en la vista, espalda, muñecas. ¿Qué le afecten al momento de realizar sus actividades laborales?

Tabla 10: Ergonomía

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	52,9
NO	8	47,1
TOTAL	17	100

Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Grafico 10



Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Análisis cuantitativo.

Del 100% del personal que labora en el Gad parroquial de Vilcabamba, el 52,9% menciona que distinguen con frecuencia molestias en su espalda, vista y muñeca, y el 47,1% no distinguen estas molestias.

Análisis cualitativo.

La mayoría del personal que labora en el GAD parroquial de Vilcabamba da a conocer que sí distinguen con frecuencia molestias en su espalda, vista y muñecas, y la otra parte dan a conocer que no distinguen estas molestias, lo que significa que necesitan capacitaciones sobre riesgos ergonómicos en el puesto de trabajo.

Pregunta 11

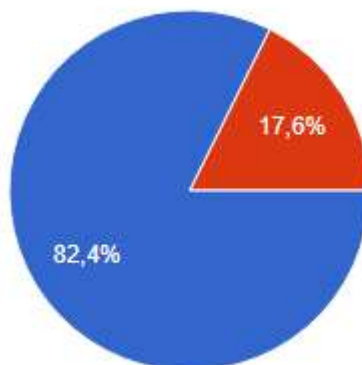
11 ¿Considera usted importante que dentro de la organización exista un programa de capacitación ergonómico que le ayude a orientar su desempeño laboral?

Tabla 11: Ergonomía

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	82,4
NO	3	17,6
TOTAL	17	100

Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Grafico 11



Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Análisis cuantitativo.

Del 100% del personal que labora en el Gad parroquial de Vilcabamba, el 82,4% considera importante que dentro de la institución exista un programa de capacitación ergonómico y el 17,6% considera que no es importante que exista el programa de capacitación ergonómico.

Análisis cualitativo.

La mayoría del personal que labora en el GAD parroquial de Vilcabamba considera importante que dentro de la institución exista un programa de capacitación ergonómico, y la otra parte considera que no es importante que exista el programa de capacitación ergonómico, refleja que la menor parte de los colaboradores ya tienen conocimiento sobre el tema.

Pregunta 12

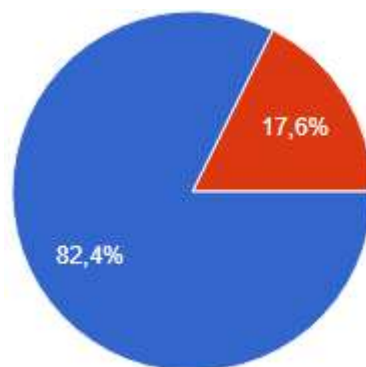
12 ¿En la actualidad considera usted importante la implementación de pausas activas durante su jornada laboral?

Tabla 12: Ergonomía

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	82,4
NO	3	17,6
TOTAL	17	100

Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Grafico 12



Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón

Análisis cuantitativo.

Del 100% del personal que labora en el Gad parroquial de Vilcabamba, el 82,4% considera importante implementar pausas activas en su jornada laboral y el 17,6% considera que no es importante implementar pausas activas en su jornada laboral.

Análisis cualitativo.

La mayoría del personal que labora en el GAD parroquial de Vilcabamba considera importante implementar pausas activas en su jornada laboral, y la otra parte considera que no es importante implementar pausas activas en su jornada laboral, lo que significa que a la menor parte de los colaboradores les faltan capacitaciones para que vean lo importante que es el tema.

Propuesta de acción

1.8 Introducción

La ergonomía es uno de los elementos fundamentales a tener en cuenta para garantizar la comodidad y el bienestar de los empleados a nivel físico. De hecho, los expertos en prevención de riesgos laborales la consideran como uno de los requisitos a exigir en los espacios de trabajo. Los principales problemas ergonómicos son: la movilidad restringida, las posturas inadecuadas y, a nivel de elementos, la iluminación deficiente, de no corregirse estos problemas, pueden llegar a provocar una serie de patologías

Con los problemas observados e identificados en el Gad Parroquial de Vilcabamba, ha llegado a la conclusión que la mayoría de los colaboradores de la institución no tienen conocimiento sobre ergonomía, se presenta la elaboración de un manual de técnicas y herramientas que ayudaran a promover el bienestar ergonómico, el bienestar ergonómico siempre será fundamental para los colaboradores ya que ayuda a la productividad en las empresas, con este elemento primordial los colaboradores realizaran las funciones correctas en su puesto de trabajo para poder dar cumplimiento con los objetivos o metas de la empresa.

Con el análisis, he concluido hacer un plan de bienestar ergonómico en el área administrativa para el personal del Gad parroquial de Vilcabamba en el año 2021, para dar solución a las debilidades reflejadas en el ámbito laboral, de una manera coherente y justa para todos los colaboradores de la institución.

Presentación

En la presente propuesta de acción voy a presentar una Manual de técnicas y herramientas de bienestar ergonómico, el mismo que trae consigo importantes beneficios para la institución. Una institución que se preocupa por el bienestar de los colaboradores, obtiene los siguientes beneficios, como reducir la posibilidad de accidentes, ausencias por enfermedad y las alteraciones psicológicas (alteraciones de la conducta o de las capacidades cognitivas) o emocionales. Esto permite el

aumento de trabajo en equipo, apoyo social, una mayor motivación en los colaboradores que los mantiene enfocados en su trabajo y en su desempeño, mejora la productividad aumentando la posibilidad de tomar buenas decisiones.

A través de esta propuesta se pretende gestionar de una mejor manera el bienestar de los colaboradores, para obtener resultados positivos en el desarrollo de las actividades de la institución y así aumentar la productividad.

10.3 Beneficios y resultados

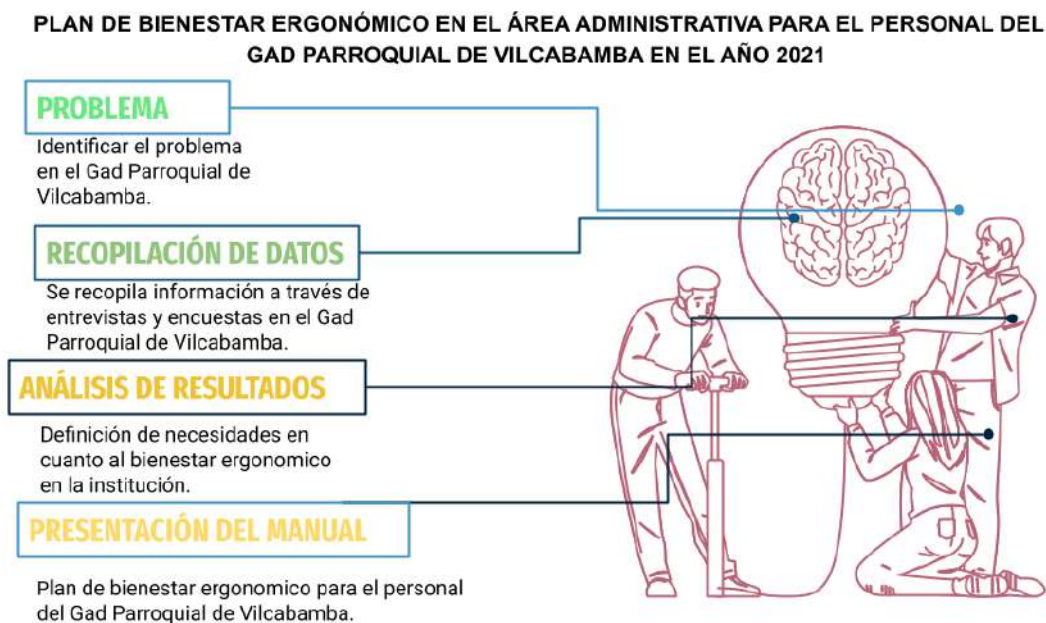
- Satisfacción de los colaboradores
Hará que se enamoren más de su labor y contribuirá a la retención de talento humano.
- Productividad y progreso conjunto
Aportará al progreso de la institución como ecosistema en un ambiente de colaboración, resolución de problemas y comunicación permanente.
- Absentismo disminuye
Con la implantación de programas de bienestar, estos problemas se ven reducidos ante el fomento de la creatividad, la energía y la capacidad de concentración de los empleados, lo que provocan una mayor motivación hacia su trabajo.
- Mejora la salud física, mental y social
Los trabajadores se sentirán motivados, comprometidos y concentrados en su trabajo. La falta de sueño, la deshidratación o estar en baja forma provocan situaciones de riesgo poco deseadas, especialmente cuando se trata de trabajos físicos de responsabilidad.
- Reduce los accidentes y mejora los sistemas de prevención
Mantendrá a los empleados concentrados y reducirá los descuidos, los errores humanos y por ende los accidentes.
- Fomenta la cultura de la positividad y las relaciones personales

Provocara que trabajador, aunque sea inconscientemente, pueda estar más alerta ante cualquier imprevisto y poder solucionar cualquier problema que se le presente en su jornada laboral.

10.5 Beneficiarios

Los beneficiarios de este manual de bienestar ergonómico directamente es el Gad Parroquial de vilcabamba y los beneficiarios indirectos son las personas que desempeñan las actividades en la institución, para enfrentar los problemas ergonómicos que existen en la institución.

1.9 Estructura



1.10 Documento presentado



BIENESTAR ERGONOMICO EN EL GAD PARROQUIAL DE VILCABAMBA

AÑO 2021



AUTOR: JOEL ALEXANDER OCHOA RAMÓN

APROBADO POR: LIC JOHANA CÓRDOVA

**DOCUMENTO APROBADO POR LA CARRERA DE GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO**

LOJA-OCTUBRE-2021

1. *Presentación*

En la actualidad las empresas son más productivas cuando sus colaboradores tienen un bienestar ergonómico en sus lugares de trabajo, esto conlleva a la creación de técnicas y herramientas para tener colaboradores incentivados lo cual las empresas se adaptan a estos elementos para impulsar su crecimiento, porque al momento que los colaboradores cuenten con un clima laboral bueno va aumentar su productividad.

Hoy en día en pocas empresas los colaboradores no cuentan con un bienestar ergonómico por cual no hay un clima laboral que genere productividad, las empresas tienen que tener colaboradores motivados o apoyados en sus necesidades ya que si existiera esta motivación la empresa tendría éxito.

Por esta razón, este manual consiste en técnicas y herramientas que les permite a los colaboradores aplicarlas para que sean más eficientes en sus lugares de trabajo.

2. *Objetivo*

El presente manual de plan de bienestar ergonómico está orientado a mejorar la motivación y productividad de los colaboradores en sus lugares de trabajo obteniendo conocimientos de técnicas y herramientas que les ayudarán a mejorar en sus actividades de trabajo, fortalecer el trabajo en equipo, la motivación laboral y el sentido de pertenencia así la organización, esto se verá reflejado en el cumplimiento de las actividades asignadas y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Se da a conocer técnicas y herramientas como es identificar los factores de riesgos ergonómicos, conocer técnicas para mejorar las posturas físicas en el puesto de trabajo y un ambiente de trabajo adecuado estos pueden ser implementadas en las diferentes empresas ya que consigo obtendrán resultados éxitos y un mejor clima organizacional

3. *Glosario de términos*

A

Auto-motivación. Se traduce en la importancia de trabajar para conseguir una satisfacción personal. Necesidad alta de alcanzar un objetivo con éxito.

Análisis de puesto: estudio de la complejidad del puesto en sus partes que lo conforman, y de las características que una persona debe cumplir para desarrollarlo normalmente.

C

Clima organizacional. Herramienta de mejora basada en la captación periódica de opinión de los empleados sobre los procesos básicos de recursos humanos.

Clima. Conjunto de características del entorno interno (o externo) de la organización que condicionan y mediatizan el grado de cooperación, desarrollo personal y nivel de adhesión de las personas a la organización.

D

Delegación: acto bilateral que permite conferir a un colaborador el encargo de realizar un trabajo, concediéndole la autoridad y libertad necesarias, pero conservando siempre la responsabilidad final de los resultados.

E

Eficiencia: indicador de menor costo de un resultado por unidad de factor empleado y unidad de tiempo. Se obtiene al relacionar el valor de los resultados respecto del costo de producir esos resultados.

Evaluación del desempeño laboral. Herramienta para la medición de las capacidades y habilidades de los empleados a la hora de cumplir sus objetivos en la empresa.

Enriquecimiento del trabajo: Acción cuyo fin es aumentar la satisfacción del personal empleado, que consiste en obtener mayor flexibilidad y variedad en el trabajo.

Evaluación de tareas: Evaluación analítica del comportamiento necesario para la realización de una tarea, que intenta identificar problemas, métodos óptimos de

entrenamiento, formación y las capacidades requeridas para el desempeño de la misma.

M

Motivación. Aquello que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano. En GRH alude al deseo que tiene el individuo de realizar su trabajo lo mejor posible, o de realizar el máximo esfuerzo en la ejecución de las tareas que se le han asignado.

Motivar. Incitar a una persona a «querer hacer» lo que «se debe hacer» en lugar de «tener que hacerlo».

Meta: fin u objetivo de una acción

Métodos de trabajo: constituyen un conjunto nuclear de aprendizajes en el área de Tecnología. Con este término me refiero a un conjunto de destrezas procedimentales, que son muy diversas entre sí, pero que en conjunto son necesarias para enfrentarse a cualquier empresa con orden y asegurar el buen fin de la tarea.

P

Puesto de trabajo. Conjunto de tareas ejecutadas por una sola persona. «El trabajo total asignado a un trabajador individual, constituido por un conjunto específico de deberes y responsabilidades. El número total de puestos de trabajo en una organización equivale al número de empleados más los puestos vacantes».

R

Rotación de puesto de trabajo. El proceso de hacer rotar a los trabajadores por diferentes puestos de trabajo con tareas estrictamente definidas sin que se interrumpa el flujo de trabajo. Enfoque de diseño del puesto de trabajo en el que no se modifica el puesto, sino que se rota al trabajador de un puesto a otro.

Diagnóstico de estudio

Con los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas realizadas al Gad Parroquial de Vilcabamba los problemas de bienestar ergonómico que se presentan son los siguientes:

- Falta de implementación de un clima laboral optimo
- Falta de apoyo de su equipo de trabajo al momento de realizar sus actividades
- Falta de análisis de riesgos ergonómicos
- Muy poco les permiten a los colaboradores hacer uso de sus habilidades y destrezas
- Un porcentaje medio de colaboradores no reciben cursos que les ayude a su desarrollo personal y profesional

En base a los problemas identificados se optó por realizar el plan de bienestar ergonómico que promueva la productividad en la institución, por ello se establece técnicas y herramientas que ayudaran a los colaboradores poder aplicarlas para que sean más productivos en su lugar de trabajo.

4. Desarrollo

Ergonomía

La ergonomía es el conjunto de conocimientos científicos destinados a mejorar el trabajo, y sus sistemas, productos y ambientes para que se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona, según la Asociación Internacional de Ergonomía.

Es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores que se verán involucrados.

5.2 Bienestar ergonómico

El bienestar ergonómico se entiende en una organización desde un plan o programa que implementa medidas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Generalmente, se involucra el desarrollo profesional, personal y familiar.

Entre los resultados que se logran con dichas medidas está una mayor motivación por parte de los empleados, que además se traduce en aumento de productividad. De hecho, un estudio de la Universidad de Warwick, en el Reino Unido, demostró que los colaboradores felices son hasta un 12% más productivo.

4.1 Buenas prácticas ergonómicas

- Mejoras en las oficinas

Adecuación al puesto de trabajo



Es fundamental que los retos y requerimientos del cargo deben responder a las necesidades del colaborador y estimularle

Meta: 75%

Alcance: aumentar la atención a las necesidades de los colaboradores y conseguir que se sientan cómodos en su puesto de trabajo

Tiempo: 2 meses

Recursos: establecer retos a los colaboradores y entregárselos para que puedan ejecutarlos y cumplirlos

Presupuesto: \$30

Responsable: Presidente del Gad Parroquial.

Desarrollo de la actividad: realizar un análisis de los errores que están cometiendo los colaboradores al momento de cumplir sus objetivos o retos en sus actividades de trabajo, luego dar capacitaciones sobre las funciones que debe desempeñar en el puesto de trabajo y así puedan cumplir con las necesidades que tienen los colaboradores.

Mejora de las condiciones laborales



La empresa puede implantar horarios alternativos con el fin de que se adecúen mejor a las necesidades de sus colaboradores, esto mejorará su calidad de vida y permitirá la conciliación laboral, personal y familiar.

Meta: 50%

Alcance: mejorar las condiciones laborales de los colaboradores

Tiempo: 2 meses

Recursos: horarios alternativos que se adecuen a las necesidades de los colaboradores.

Presupuesto: \$25

Responsable: Presidente del Gad Parroquial.

Desarrollo de la actividad: establecer horarios alternativos que se adecuen a las necesidades de los colaboradores como disminuir el horario de comida para que el colaborador pueda culminar con adelanto su jornada de trabajo pueden mejorar la calidad de vida de los colaboradores ya que permitirá la conciliación laboral, personal y familiar.

Reconocimiento de los logros



Que los jefes reconozcan y feliciten a los colaboradores por su trabajo, es muy positivo en la motivación ya que deben implicarse en los resultados, y reconocen los logros de forma personalizada, fomentando un buen clima laboral y un bienestar ergonómico.

Meta: 70%

Alcance: los jefes realicen reconocimientos a sus colaboradores

Tiempo: 1 mes

Recursos: brindar bonificaciones económicas y no económicas

Presupuesto: \$45

Responsable: Presidente del Gad Parroquial

Desarrollo de la actividad: el reconocimiento de logros esto se lo realiza a los colaboradores que dan el cumplimiento del 100% a las actividades establecidas

mediante bonificaciones económicas y no económicas las cuales se pueden llevar a cabo cada mes o una vez al año, logrando la motivación de los colaboradores aumentando y la satisfacción que el colaborador tiene con su trabajo.

Medición y evaluación del clima laboral



Un clima laboral óptimo ayuda alcanzar los objetivos propuestos por la empresa, implementando encuestas y análisis periódicos mediante herramientas tecnológicas que permitan comprobar cuáles son los puntos críticos que afectan y poder corregirlos a tiempo para favorecer la motivación y el desempeño.

Meta: 80%

Alcance: brindar un clima laboral óptimo

Tiempo: 2 meses

Recursos: realizar encuestas y utilizar herramientas tecnológicas para realizar la evaluar

Presupuesto: \$30

Responsable: Presidente del Gad Parroquial

Desarrollo de la actividad: realizar evaluaciones mediante encuestas o herramientas tecnológicas como OpenMet people, Happiness At Work Survey entre otras que nos ayudaran a detectar qué es lo que está afectando, se lo realizaría mediante un análisis para poder corregirlo y de esta manera mejorar el bienestar ergonómico y motivar a los empleados.

Charlas motivacionales



Los equipos de trabajo cuentan con un líder que ayuda a que cada miembro descubra sus potencialidades y las desarrolle al máximo, pero muchas de las veces siempre serán positivo contratar los servicios de un coach motivacional, el cual les brinde charlas sobre cómo mejorar su aspecto laboral, la comunicación y como potenciar las capacidades de cada colaborador. De esta forma el rendimiento de la empresa se verá beneficiado en todo su ámbito.

Meta: 50%

Alcance: tener colaboradores motivados en su lugar de trabajo

Tiempo: 3 meses

Recursos: charlas motivacionales

Presupuesto: \$90

Responsable: presidente del Gad Parroquial

Desarrollo de la actividad: la institución debe contratar un coach motivacional para que los colaboradores reciban charlas que les ayudara a mejorar su aspecto laboral y trabajo en equipo fomentando una comunicación efectiva.

5.2 Recomendaciones para mejorar las posturas físicas en el puesto de trabajo

- **Tenga en cuenta su postura** durante sus actividades diarias, como mirar televisión, lavar los platos o caminar
- **Manténgase activo.** Cualquier tipo de ejercicio puede ayudar a mejorar su postura, pero ciertos tipos de ejercicios pueden ser especialmente útiles. Por ejemplo, yoga, tai chi y otros tipos que se centran en la conciencia del cuerpo. También es una buena idea hacer ejercicios que fortalezcan los músculos alrededor de la espalda, el abdomen y la pelvis.

- **Mantenga un peso saludable.** El peso extra puede debilitar los músculos abdominales, causar problemas de la pelvis y la columna vertebral y contribuir al dolor lumbar (espalda baja). Todo esto puede dañar tu postura
- **Use zapatos cómodos de tacón bajo.** Los tacones altos pueden afectar su equilibrio y obligarlo a caminar de manera diferente. Esto puede aumentar la presión sobre sus músculos y dañar su postura
- **Asegúrese de que las superficies de trabajo estén a una altura cómoda para usted,** ya sea al estar sentado frente a una computadora, preparando la cena o comiendo

Mejorar mi postura cuando estoy sentado

- **Cambie frecuentemente su posición** al estar sentado
- **Haga caminatas breves** alrededor de su oficina o casa
- **Estire sus músculos suavemente** de vez en cuando para ayudar a aliviar la tensión muscular
- **No cruce las piernas.** Mantenga los pies en el piso con los tobillos un poco más adelante de sus rodillas
- **Asegúrese de que sus pies toquen el piso.** Si eso no es posible, use un reposapiés

Mejorar mi postura cuando estoy parado

- Póngase de pie en forma derecha
- Mantenga sus hombros atrás
- Evite que su estómago sobresalga
- Coloque su peso principalmente en las puntas de tus pies
- Mantenga su cabeza erguida

5. Conclusiones

La falta de capacitación y motivación son índices que permiten que los colaboradores no tengan un buen desenvolvimiento al momento de realizar sus actividades en la institución.

La insatisfacción laboral comunicación mucha de las veces se da por falta de motivación o comunicación por parte de los directivos de la institución, produciendo un bajo desempeño en los colaboradores.

6. Recomendaciones

Se recomienda al Gad Parroquial de Vilcabamba a mantener constantemente al personal motivado estableciendo cualquier tipo de recompensa, esto ayuda a tener colaboradores productivos.

Generar un clima laboral bueno entre los directivos y los colaboradores, en base a la supervisión de sus actividades creando confianza y un mejor ambiente laboral.



La tragedia no es no alcanzar tus objetivos, la tragedia es no tener objetivos que alcanzar.
Benjamin Mays.



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



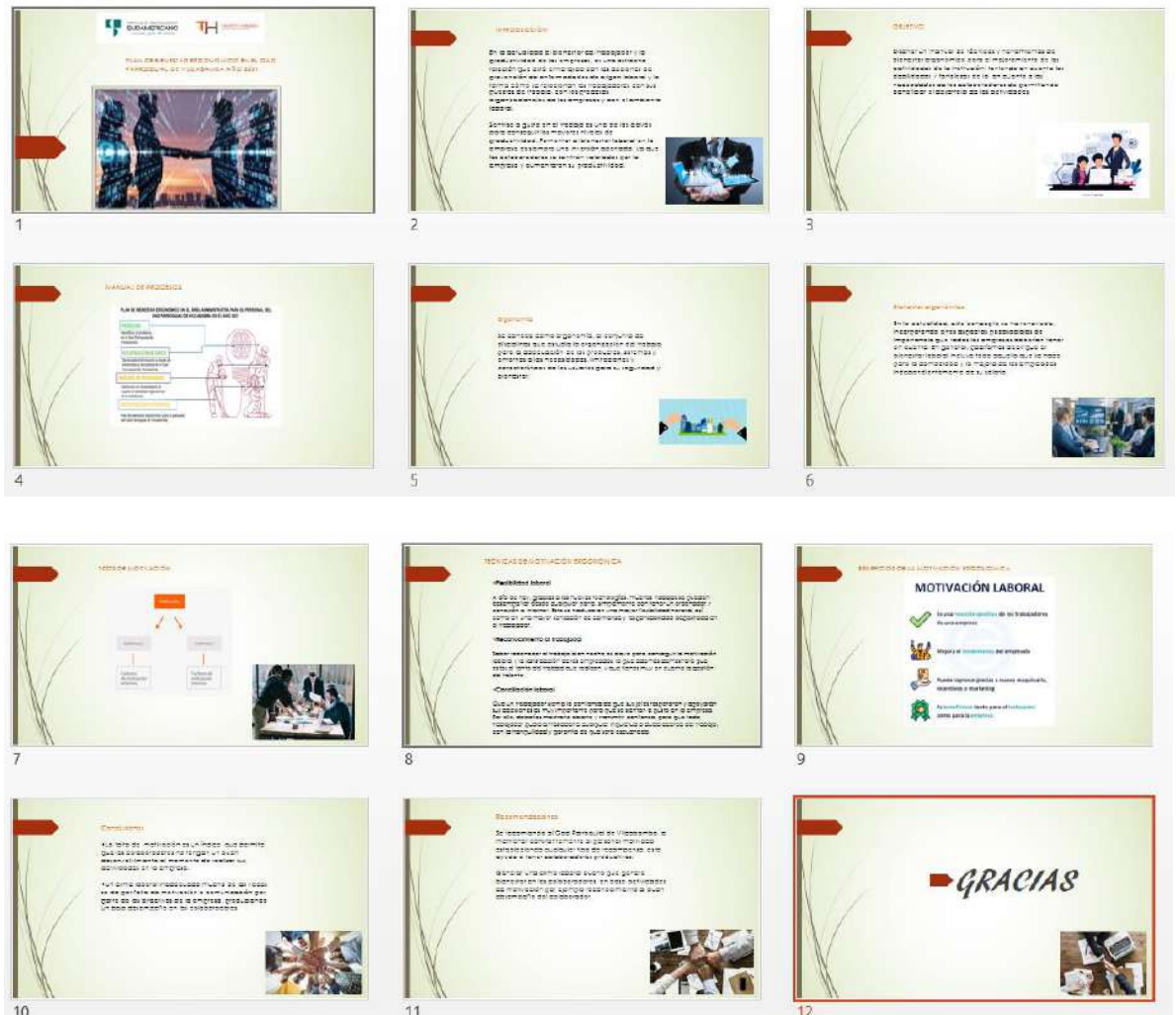
TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR



Medio de socialización

La socialización de los resultados se realizó de manera presencial (IN SITU) en la institución.

Material visual utilizado



Entrega de resultados

Ya realizada la propuesta de acción que corresponde a la elaboración de un plan de bienestar ergonómico, procedí a realizar la entrega del plan para que la tutora de tesis revise y apruebe.

Conclusiones

- Se recopiló información bibliográfica utilizando revistas, libros y páginas web acerca de la importancia de bienestar ergonómico en las empresas y la productividad que produce tener un ambiente laboral adecuado para los colaboradores.
- Se identificó la insatisfacción laboral aplicando encuestas y entrevistas en las oficinas del Gad Parroquial de Vilcabamba.
- Elaboración de un plan de motivación laboral mediante técnicas y herramientas para mejorar las diferencias que existen en los colaboradores y promover un ambiente ergonómico bueno para los colaboradores.
- Socializar el plan de motivación laboral mediante una guía para que obtengan conocimiento de la importancia del bienestar ergonómico en las empresas, lo puedan ejecutar y disminuir el estrés laboral por un ambiente laboral inadecuado.

Recomendaciones

- Se debe mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo de los colaboradores, para que les puedan brindar un ambiente de trabajo agradable y puedan realizar sus actividades de una mejor forma.
- Se debe capacitar a los s colaboradores en relación a la comunicación efectiva y liderazgo para que contribuyan al mejoramiento en la cooperación y comunicación entre compañeros de trabajo para que exista un mayor rendimiento y productividad.
- Realizar evaluaciones periódicas que contribuyan al mejoramiento, en la cooperación, integración y comunicación entre colaboradores y compañeros de trabajo y de esta manera implementar programas de incentivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Equipo BeeDIGITAL. (09 de Enero de 2021). *beedigital*. Obtenido de <https://www.beedigital.es/prevencion-riesgos/tipos-de-riesgos-laborales-los-riesgos-ergonomicos/>
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno de Tovar, L. (03 de Diciembre de 2006). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Benitez Torres, T. (04 de Junio de 2018). Marco Institucional ITSS. *Marco Institucional ITSS*. Loja, Loja, Ecuador. Recuperado el 04 de Junio de 2018
- Blazco, L. S. (03 de Marzo de 2014). *Cosas de arquitectos*. Obtenido de <https://www.cosasdearquitectos.com/2011/03/metodologia-proyectual-por-bruno-munari/>
- Camus, J. C. (2009). Tienes 5 segundos. En J. C. Camus, *Tienes 5 segundos* (pág. 60). Santiago - Chile: Escuela de periodismo Universidad Diego Portales.
- Cañas, J. J. (03 de Mayo de 2015). *researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/277006419_Ergonomia
- Carillo, M. V. (2005). La Nueva Publicidad Digital. *Servicios Digitales y Contenidos Interactivos que Generen 'Experiencias' en los Consumidores*, Red de Revistas Científicas de América Latina,.
- CENEA. (18 de ENERO de 2018). *CENEA*. Obtenido de <https://www.cenea.eu/riesgos-ergonomicos/>
- CENEA. (20 de FEBRERO de 2018). *CENEA*. Obtenido de <https://www.cenea.eu/la-ergonomia-ocupacional-en-ecuador/>
- Cenea. (18 de Marzo de 2021). *Cenea*. Obtenido de <https://www.cenea.eu/riesgos-ergonomicos/>
- Contreras, F. G. (Noviembre de 2015). *www.scielo.conicyt.cl*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34292015000400014
- Delgado, J. J. (03 de MARZO de 2011). *ERGONOMIA EN LOS SISTEMAS DE TRABAJO*. Obtenido de <http://www.infocop.es/pdf/libroergonomia.pdf>
- Delgado, J. J. (03 de Marzo de 2011). *Infocop*. Obtenido de <http://www.infocop.es/pdf/libroergonomia.pdf>
- Delgado, J. J. (03 de Marzo de 2011). *ugt*. Obtenido de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_ergonomiassistemastrabajo2011/publication.pdf
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (02 de Enero de 2007). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- digitales, R. (2016 de 2016). *gredos.usal.es*. Obtenido de <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131421/Recursos%20digitales.pdf;jsessionid=2FAF24A5DC69516014CEFB1943F26DDF?sequence=1>
- ergoibv. (22 de febrero de 2016). *Ergo,ibv*. Obtenido de <http://www.ergoibv.com/blog/riesgos-ergonomicos-medidas-para-prevenirlos/>
- Escobedo, J. M. (2014). ista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa. *La Difusión del Trabajo Académico Como Parte Fundamental de la Mercadotecnia Educativa*.

- Espinosa de Rios , M., & Morillo Vivanco, R. A. (1993). *Nociones Básicas de Investigación Científica*. Loja: Gradimar.
- Estela Barba, M. F. (05 de Enero de 2014). *SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Fachelli, P. L.-S. (01 de Febrero de 2015). *UAB*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Fernández, I. G. (2016). *Universitat Obertade Catalunya*. Obtenido de <http://disseny.recursos.uoc.edu>: <http://disseny.recursos.uoc.edu/recursos/dis-marca/4-los-colores-2/>
- Ferreño, E. (26 de agosto de 2018). *Profesional Review*. Obtenido de www.profesionalreview.com: <https://www.profesionalreview.com/2018/08/26/adobe-indesign-que-es/>
- Fonseca, M. G. (11 de Diciembre de 2006). *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400008
- Fundación de prevención de riesgos laborales. (03 de ABRIL de 2015). *ISTAS*. Obtenido de ISTAS: <https://istas.net/sites/default/files/2019-12/M1.Ergonom%C3%ADa.Conceptos%20generales.pdf>
- Fundación salud laboral. (05 de Marzo de 2021). *Istas*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral>
- García-Valcárcel Muñoz-Repiso, G.-V. (2016 de 2016). *gredos.usal.es*. Obtenido de Recursos digitales para la mejora de la enseñanza y el aprendizaje: <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131421/Recursos%20digitales.pdf;jsessionid=2FAF24A5DC69516014CEFB1943F26DDF?sequence=1>
- Gil, E. P. (2002). Identidad y nuevas tecnologías. www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/gil0902/gil0902.html.
- Gómez, A. P. (2004). *La cultural escolar en la sociedad neoliberal*. Málaga: Morata, cuarta edición.
- González, M. A. (05 de Abril de 2018). *gaes*. Obtenido de <https://www.gaesmedica.com/es-es/ergonomia-quirurgica/ergonomia-laboral>
- Guillen, D. E. (20 de Septiembre de 2018). *SCIELO*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>
- Hartvigsen J. (08 de Febrero de 2021). *Who.int*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions>
- investigación, T. e. (2008). *academia.edu*. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/41375407/Tecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clases_1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clas.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AK
- Istas. (03 de Diciembre de 2019). *istas*. Obtenido de <https://istas.net/sites/default/files/2019-12/M1.Ergonom%C3%ADa.Conceptos%20generales.pdf>
- Jaureguiberry, M. E. (10 de Enero de 2021). *unicen*. Obtenido de <https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/ERGONOMIA.pdf>

- Kaufmann-Argueta, J. (Febrero de 2014). *Publicidad Tradicional a la Digital. Universidad de Navarra.*
- línea, R. d. (2009 de 2009). *www.dialnetunirioja.es*. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi50rXQqbfqAhVChOAKHQxiBdwQFjAJegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4781052.pdf&usq=AOvVaw1ApWv0Fo6A2fTXpVr6wF7Y>
- María Eugenia Sánchez Ramos. (2013). *fido.palermo.edu*. Obtenido de fido.palermo.edu: https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/049A7.pdf
- Martínez, C. (S/F). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/instrumentos-investigacion-documental-campo/>
- Noguera, B. (12 de Junio de 2021). *Culturación*. Obtenido de <https://culturacion.com/beneficios-de-la-ergonomia/>
- Olivero Sánchez , F. R., & Navas Montes , Y. (2010). Calidad de la Educación Superior en América Latina. En F. R. Olivero Sánchez, & Y. Navas Montes, *Calidad de la Educación Superior en América Latina* (pág. 30; 1). Cuba: Editorial Universitaria. Recuperado el 18 de 06 de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliosudamericanolojasp/detail.action?docID=3188503&query=Calidad%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20para%20america%20latina>
- Orange, F. (2016). *fundaciónorange.es*. Obtenido de http://www.fundacionorange.es/wp-content/uploads/2016/11/eE_La_transformacion_digital_del_sector_educacion-1.pdf
- Poma, M. A. (31 de Enero de 2010). *GAD VILCABAMBA*. Obtenido de <https://vilcabamba.gob.ec/lotaip-2020/>
- Prevalia, S.L.U. (09 de febrero de 2013). *aje*. Obtenido de http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje_ergonomicos.pdf
- Prevencionar. (08 de Noviembre de 2020). *Setemcat*. Obtenido de <https://prevencionar.com/2020/11/08/definicion-y-objetivos-de-la-ergonomia/#:~:text=Los%20principales%20objetivos%20de%20la,de%20fatiga%20f%C3%ADsica%20y%20mental.>
- Quijada, D. F. (2014). *Tecnologías de la persuasión.*
- Robles, F. (S/F). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/diseño-metodologico-investigacion/>
- RRHH Digital,. (08 de NOVIEMBRE de 2018). *RRHH DIGITAL*. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/133639/La-falta-de-ergonomia-en-el-trabajo-es-una-de-las-principales-causas-de-las-bajas>
- Rubio, P. M. (2018). *REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL. REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL.*
- Sánchez Ramos, M. E. (2012). El Concepto Diseño en el taller de Diseño: Reflexiones Teóricas. *Insigne Visual*, 6.
- Sánchez, F. (06 de Octubre de 2021). *Med solutions*. Obtenido de <http://www.medsolutions.pe/objetivos-salud-ocupacional/>
- Tena Suck , A. (1995). *Manual de Investigación Documental: Elaboración de tesinas. Ilustrada, erimpresa*. Obtenido de

- https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&dq=que+es+el+metodo+fenomenologico+de+investigacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Torres, C. (2010). Universidad Técnica de Ambato. Especialización en Bibliotecología y documentación.
- Unidas, N. (S/F). *academicimpact.un.org*. Recuperado el 18 de Junio de 2018, de *academicimpact.un.org*:
<https://academicimpact.un.org/es/content/educaci%C3%B3n-superior>
- Vasquez, R. (18 de Junio de 2017). *scribd*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/351632325/Beneficios-de-La-Ergonomia>
- Vicerrectoría Académica Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2018). *Biblioteca.ucv.cl*. Recuperado el 20 de Junio de 2018, de http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/metodos_tecnicas_investigacion.php
- Weller, M. (2011). *Producción Académica*.
- Zapataman, H. (23 de Marzo de 2012). *scribd*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/86512891/Enfermedades-Profesionales-de-Riesgo-Ergonomico>

Anexos

Presupuesto

Un presupuesto se refiere a la cantidad de dinero que se necesita para hacer frente a cierto número de gastos necesarios para acometer un proyecto. De tal manera, se puede definir como una cifra anticipada que estima el coste que va a suponer la realización de dicho objetivo.

Recursos

Entendemos como presupuesto a un cálculo monetario anticipado para la ejecución de distintos procesos investigativos en el que se detallan los gastos previstos dentro de un período de tiempo determinado.

Recursos humanos y técnicos

Los recursos necesarios para la investigación son considerados como un aspecto administrativo dentro del proceso de desarrollo, están delimitados y expresados a través de un presupuesto en donde se consideran los siguientes aspectos

Recursos humanos

Investigador: JOEL ALEXANDER OCHOA RAMÓN

Director Proyecto de Investigación: ING. JOHANA CORDOVA TOBAR

Recursos materiales

- Computador portable
- Flash memory 8G
- Servicio de internet
- Suministros de oficina
 - Libreta de anotaciones
 - Esferográficos
 - CD

- Material de apoyo

Libros

Internet

Tabla 13: Presupuesto recursos materiales y tecnológicos

Recursos	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Recursos materiales	20	1.40	28,00
Transporte	1	784	784,00
Proyecto de titulación	3	5	15,00
Imprevistos	2	2	4,00
Hoja valorada	6	20	120,00
Internet(6meses)	6	10	60,00
Luz(6meses)	1	500	500,00
Recursos tecnológicos	1	10	10,00
Computadora portátil	1	2	2,00
USB			1,523
CD			
Total egresos			

Fuente: el autor (Joel Alexander Ochoa Ramón)

Elaboración del diseño metodológico: Metodologías y técnicas a ser utilizadas en la investigación	x															
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Determinación de la muestra, recursos, y bibliografía. Para determinar la muestra cooperará con ustedes el Ing. Fernando Pesantez. Los tutores deben recordar con anticipación el tema al Rectorado.	x																							
Semana de presentación del proyecto ante el Vicerrectorado con la petición para su aprobación	x																							
Desarrollo de investigación y propuesta de acción													x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de conclusiones y recomendaciones y levantamiento del documento final del borrador de proyecto de investigación																	x							
Entrega de borradores de proyectos de investigación de fin de carrera, de acuerdo al horario que estipule Secretaría General.																					x			

Fuente: el autor (Joel Alexander Ochoa Ramón)

14.3 Certificación de aprobación – vicerrectorado

VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 07 de julio del 2021
Of. N° 174-V-ISTS-2021

Sr. Ochoa Ramon Joel Alexander
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TALENTO HUMANO DEL ISTS
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el proyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **"PLAN DE BIENESTAR ERGONÓMICO EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA PARA EL PERSONAL DEL GAD PARROQUIAL DE VILCABAMBA EN EL AÑO 2021"**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Lic. Nancy Johana Córdova Tobar Mgs.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,


Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR ACADEMICO DEL ISTS
c/c. Estudiante, Archivo



Matriz: Miguel Riofrío 156-25 entre Sucre y Bolívar. Telfs: 07-2587258 / 07-2587210 Pagina Web:
www.tecnologicosudamericano.edu.ec

14.4 Certificado de ejecución del proyecto



Vilcabamba, 13 de octubre de 2021

Lic. Carlos Nicolas Ortiz Armijos
PRESIDENTE DEL GAD VILCABAMBA
A petición de parte interesada.-

CERTIFICA:

Que el Sr. JOEL ALEXANDER OCHOA RAMÓN, con CI. 1105989006, estudiante del Instituto Superior tecnológico SUDAMERICANO, realizo encuestas del plan de bienestar ergonómico, a funcionarios del GAD Parroquial de Vilcabamba para su proyecto de tesis.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad facultando al portador hacer uso del presente en lo que estime pertinente.

Atentamente,


Lic. Carlos Nicolas Ortiz Armijos
PRESIDENTE DEL GAD VILCABAMBA



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
DE LA PARROQUIA VILCABAMBA.**
Teléfono: 07 2540 016
Celular: 099 709 9901
Web: www.vilcabamba.gub.ec

Scanned by TapScanner

14.2 Certificado de implementación del proyecto

Vilcabamba, 13 de octubre de 2021


Valle de la longevidad

Lic. Carlos Nicolas Ortiz Armijos
PRESIDENTE DEL GAD VILCABAMBA
A petición de parte interesada.-

CERTIFICA:

Que el Sr. JOEL ALEXANDER OCHOA RAMÓN, con CI. 1105989006, estudiante del Instituto Superior tecnológico SUDAMERICANO, realizo la socialización del Manual de técnicas y herramientas de motivación ergonómica en el GAD parroquial de Vilcabamba año 2021 de manera presencial el día 12 de septiembre de 2021 en horario de 10H00 a 11H00.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad facultando al portador hacer uso del presente en lo que estime pertinente.

Atentamente,


Lic. Carlos Nicolas Ortiz Armijos
PRESIDENTE DEL GAD VILCABAMBA



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
DE LA PARROQUIA VILCABAMBA.
Teléfono: 07 2040 035
Celular: 099 719 8811
Web: www.vilcabamba.gub.ec
Email: informacion@vilcabamba.gub.ec

Scanned by TapScanner

14.5 Encuesta aplicada

La presente encuesta busca promover la salud y el bienestar laboral, reducir los accidentes e incidentes ocasionados en los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, mediante la información obtenida se podrá garantizar adecuadas condiciones de trabajo y mejores resultados en el desempeño de los trabajadores.

1. ¿Conoce usted a que hace referencia el término ergonomía?

SI () NO ()

2. Sabía usted que la ergonomía es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores?

SI () NO ()

3. ¿Dentro de la institución a escuchado usted hablar a cerca de un reglamento ergonómico adecuado?

SI () NO ()

4. ¿Dentro de su área de labores le han brindado información sobre los riesgos ergonómicos?

SI () NO ()

5. ¿En su desempeño laboral le han proporcionado instrucciones a cerca de posturas adecuadas y cómodas?

SI () NO ()

6. ¿En su puesto de trabajo sus movimientos son repetitivos y sus actividades son monótonas?

SI () NO ()

7. ¿Cree usted que la altura de la superficie de trabajo (mesa, repisas, equipos de computación etc.) es adecuada para realizar sus actividades laborales?

SI () NO ()

8. ¿Considera usted importante que el adoptar una postura adecuada en su área de trabajo le ayuda a obtener un mejor desempeño laboral??

SI () NO ()

9. ¿El confort térmico le permite trabajar de manera correcta? (Iluminación, temperatura y ventilación)

SI () NO ()

10. Distingue molestias frecuentes en la vista, espalda, muñecas. ¿Qué le afecten al momento de realizar sus actividades laborales?

SI () NO ()

11. ¿Considera usted importante que dentro de la organización exista un programa de capacitación ergonómico que le ayude a orientar su desempeño laboral?

SI () NO ()

12. ¿En la actualidad considera usted importante la implementación de pausas activas durante su jornada laboral?

SI () NO ()

14.4 Entrevista aplicada

La ergonomía busca promover la salud y el bienestar laboral, reducir los accidentes e incidentes, mismos que son muchos dentro de una organización, es por ello que en el presente trabajo investigativo se analizarán los factores o situaciones laborales que tienden a dañar o amenazar gravemente la salud de los trabajadores. La información obtenida ayudará a mejorar y garantizar las condiciones de trabajo de sus colaboradores.

- 1) ¿Cuál es su área de desempeño y que funciones desarrolla continuamente?
- 2) ¿Considera usted que dentro de la organización se ha trabajado en planes de bienestar ergonómico? ¿Por qué?
- 3) ¿Cuántas horas al día permanece en la misma postura? ¿Cree usted que ello afecta a su desempeño laboral?
- 4) ¿Qué aspectos considera usted que debería mejorar dentro de su espacio de trabajo?
- 5) ¿Ha escuchado hablar de las pausas activas, considera importante implementarlas en la empresa?
- 6) ¿Cree usted que es importante que se aplique un plan de bienestar ergonómico en la empresa? ¿Porque?
- 7) ¿En la actualidad la empresa se interesa por su bienestar y se preocupa por mejorar sus condiciones laborales? ¿Sugiera cambios o mejoras?

14.6 Plan de socialización

Tabla 1: Plan de Capacitación

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
30 de agosto del 2021	Herramientas tecnológicas como la computadora y las diapositivas.	Socializar el tema a los compañeros y luego proceder a contestar las interrogantes.	Realizar la socialización mediante una exposición con diapositivas para que tengan conocimiento sobre la motivación laboral y la productividad en las empresas.	Bienestar ergonómico	30 de agosto	10-11:00 Am	Ninguna observación

Fuente: el autor

14.7 Certificado de abstract





CERTIF N° 030-KC-ISTS-2021
 Loja, 27 de octubre de 2021

La suscrita, Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño, **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 del señor estudiante **JOEL ALEXANDER OCHOA RAMÓN**, 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 presentación dentro del empastado 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.

Signed by:

 Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño
 ENGLISH TEACHER

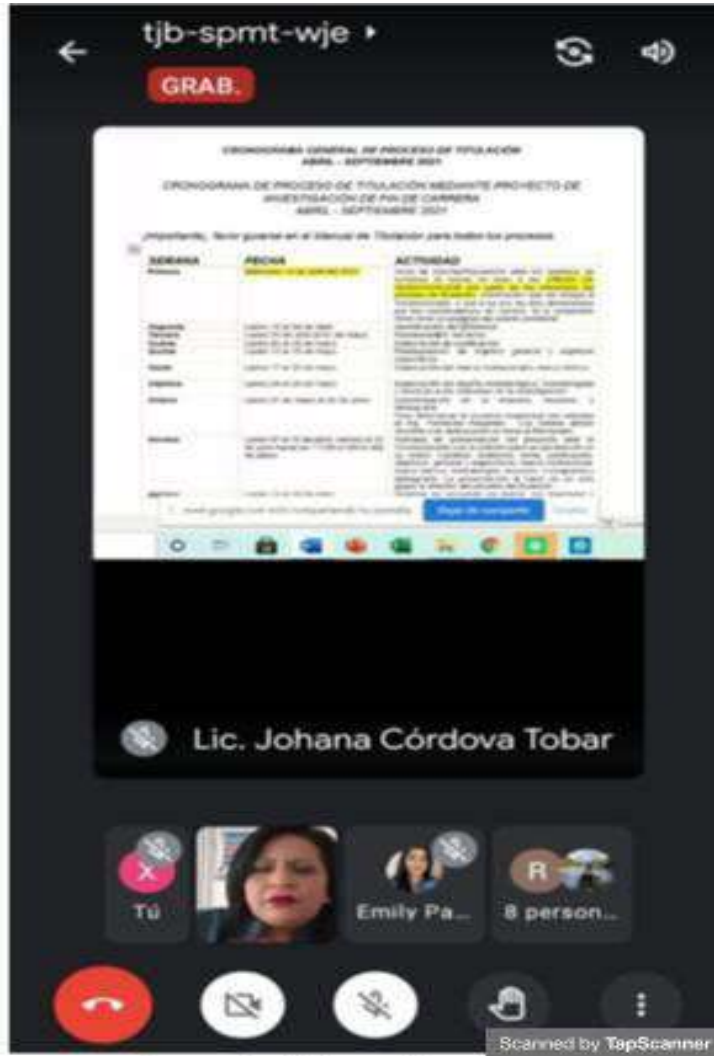
Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño
DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS

Scanned by TapScanner

14.8 Evidencias fotográficas del proceso

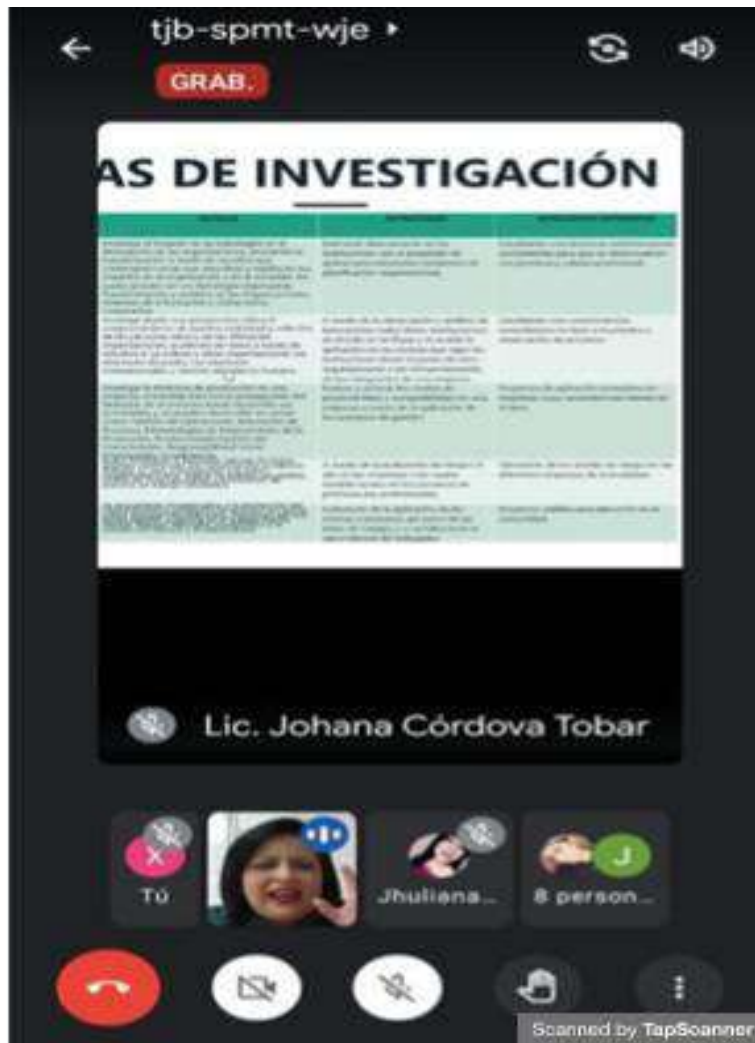
Fase 1

Figura 15: Anexo fase 1 del proyecto de investigación



Fuente: el autor (Joel Alexander Ochoa Ramón)

Figura 16: Anexo fase I del proyecto de investigación



Fuente: el autor (Joel Alexander Ochoa Ramón)

Figura 17: Anexo fase 1 del proyecto de investigación



Fuente: el autor (Joel Alexander Ochoa Ramón)

Fase 2

Figura 18: Anexo fase 2 del proyecto de investigación

The image shows a digital survey form. At the top, there are two logos: on the left, the logo for Instituto Tecnológico Sudamericano with the tagline 'Iniciamos juntos de talento'; on the right, the logo for Talento Humano Tecnología Superior. Below the logos, the title 'Bienestar Ergonómico' is displayed in a large, bold font. Underneath the title, there is a paragraph of text explaining the purpose of the survey: 'La presente encuesta busca promover la salud y el bienestar laboral, reducir los accidentes e incidentes ocasionados en los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, mediante la información obtenida se podrá garantizar adecuadas condiciones de trabajo y mejores resultados en el desempeño de los trabajadores.' Below this text is a question: '1. ¿Conoce usted a que hace referencia el término ergonomía?'. There is a radio button next to the word 'SI' (Yes). At the bottom right of the form, there is a watermark that says 'Scanned by TapScanner'.

Fuente: el autor (Joel Alexander Ochoa Ramón)

Figura 18: Anexo fase 2 del proyecto de investigación



Fuente: el autor (Joel Alexander Ochoa Ramón)

Socialización

Figura 19: Anexo de la socialización



Fuente: el autor (Joel Alexander Ochoa Ramón)

Figura 20: Anexo de la socialización



Fuente: el autor (Joel Alexander Ochoa Ramón)

Figura 21: Anexo de la socialización



Fuente: el autor (Joel Alexander Ochoa Ramón)

Figura 22: Anexo de la socialización



Fuente: el autor (Joel Alexander Ochoa Ramón)

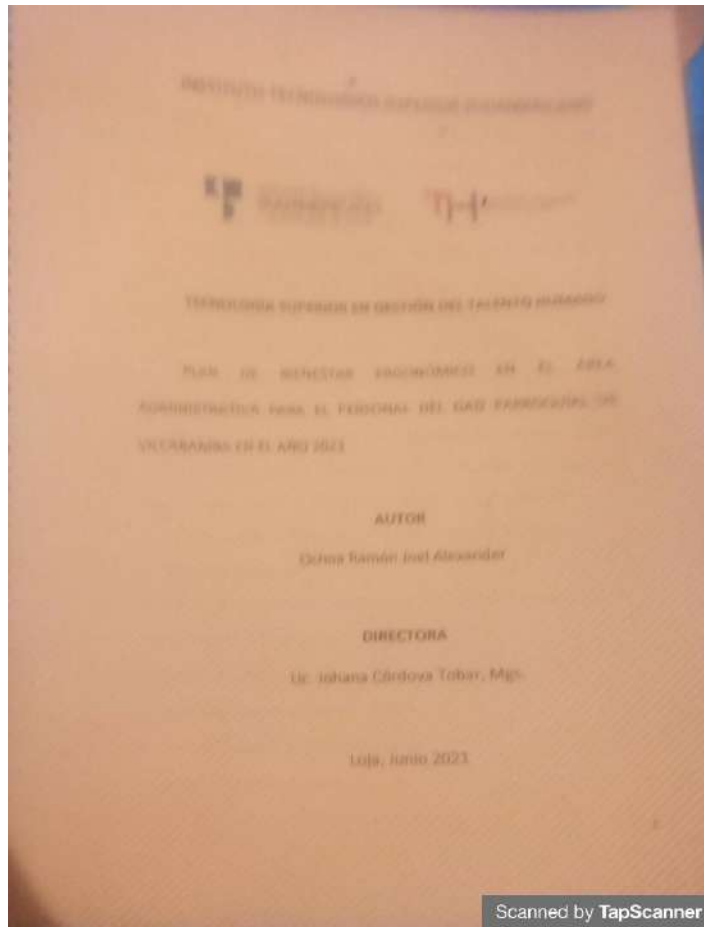
Entrega de resultados

Figura 23: Anexo de la entrega de resultados al presidente del Gad Parroquial de Vilcabamba.



Fuente: el autor (Joel Alexander Ochoa Ramón)

Figura 24: Entrega del anteproyecto



Fuente: el autor (Joel Alexander Ochoa Ramón)

Figura 25: entrega de resultados

The figure displays a series of 16 pages from a report titled "BIENESTAR ERGONOMICO EN EL GAD PARROQUIAL DE VILCABAMBA AÑO 2021". The pages are organized into a grid and contain the following content:

- Page 1 (Cover):** Title "BIENESTAR ERGONOMICO EN EL GAD PARROQUIAL DE VILCABAMBA AÑO 2021", author "DORIS ALEXANDER DUCHON BARRON", and date "15-04-OCTUBRE 2021".
- Page 2 (Table of Contents):** A table listing sections and their page numbers:

1. Introducción	4
2. Objetivo	5
3. Justificación	6
4.1. Importancia	6
4.2. Necesidad de la investigación	6
5. Recomendaciones para mejorar las posturas	6
5.4. Recomendaciones de trabajo de pie	7
5.5. Recomendaciones de trabajo en el oficina	8
6. Objetivos de la investigación	10
7. Metodología	10
8. Resultados	10
- Page 3 (Introduction):** Discusses the importance of ergonomics in the public sector and the role of the research.
- Page 4 (Objective):** States the primary objective is to identify ergonomic risks in the public sector and propose measures to improve the work environment.
- Page 5 (Justification):** Explains why this research is necessary to improve the health and productivity of public employees.
- Page 6 (Importance and Need):** Discusses the importance of ergonomics in the public sector and the need for research to improve the work environment.
- Page 7 (Recommendations for Postures):** Provides specific recommendations for improving postures in the workplace.
- Page 8 (Conclusions):** Summarizes the findings and provides conclusions based on the research.
- Page 9 (Methodology):** Describes the research methodology, including the use of questionnaires and interviews.
- Page 10 (Results):** Presents the results of the research, including the identification of ergonomic risks.
- Page 11 (Conclusions):** Summarizes the findings and provides conclusions based on the research.
- Page 12 (Recommendations):** Provides specific recommendations for improving the work environment.
- Page 13 (References):** Lists the sources used in the research.
- Page 14 (Appendix):** Contains additional information related to the research.
- Page 15 (Bibliography):** Lists the sources used in the research.
- Page 16 (Index):** Provides a quick reference to the content of the report.

Use zapatos cómodos de tacón bajo. Los tacones altos pueden afectar su equilibrio y obligarlo a caminar de manera diferente. Esto puede aumentar la presión sobre sus músculos y dañar su postura.

Asegúrese de que las superficies de trabajo estén a una altura cómoda para usted, ya sea al estar sentado frente a una computadora, preparando la cena o comiendo.

Mejorar mi postura cuando estoy sentado

- Cambie frecuentemente su posición al estar sentado
- Haga caminatas breves alrededor de su oficina o casa
- Estire sus músculos suavemente de vez en cuando para ayudar a aliviar la tensión muscular
- No cruce las piernas. Mantenga los pies en el piso con los tobillos un poco más adelante de sus rodillas
- Asegúrese de que sus pies toquen el piso. Si eso no es posible, use un reposapiés

Mejorar mi postura cuando estoy parado

- Póngase de pie en forma correcta
- Mantenga sus hombros atrás
- Evite que su estómago sobresalga
- Coloque su peso principalmente en las puntas de sus pies
- Mantenga su cabeza erguida

5. Conclusiones


La falta de capacitación y motivación son razones que permiten que los colaboradores no tengan un buen desenvolvimiento al momento de realizar sus actividades en la institución.

La insatisfacción laboral ocasionada muchas de las veces se da por falta de motivación o comunicación por parte de los directivos de la institución, produciendo un bajo desempeño en los colaboradores.

6. Recomendaciones

Se recomienda al Círculo Proccual de Yucubamba, a mantener constantemente al personal sottrodo establecimiento cualquier tipo de recompensa, esto ayuda a tener colaboradores productivos.


Generar un clima laboral bueno entre los directivos y los colaboradores, en base a la supervisión de sus actividades creando confianza y un mejor ambiente laboral.



La tragedia no es no alcanzar tus objetivos, la tragedia es no tener objetivos que alcanzar Benjamin Mays.

GRUPO VULCANIZACION SUDAMERICANO
Planificando juntos el futuro.

TH TALENTO PERSONAL
Desarrollando talentos.



Scanned by TapScanner

Fuente: Joel Alexander Ochoa Ramón