

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

“Programa de bienestar laboral para los colaboradores del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro de la provincia de Loja para el año 2022”

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de tecnólogo en la tecnología superior en gestión del talento humano

AUTORES

Mogrovejo Muñoz Romel Danilo
González González Lauro Marcelo

DIRECTOR

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Msg.

Loja, 02 de noviembre de 2022

Certificación

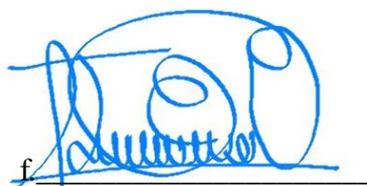
Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, **PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022**; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, 02 de noviembre de 2022



f. _____

Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs

1104288418

Declaración juramentada

Loja, 02 de noviembre de 2022

Nombres: Romel Danilo

Apellidos: Mogrovejo Muñoz

Cédula de Identidad: 1103439871

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: abril – septiembre 2022

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

Programa de bienestar laboral para los colaboradores del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro de la provincia de Loja para el año 2022

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

Declaro bajo juramento que:

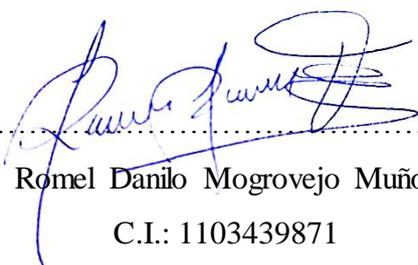
1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo 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.



.....

Romel Danilo Mogrovejo Muñoz
C.I.: 1103439871

Declaración juramentada

Loja, 02 de noviembre de 2022

Nombres: Lauro Marcelo

Apellidos: González González

Cédula de Identidad: 1103720569

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: abril – septiembre 2022

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

Programa de bienestar laboral para los colaboradores del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro de la provincia de Loja para el año 2022

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.



.....
Lauro Marcelo González González

C.I.: 1103720569

Dedicatoria

El presente proyecto lo dedico especialmente a Dios, por ser el inspirador y otorgarme con sus bendiciones la sabiduría suficiente para culminar con éxito mi carrera profesional. A mis padres que siempre fueron el pilar más importante, que con su amor, ejemplo y apoyo incondicional me encaminaron a seguir adelante con esperanzas y la fe puesta en mí. De igual manera a mis hermanos y sobrinos por todo su apoyo y palabras de aliento que de una u otra manera me acompañan en todas mis metas y sueños.

Romel Danilo Mogrovejo Muñoz

Dedicatoria

A mi esposa María Rosario Parra Puchaicela, quien me apoyado en cada paso de mi vida brindándome todo su amor y confianza, quien me ha dado el empuje y valor para seguir adelante en cada caída y ha celebrado conmigo todos mis triunfos.

A mis hijos Joby Xavier González Parra, Lezly Lizbeth González Parra y Junior Marcelo González Parra por su ayuda y motivación incondicional, por ayudarme a ser mejor cada día.

Dedico este proyecto de titulación a mi familia, con el deseo de retribuir de alguna forma la confianza y cariño que han depositado en mí; este logro, para ellos.

Lauro Marcelo González González

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a mi tutor Mgs. Jackson Michael Quevedo Jumbo, por impartir su conocimiento día a día con esfuerzo, dedicación y profesionalismo en cada etapa de este proceso de titulación para alcanzar los resultados deseados.

De igual forma agradezco al Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro por toda la predisposición y apertura brindada en todo el proceso al poner en práctica todos mis conocimientos en la realización del presente proyecto

Finalmente, a Dios, a mis padres que siempre fueron mi soporte, a mis hermanos, y aquellas personas especiales por su apoyo incondicional, por todas sus palabras de aliento que fueron de vital ayuda y motivación para poder llegar hasta aquí, mis sinceros agradecimientos.

Romel Danilo Mogrovejo Muñoz

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a mi tutor Mgs. Jackson Michael Quevedo Jumbo, por impartir su conocimiento día a día con esfuerzo, dedicación y profesionalismo en cada etapa de este proceso de titulación para alcanzar los resultados deseados.

De igual forma agradezco al Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro por toda la predisposición y apertura brindada en todo el proceso al poner en práctica todos mis conocimientos en la realización del presente proyecto

Finalmente agradezco a Dios por iluminar mi camino y acompañarme durante toda mi vida, brindándome la salud y la capacidad de asimilar satisfactoriamente los conocimientos hasta ahora obtenidos.

Lauro Marcelo González González

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; el Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera; Romel Danilo Mogrovejo Muñoz y Lauro Marcelo González González en calidad de autores del proyecto de investigación de fin de carrera; mayores de edad emiten la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. - Romel Danilo Mogrovejo Muñoz y Lauro Marcelo González realizaron la Investigación titulada: **Programa de bienestar laboral para los colaboradores del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro de la provincia de Loja para el año 2022**, 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 Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, 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 el Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera; Romel Danilo Mogrovejo Muñoz y Lauro Marcelo González González, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: **Programa de bienestar laboral para los colaboradores del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro de la provincia de Loja para el año 2022** 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.

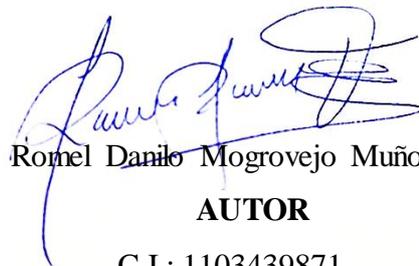
Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, el 02 de noviembre del año 2022.



Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs.

DIRECTOR

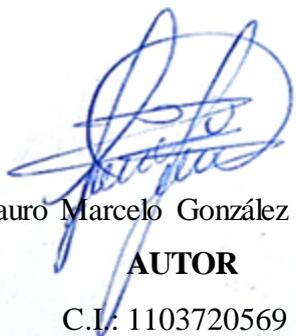
C.I.: 1104288418



Romel Danilo Mogrovejo Muñoz

AUTOR

C.I.: 1103439871



Lauro Marcelo González González

AUTOR

C.I.: 1103720569

Índice

Certificación	I
Declaración juramentada	II
Declaración juramentada	IV
Dedicatoria.....	VI
Dedicatoria.....	VII
Agradecimiento	VIII
Agradecimiento	IX
Acta de cesión de derechos	X
1. Resumen	1
3. Problematización	5
4. Tema	7
5. Justificación	8
6. Objetivos	10
6.1. Objetivo general.....	10
6.2. Objetivos específicos.....	10
7. Marco teórico	11
7.1.1. Logo institucional.....	11
7.1.2. Reseña histórica.....	11
7.1.3. Filosofía organizacional (misión, visión y valores)	12
7.1.4. Organigrama general	14
7.1.5. Productos o servicios.....	15
7.1.6. Ubicación (macro localización, micro localización)	15
7.2. Marco conceptual.....	16

7.2.1.	¿Qué es un programa?	16
7.2.2.	¿Para qué sirve?.....	16
7.2.3.	¿Cómo aplicar un programa de bienestar laboral?	16
7.2.4.	Definición de bienestar.....	17
7.2.5.	Bienestar laboral.....	17
7.2.6.	Factores del bienestar laboral	17
7.2.6.2.1.	Factores que afectan el entorno de trabajo de las personas	18
7.2.7.	Categorías.....	18
7.2.8.	Los factores desencadenantes.....	19
7.2.9.	Importancia del bienestar laboral	19
7.2.10.	Beneficios del bienestar laboral	20
7.2.11.	Satisfacción de tus colaboradores	20
7.2.12.	Valor de la marca	21
7.2.13.	Productividad y progreso conjunto	21
7.2.14.	Sentido de pertenencia y compromiso.	21
8.	Metodología.....	22
8.2.	Tipos de métodos	22
8.2.1.	Método fenomenológico	22
8.2.2.	Método hermenéutico.....	22
8.2.3.	Método práctico proyectual.....	23
8.3.	Técnicas de recolección de datos	23
8.3.1.	Observación.....	23
8.3.2.	Entrevista.....	23
8.3.3.	Encuestas	24
8.4.	Determinación de la muestra	24
9.	Análisis y presentación de resultados	26
9.1.	Observación directa	26
9.2.	Entrevista.....	26
9.2.1.	Entrevista 1	26
9.2.2.	Entrevista 2.....	28
9.2.3.	Entrevista 3.....	30
9.3.	Encuesta	32

10.	Propuesta de acción	53
10.1.	Introducción	53
10.2.	Presentación	54
10.3.	Beneficiarios.....	55
10.4.	Estructura	56
10.5.	Documento (propuesta definida).....	57
1.	Presentación de la empresa	60
2.	Filosofía Institucional	61
2.1.	Misión.....	61
2.2.	Visión	61
2.3.	Valores	61
2.4.	Vocación de Servicio	61
2.5.	Responsabilidad Social	61
2.6.	Solidaridad	62
2.7.	Trabajo en Equipo	62
3.	Glosario de términos nuevos	63
4.	Marco Legal.....	68
5.	Diagnóstico de la Empresa	69
6.	Cuadro comparativo de ventajas y desventajas	70
7.	Propuesta.....	71
8.	Desarrollo de perspectivas	76
8.1.	Perspectiva No. 1 – Desarrollo Personal.....	76
8.2.	Perspectiva No. 2 – Liderazgo	87
8.4.	Perspectiva No. 5 – Clima Laboral	105
9.	Cronograma de actividades.....	113
10.	Presupuesto por perspectiva	115

11. Resultados esperados	116
11.3. Medio de socialización.....	117
11.3.1. Material visual utilizado	117
11.3.2. Entrega de resultados	122
12. Conclusiones	123
13. Recomendaciones	124
14. Bibliografía	125
15. Anexos	128
15.1. Certificación de aprobación del proyecto de investigación de fin de carrera, emitido por el Vicerrectorado Académico del ISTS	128
15.2. Certificado o autorización para la ejecución de la investigación de la empresa.....	130
15.3. Certificado de la implementación del proyecto	131
15.4. Cronograma	129
15.5. Presupuesto	131
Entrevista aplicada	132
Encuesta aplicada	133
15.7. Evidencias fotográficas del proceso	137
15.7.1. Fase 1.....	137
15.7.2. Fase 2.....	138
15.8. Socialización	140
15.9. Oficio de solicitud del tema a la empresa	147
15.10. Oficio de solicitud para la socialización	149
15.11. Oficio de autorización de la socialización.....	150
15.12. Certificación de abstract	151
15.13. Plan de socialización	152
15.14. Entrega de resultados - Brochure	155

Índice de figuras

Figura 1. Logo Institucional	11
Figura 2. Organigrama Institucional	14
Figura 3. Edad de los colaboradores	33
Figura 4. Género	34
Figura 5. Nivel de Educación	34
Figura 6. A qué departamento pertenece	35
Figura 7. ¿Cuántos años lleva laborando en la institución?	36
Figura 8. Conocimiento de programas de Bienestar Laboral.....	37
Figura 9. Conocimiento de entidades	38
Figura 10. Información sobre programas de bienestar laboral.....	39
Figura 11. Participación en programas de bienestar laboral	40
Figura 12. Importancia de un programa de bienestar	41
Figura 13. Conocimiento de principales prioridades	42
Figura 14. Existencia de un programa de bienestar laboral	43
Figura 15. Implementación de un programa de bienestar	44
Figura 16. Conocimiento de las ventajas	45
Figura 17. Aspectos de un programa de bienestar laboral	46
Figura 18. Inconvenientes en la institución.....	47
Figura 19. Actividades de un programa de bienestar	49
Figura 20. Actividades durante el año	50

Figura 21. Actividades dirigidas a los colaboradores	51
Figura 22. Medios de Comunicación	52
Figura 23. Estructura de la Propuesta de Acción	56
Figura 24. Dinámica del Desafío.....	76
Figura 25. Taller de pausas activas	78
Figura 26. Dinámica conocida como Deshacer el nudo	85
Figura 27. Entrega de resultados - brochure	122
Figura 28. Entrega de resultados - brochure	122
Figura 29. Recopilando información bibliográfica	137
Figura 30. Realizando la propuesta de acción.....	137
Figura 31. Entrevista con el Jefe del Cuerpo de Bomberos	138
Figura 32. Entrevista con el Jefe de Talento Humano	138
Figura 33. Encuesta con un Bombero del personal operativo.....	139
Figura 34. Encuesta con un Bombero del personal operativo.....	139
Figura 35. Socialización de resultados	140
Figura 36. Socialización de resultados	140
Figura 37. Socialización de resultados	141
Figura 38. Socialización de resultados	141
Figura 39. Pausas Activas	142
Figura 40. Pausas Activas	142
Figura 41. Pausas Activas	143

Figura 42. Dinámicas Ice-Breakers	143
Figura 43. Dinámicas Ice-Breakers	144
Figura 44. Ideas por escrito	144
Figura 45. Ideas por escrito	145
Figura 46. Dinámica Best team	145
Figura 47. Dinámica Nudo de persona.....	146
Figura 48. Dinámica Nudo de persona.....	146
Figura 49. Registro de asistencia de la socialización de resultados	153
Figura 50. Registro de asistencia de la socialización de resultados	154

Índice de tablas

Tabla 1. Colaboradores de la institución	25
Tabla 2. Entrevista al Jefe del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro	26
Tabla 3. Entrevista al jefe del Talento Humano	28
Tabla 4. Entrevista a la Jefe de Contabilidad	30
Tabla 5. Edad de los colaboradores.....	33
Tabla 6. Género	33
Tabla 7. Nivel de Educación	34
Tabla 8. ¿A qué departamento pertenece?	35
Tabla 9. ¿Cuántos años lleva laborando en la institución?	36
Tabla 10. ¿Conoce usted sobre programas de Bienestar Laboral?.....	37
Tabla 11. Conocimiento de entidades	38
Tabla 12. Información sobre programas de bienestar laboral	39
Tabla 13. Participación en programas de bienestar laboral.....	40
Tabla 14. Conocimiento de la importancia de un programa de bienestar	41
Tabla 15. Programa de Bienestar laboral como prioridad.....	42
Tabla 16. Existencia de un programa de bienestar laboral.....	43
Tabla 17. Implementación de un programa de bienestar	44
Tabla 18. Conocimiento de las ventajas	45
Tabla 19. Aspectos de un programa de bienestar laboral.....	46
Tabla 20. Inconvenientes en la institución.....	47

Tabla 21. Actividades de un programa de bienestar	48
Tabla 22. Actividades realizadas son suficientes	49
Tabla 23. Actividades dirigidas a todos los colaboradores	51
Tabla 24. Medios de Comunicación.....	52
Tabla 25. Beneficios.....	55
Tabla 26. Cuadro comparativo de ventajas y desventaja	70
Tabla 27. Áreas a intervenir	71
Tabla 28. Dinámica del desafío	76
Tabla 29. Dinámica del desafío – Procedimiento a realizar.....	77
Tabla 30. Presupuesto de la Dinámica del desafío	78
Tabla 31. Técnica de Pausas Activas	78
Tabla 32. Pausas activas – Actividades prácticas	80
Tabla 33. Pausas activas – Actividades prácticas	81
Tabla 34. Pausas activas – Actividades prácticas	82
Tabla 35. Pausas activas – Actividades prácticas	83
Tabla 36. Pausas activas – Actividades prácticas	84
Tabla 37. Dinámica deshacer el nudo	85
Tabla 38. Dinámica conocida como Deshacer el nudo	86
Tabla 39. Presupuesto para la dinámica deshacer el nudo	87
Tabla 40. Dinámica Buscar al líder	87
Tabla 41. Dinámica Buscar al líder - Procedimiento a realizar	88

Tabla 42. Presupuesto para la dinámica buscar el líder	89
Tabla 43. Dinámica Uno o varios líderes	89
Tabla 44. Dinámica Uno o varios líderes	90
Tabla 45. Presupuesto para la dinámica uno o varios líderes.....	91
Tabla 46. Dinámica Nudo de personas.....	91
Tabla 47. Dinámica Nudo de personas.....	92
Tabla 48. Presupuesto para la dinámica nudo de personas	93
Tabla 49. Dinámica El Voluntario	93
Tabla 50. Dinámica El Voluntario	94
Tabla 51. Presupuesto para la dinámica el voluntario	95
Tabla 52. Dinámica El Círculo del Conocimiento	95
Tabla 53. Dinámica El Círculo del Conocimiento	96
Tabla 54. Presupuesto para la dinámica el círculo del conocimiento	97
Tabla 55. Dinámica Nombrar cinco cosas	97
Tabla 56. Nombrar cinco cosas	98
Tabla 57. Presupuesto para la dinámica nombrar cinco cosas	99
Tabla 58. Dinámica la isla desierta	99
Tabla 59. Dinámica la isla desierta	100
Tabla 60. Presupuesto para la dinámica la isla desierta	101
Tabla 61. Dinámica con la Técnica 6.3.5	101
Tabla 62. Dinámica con la Técnica 6.3.5	102

Tabla 63. Presupuesto	103
Tabla 64. Dinámica con la Técnica Ice - Breakers	103
Tabla 65. Dinámica con la Técnica Ice – Breakers	104
Tabla 67. Lluvia de ideas por escrito o brainwriting.....	105
Tabla 68. Lluvia de ideas por escrito o brainwriting.....	106
Tabla 69. Presupuesto para la dinámica lluvia de ideas por escrito	107
Tabla 70. Dinámica con la Técnica Best team	107
Tabla 71. Dinámica Best team	108
Tabla 72. Presupuesto para la Dinámica Best team	109
Tabla 73. Dinámica con la Técnica El Vaso Rojo	109
Tabla 74. Dinámica con la Técnica El Vaso Rojo	110
Tabla 75. Presupuesto para la Dinámica con la Técnica El Vaso Rojo	111
Tabla 76. Cronograma de Actividades	113
Tabla 77. Presupuesto por perspectiva	115
Tabla 79. Cronograma del proyecto de titulación	129
Tabla 78. Presupuesto general.....	131
Tabla 79. Plan de Capacitación.....	152

1. Resumen

Según los resultados obtenidos con el diagnóstico realizado al personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón Saraguro se pudo analizar que es una entidad de derecho público, eminentemente técnico, formada por un departamento administrativo y operativo quienes se rigen a un orden jerárquico para el cumplimiento de las tareas y responsabilidades asignadas por el jefe de la institución al servicio de la comunidad; sin embargo, el no contar con un programa de bienestar laboral influye en la comunicación y a las relaciones interpersonales entre los colaboradores y directivos, por tal razón existe un incremento del estrés, bajo rendimiento, falta de motivación, frustración y desinterés en sus labores; en consecuencia, esto trae consigo causas y efectos de la insatisfacción laboral, espacio laboral inseguro e insano, descenso de calidad y atención en el servicio, absentismo laboral, rotación de personal, falta de compromiso, baja productividad, afectando directamente con el clima laboral y la imagen institucional hacia la sociedad.

En tal virtud el objetivo general de este proyecto es establecer un programa de bienestar laboral a través de la identificación de problemas de rendimiento y desempeño laboral para el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, cuyos objetivos específicos están enlazados con tres métodos de investigación como es el fenomenológico a través de la recolección de información bibliográfica por medio de artículos científicos, libros y sitios webs verídicos, siendo fundamental para la creación de un programa de bienestar laboral; asimismo, con el método hermenéutico que se utilizó para conocer la situación actual de los colaboradores con la aplicación de encuestas y entrevistas con la finalidad de identificar causas y problemas en el Cuerpo de Bomberos Saraguro; y finalmente, con el método práctico proyectual a través de la propuesta de acción que nos permite la creación del programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Por lo tanto, la propuesta de acción se basa en la implementación de cinco temas o áreas a intervenir, las mismas que están enfocadas en el desarrollo personal, liderazgo, motivación laboral, trabajo en equipo y clima laboral, con su respectivo cronograma de actividades y talleres, presupuesto y los resultados esperados, cuyo

aporte para la institución se ve reflejado en un mayor desempeño, evitando deficiencias en la comunicación interpersonal y organizacional, mejorando la calidad del servicio y la unidad entre trabajadores, beneficiando directamente a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos, asegurándoles el derecho a trabajar en condiciones de seguridad económica, física y emocional, y de manera indirecta a los habitantes del cantón Saraguro con la eficiencia en los procesos y trámites administrativos y la asistencia oportuna a las llamadas de auxilio de toda la ciudadanía.

Finalmente el presente proceso investigativo permitió identificar los beneficios, ventajas y la importancia de un programa de bienestar laboral en las organizaciones de una manera concisa, real y verificable, cuya conclusión principal es mejorar la productividad, sentido de pertenencia y desarrollo de los objetivos propuestos, en función de la satisfacción de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro en un ambiente y clima laboral seguro; asimismo, se plantea como recomendación principal aplicar el programa de bienestar laboral con el objetivo que los colaboradores realicen sus actividades en un entorno laboral adecuado, de esta manera se determina y evalúa la eficacia del programa generando como resultado posibilidades de mejora.

2. Abstract

According to the results obtained with the diagnosis made to the personnel of the Fire Department of Canton Saraguro, it was possible to analyze that it is an entity of public law, eminently technical, formed by an administrative and operational department who are governed by a hierarchical order for the fulfillment of the tasks and responsibilities assigned by the head of the institution to the community service; However, the lack of a labor welfare program affects communication and interpersonal relations between collaborators and managers, which is why there is an increase in stress, low performance, lack of motivation, frustration and disinterest in their work; consequently, this brings causes and effects of job dissatisfaction, unsafe and unhealthy work space, a decline in quality and attention in service, absenteeism, staff turnover, lack of commitment, low productivity, directly affecting the work environment and the institutional image towards society.

Therefore, the general objective of this project is to establish a labor welfare program through the identification of performance and labor performance problems for the Fire Department of the Saraguro canton, whose specific objectives are linked to three research methods such as the phenomenological through the collection of bibliographic information via scientific articles, books, and truthful websites, which is essential for the creation of a labor welfare program; Also, with the hermeneutic method that was used to know the current situation of the collaborators with the application of surveys and interviews in order to identify causes and problems in the Fire Department of Saraguro; and finally, with the practical projective method through the proposal of action that allows the creation of the labor welfare program in the Fire Department of the Saraguro canton.

Therefore, the action proposal is based on the implementation of five themes or areas to intervene, which are focused on personal development, leadership, work motivation, teamwork, and work environment, with their respective schedule of activities and workshops, budget, and expected results, whose contribution to the institution is reflected in improved performance, avoiding deficiencies in interpersonal and organizational communication, improving the quality of service and unity among

workers, directly benefiting Fire Department employees, ensuring their right to work in conditions of economic, physical and emotional safety, and indirectly benefiting the inhabitants of the Saraguro canton with the efficiency in the processes and administrative procedures and timely assistance to emergency calls from all citizens.

Finally, this research process allowed us to identify the benefits, advantages, and importance of a labor welfare program in organizations in a concise, real and verifiable way, whose main conclusion is to improve productivity, sense of belonging, and development of the proposed objectives, based on the satisfaction of the collaborators of the Fire Department of the Saraguro canton in a safe working environment and climate; Likewise, the main recommendation is to apply the labor welfare program with the objective that the collaborators carry out their activities in an adequate work environment, in this way the effectiveness of the program is determined and evaluated, generating as a result possibilities for improvement.

3. Problematicación

Al hablar de Gestión administrativa, económica, comunicativa de las organizaciones y bienestar laboral, se refiere a la productividad de los trabajadores, su participación en las actividades de crecimiento profesional y de fortalecimiento de equipos, y su respuesta de cara a los usuarios, pues en la medida en que se sientan bien, podrán transmitirlo a los demás compañeros de trabajo. Sin duda, alcanzar el bienestar laboral resulta beneficioso, tanto para los trabajadores como para la misma organización empresarial. Así, cuando los trabajadores se encuentran laborando en una empresa que ofrece un clima laboral satisfactorio, se vuelven más productivos. Esto, dado que los colaboradores se encuentran más motivados y manifiestan un mayor compromiso con la organización al momento de realizar sus labores. (Pérez, 2021)

En el ámbito local en el cantón Saraguro, se ha observado un incremento considerable de problemas de índole laboral, especialmente en el sector público ya que en la actualidad en las diferentes instituciones no se cuenta con un programa de bienestar laboral, generando en los trabajadores actitudes negativas, desmotivación laboral y frustración, reduciendo su desempeño laboral; es decir, todo el tiempo están descontentos con sus trabajos, ponen excusas, se quejan de las malas condiciones de trabajo, ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, recibiendo o brindando un ambiente hostil, perturbador o inapropiado, en consecuencia todo esto desencadena en una tensión excesiva y ansiedad, determinando una cantidad significativa de estrés, que por la falta de concentración pueden producir accidentes laborales. (Gómez García, 2021)

En ámbito nacional, en el Ecuador la población trabajadora está expuesta a diversos factores ambientales y laborales. Es evidente la gran diferencia existente al comparar a empresas ecuatorianas con empresas norteamericanas pues desde el contexto es totalmente diferente, en Estados Unidos un trabajador posee buen sueldo con muy buenas condiciones laborales, con goce de mejores beneficios pese a que laboran más horas de trabajo, los empleados se encuentran motivados y comprometidos con la empresa logrando que la calidad de sus productos se mantenga. En cambio, en Ecuador se da un desbalance total entre el trabajo que realiza el

empleado con el sueldo percibido, beneficios no acordes a las necesidades requeridas, además a esto el ambiente laboral y la carga laboral desmotivan al trabajador presentando un deficiente compromiso empresarial. En consecuencia se impera la necesidad de estudiar en profundidad y de manera sistemática las condiciones de trabajo, empleo y bienestar laboral tanto de los que trabajan en el sector formal como informal, incorporando indicadores socioeconómicos y en definitiva, además de crear conciencia y sensibilización, Ecuador asume una ardua tarea en generar conocimiento que permita impulsar políticas públicas para los próximos años y favorecer la mejora de la calidad de vida de la población trabajadora ecuatoriana. (Gómez García, 2021)

En el ámbito mundial se constituye entonces en un proceso político y social a nivel global que abarca no solamente las acciones dirigidas a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, sino también las dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas. Por tal razón, es determinante para el bienestar laboral que el empleado se desarrolle en condiciones óptimas para incentivar un trabajo comprometido, que más de realizar un trabajo por necesidad de desarrollo sino también se sienta motivado, animado por la actividad que realiza lo que es más aun este cuenta con un sueldo que supere sus expectativas. Pero si el empleado se encuentra insatisfecho laboralmente tiende a adoptar conductas de desinterés, desmotivación laboral esto contribuye que las actividades se desarrolle completamente por poca estimulación que lo lleva a convertirse en un elemento poco productivo para la empresa, por lo cual realiza el mínimo esfuerzo y mostrando poco interés por asistir al trabajo, ausentándose con mayor frecuencia provocando inconvenientes a los compañeros de trabajo por la carga laboral. (Barrios Casas, 2006)

En tal virtud, en el Benemérito Cuerpo de Bomberos Saraguro se ha identificado que no cuenta con un Programa de Bienestar Laboral, incrementándose el estrés, bajo rendimiento, falta de motivación, frustración y desinterés en sus labores; en consecuencia, esto trae consigo causas y efectos de la insatisfacción laboral, espacio laboral inseguro e insano, incremento de costos, descenso de la productividad, enfermedades profesionales, accidentes y heridas, descenso de calidad del servicio o atención en el servicio, absentismo, rotación, enfermedades laborales crónicas y no contagiosas, incapacidad a corto y largo plazo, pago de seguros, falta de compromiso, baja productividad y estrés.

4. Tema

Programa de Bienestar Laboral para los colaboradores del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro de la provincia de Loja para el año 2022.

5. Justificación

Para el presente proyecto de investigación se considera la línea de gestión administrativa, económica, comunicativa de las organizaciones, basada en la sublínea de Bienestar Laboral, con la decisión de optimizar las condiciones de las personas, mejoraron los espacios físicos, ajustando las condiciones de trabajo, con un estilo de vida equilibrado, que llevará a un empleado a desempeñar sus funciones con mejor ánimo, lo que se refleja una mayor productividad para la organización y nivel competitivo en el mundo laboral.

En el ámbito académico, el proceso de titulación es un requisito indispensable ya que el mismo es emitido por la Ley Orgánica de Educación Superior para la obtención del Título en Gestión de Talento Humano; por lo tanto, podremos aportar con nuestros conocimientos adquiridos en todo el proceso académico el cual nos servirá para fortalecer e innovar los procesos a implementarse y poder aportar de manera positiva en el desarrollo del programa y su modelo en la organización.

Considerando el ámbito tecnológico, este proyecto generará un gran aporte a través de la creación de un programa de bienestar laboral para los colaboradores del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, que contenga una serie de contenidos con soluciones actualizadas necesarias para consolidar equipos de trabajo motivados, productivos, que cuenten con el apoyo de todo tipo de alternativas y herramientas tecnológicas que son las principales aliadas de todas las organizaciones para garantizar un servicio eficiente y de calidad, permitiendo simplificar la rutina de trabajo, el flujo de tareas y el desarrollo de sus funciones de forma inteligente.

En el ámbito social este proyecto contribuirá para que el personal administrativo, bomberos de planta y voluntarios del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro cuente con un programa de bienestar laboral adecuado, con los conocimientos necesarios para desarrollar sus actividades diarias en la entidad, reflejando un crecimiento tanto laboral como personal del talento humano, así también permitirá una mejora en la imagen institucional, obteniendo mejores resultados en la satisfacción y desempeño de los colaboradores, haciendo referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un

ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en un bienestar familiar y social.

Desde el punto de vista económico con un programa de bienestar laboral adecuado y con la optimización de los procesos, se busca promover el desarrollo armónico e integral con el cual se pretende elevar los niveles de la calidad de vida de los trabajadores y su grupo familiar, mediante actividades que respondan a la satisfacción de sus necesidades individuales como educación, recreación, cultura, protección y aprendizaje, creando un ambiente de trabajo propicio, con un alto sentido de pertenencia, en un entorno sano y con un clima organizacional adecuado que permita a los empleados crecer permanentemente en todos los sentidos, lo cual permite introducir cambios en la conducta y su satisfacción en la institución, por consiguiente, siguiendo las recomendaciones planteadas, se disminuye los costos que resultan por enfermedades profesionales y descenso de la productividad.

6. Objetivos

6.1. Objetivo general

Establecer un programa de bienestar laboral a través de la identificación de problemas de rendimiento y desempeño laboral para el Benemérito Cuerpo de Bomberos Saraguro del cantón Saraguro de la provincia de Loja para lograr un desempeño adecuado de los colaboradores.

6.2. Objetivos específicos

- Recopilar información bibliográfica por medio de artículos científicos, libros y sitios webs verídicos, que permita con este proceso elaborar un programa de bienestar laboral para el Benemérito Cuerpo de Bomberos Saraguro.
- Aplicar una metodología por medio de encuestas y entrevistas para obtener mayor información en materia de Bienestar Laboral con la finalidad de identificar causas y problemas en el Cuerpo de Bomberos Saraguro.
- Plantear la creación del Departamento de Bienestar Laboral basándonos en los estándares internacionales de calidad de la Norma ISO 45001, para proteger a los trabajadores de accidentes y enfermedades laborales.
- Socializar los resultados obtenidos del proceso investigativo por medio de herramientas tecnológicas y reuniones presenciales con la finalidad de dar conocer a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos Saraguro.

7. Marco teórico

7.1. Marco institucional

7.1.1. Logo institucional

Figura 1

Logo Institucional



Nota: La figura representa el logo institucional vigente del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, 2022

7.1.2. Reseña histórica

Ante las varias emergencias suscitadas en el cantón de Saraguro, se crea la necesidad de la creación del cuerpo de bomberos del cantón Saraguro, por ello el Lcdo. Oswaldo Torres Alcalde del Ilustre Municipio de Saraguro realiza las gestiones ante el Ministerio de Bienestar Social hoy Ministerio de Inclusión Económica y Social, el cual mediante Acuerdo Ministerial Nro. 2133 crea el Cuerpo de Bomberos del Cantón Saraguro, en el año 2006 el Ing. Jairo Montaña Alcalde del Ilustre Municipio de Saraguro remite la terna para la Designación del Comandante. (Ordoñez, 2022)

El 14 de septiembre del año 2006 se designa al comandante Sr. Pablo González como Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos de Saraguro, para que cumpla con lo establecido en la Ley de Defensa Contra incendios y su Reglamento. A partir del 14 de septiembre empieza su funcionamiento el Cuerpo de Bomberos de Saraguro, conformando el Consejo de Administración y Disciplina (Ordoñez, 2022)

7.1.3. Filosofía organizacional (misión, visión y valores)

7.1.3.1. Misión

Salvar vidas y proteger bienes inmuebles con acciones oportunas y eficientes, en la lucha contra el fuego, rescate y salvamento, atender en casos de emergencias o desastres naturales o antrópicos. Promover de una adecuada manera la normalización y capacitación del servicio de Prevención y Control. (Ordoñez, 2022)

7.1.3.2. Visión

Institución técnica encargada de ofrecer servicios de calidad como respuesta a las necesidades generales por el desarrollo del cantón Saraguro cuya labor se proyecta hacia la modernización con eficiencia, que nos corresponde como Cuerpo de Bomberos. (Ordoñez, 2022)

7.1.3.3. Valores

- ✓ Vocación de Servicio
- ✓ Responsabilidad Social
- ✓ Solidaridad
- ✓ Trabajo en Equipo

7.1.3.4. Vocación de Servicio

Brindar ayuda oportuna a toda la comunidad Saragureña que requieran los servicios de socorro ante los eventos adversos naturales u ocasionados por el hombre. (Ordoñez, 2022)

7.1.3.5. Responsabilidad Social

Los miembros del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro se encargarán de velar por la integridad y vida de las familias respondiendo a sus necesidades de manera oportuna en tiempo y espacio. (Ordoñez, 2022)

7.1.3.6. Solidaridad

La institución brindará auxilio y socorro a los sectores periféricos de nuestro cantón cuando estos lo requieran garantizando la hermandad con las diferentes localidades. (Ordoñez, 2022)

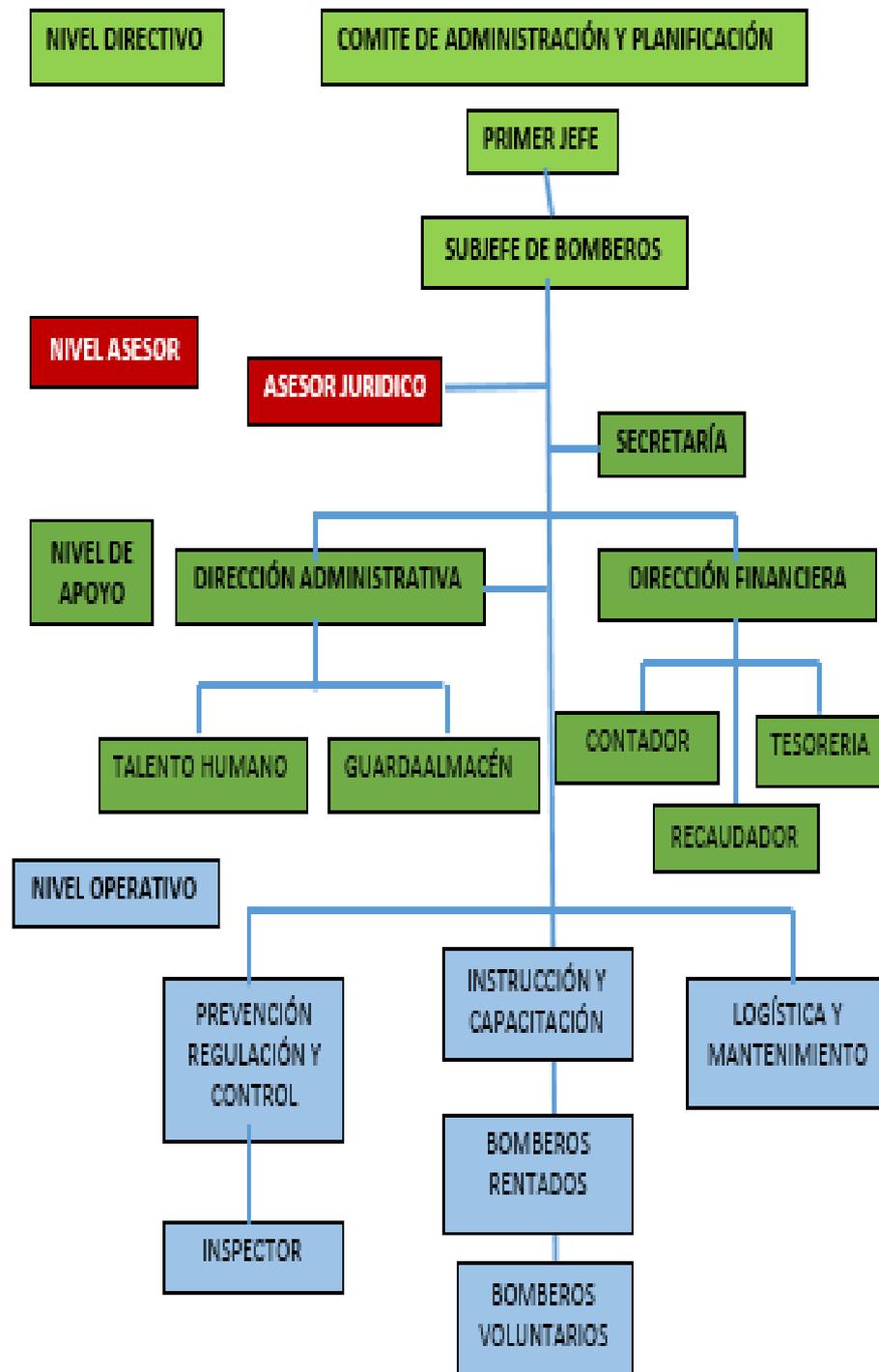
7.1.3.7. Trabajo en Equipo

El Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, ejercerá la profesión con calidad, con un equipo de trabajo bien definido y responsable, dedicado al bienestar social, de sus bienes y garantizando su compromiso con la naturaleza. (Ordoñez, 2022)

7.1.4. Organigrama general

Figura 2

Organigrama Institucional del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Nota: El gráfico representa el Organigrama General del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, 2022

7.1.5. Productos o servicios

- ✓ Asistencia inmediata a las llamadas de auxilio de toda la ciudadanía,
- ✓ Servicio oportuno
- ✓ Velar por la integridad familiar
- ✓ Otorga permisos de funcionamiento
- ✓ Prevención y control de incendios
- ✓ Servicios de socorro ante los eventos adversos naturales u ocasionados por el hombre.

7.1.6. Ubicación (macro localización, micro localización)

Macro Localización: Ecuador, Loja, Saraguro

Micro Localización: Parroquia Saraguro, calles Panamericana y 10 de marzo.

7.2. Marco conceptual

7.2.1. ¿Qué es un programa?

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

7.2.2. ¿Para qué sirve?

El Programa de Capacitación va a orientar las actividades de capacitación al señalar los objetivos, actividades, técnicas y recursos que se aplicarán durante el proceso de instrucción-aprendizaje, así como también, seleccionar los contenidos al tener como parámetro el análisis actividades de manera organizada y sistemática con base en el diagnóstico de necesidades y proporcionar las bases para efectuar la evaluación del programa: es decir, la forma en que está estructurado respecto a la selección y organización de contenidos y su ubicación en relación al plan de capacitación del cual forma parte. (Navarro, 2016)

7.2.3. ¿Cómo aplicar un programa de bienestar laboral?

- Cuando se hayan superado todas las fases anteriores, es importante hacer balance y tener en cuenta que también se deben incluir los siguientes factores:
- Apostar siempre por la conciliación familiar. Cada empleado tiene unas circunstancias específicas que han de respetarse y valorarse para facilitar su desempeño profesional.
- No descuidar la promoción interna.
- Mantener siempre abiertas las vías de comunicación entre el trabajador y sus superiores. Escuchar las ideas para mejorar un proceso es muy positivo para ambas partes.
- Actuar de forma proactiva para mantener el mejor clima laboral posible.
- Considerar el teletrabajo como una opción tan eficaz como el trabajo presencial. Es imprescindible diseñar encuestas de

satisfacción para los trabajadores que se acojan a esta modalidad para evitar su aislamiento.

- Mejorar las instalaciones de la empresa para crear un espacio más amable donde los trabajadores se sientan a gusto.
- La combinación de estos factores da como resultado que los trabajadores quieran ir a trabajar y que se sientan mucho más valorados. (Navarro, 2016)

7.2.4. Definición de bienestar

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

Sin embargo, se puede mejorar esta condición ya que el bienestar no radica en las circunstancias de la vida, sino en la manera de vivirlas, de explicárnoslas y de la capacidad de darle una respuesta que resulte positiva. (Palomba, Calidad de vida: conceptos y medidas., 2002)

7.2.5. Bienestar laboral

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

El trabajo en el ambiente laboral se constituye en una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los colaboradores. (Navarro, 2016)

7.2.6. Factores del bienestar laboral.

El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a

la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo. Una de las maneras de medir el bienestar es el grado de satisfacción en el trabajo, se relaciona con tres factores:

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

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

7.2.6.2. Prácticas de alto rendimiento en el trabajo.

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

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

- Buenas relaciones con la gerencia
- Seguridad en el empleo
- Toma de decisiones (Navarro, 2016)

7.2.7. Categorías.

- ✓ La sobrecarga laboral: es aquella donde el trabajador se expone a altos niveles de estrés debido al exceso de trabajo, y siente como poco a poco se ve afectado en su salud física y mental, la sobrecarga de trabajo consiste en un estado (ocasional o crónico) de saturación y de exceso de tarea, asociado a una percepción de falta de tiempo para acabarla o para hacerla bien, que conlleva cierta conciencia de mala praxis profesional. (Hernández, 2003)

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

7.2.8. Los factores desencadenantes

- Trabajador
- Organización
- Propio trabajo
- Relaciones interpersonales.

7.2.9. Importancia del bienestar laboral.

El bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa. Cuando hace referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también en un bienestar emocional que haga sentir a las personas que están contentos con lo que hacen. (Palomba, Calidad de vida: conceptos y medidas., 2002)

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

Al igual que los problemas personales de una persona pueden influir en el trabajo de una persona, también ocurre lo mismo al revés. Si una persona no está contenta en su lugar de trabaja, sea por el motivo que sea, también le afectará a su vida personal. Todo esto genera círculos negativos en la vida de las personas que pueden tener terribles consecuencias para los trabajadores y la empresa.

Por este motivo, las empresas saludables deben trabajar con el objetivo de aumentar la felicidad de los empleados en su horario laboral. La felicidad es algo básico y fundamental en todos los ámbitos de la vida, y el laboral en una parte muy importante ya que en él se centra la mayor parte de nuestro

tiempo. Así, las organizaciones deben centrarse en fomentar todos esos aspectos que puedan favorecer que los empleados estén más contentos. El ambiente del trabajo, la motivación, el trato recibido, las condiciones económicas y laborales o la conciliación laboral, son algunos de los factores que puedes hacer que en tu empresa existe un bienestar (o malestar) general. (Hernández, 2003)

7.2.10. Beneficios del bienestar laboral.

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

- ✓ Se reduce el absentismo y el estrés
- ✓ Equipos más motivado y productivo
- ✓ Aumentan las capacidades del personal
- ✓ Retención del talento en la empresa
- ✓ Se mejora el ambiente y las relaciones personales. (Quiroa, 2022)

La implementación de un plan de bienestar laboral impacta positivamente tanto a los empleados como para la empresa. Estos son algunos de los principales beneficios:

7.2.11. Satisfacción de tus colaboradores

Encontrar las estrategias y beneficios pertinentes para que tus colaboradores crezcan hará que se enamoren más de su labor. Según SmartRecruiters compañía que conecta empresas con los talentos que necesitan, los incentivos contribuyen a la retención de talento humano. (Roa Herrera, 2019)

Un plan de bienestar exitoso garantiza la motivación y ahorra costos de rotación de personal, que puede costar hasta 12 veces el salario de un empleado. También evita el ausentismo laboral.

7.2.12. Valor de la marca

Con un plan de beneficios que reconozca los logros y que incluya incentivos de valor, los trabajadores estarán orgullosos de su labor, compartirán su experiencia positiva con los demás. (Rosario Peiró, 2017)

7.2.13. Productividad y progreso conjunto

El bienestar laboral tiene que ver con la productividad de los trabajadores, su participación en las actividades de crecimiento profesional y de fortalecimiento de equipos, y su respuesta de cara a los usuarios, pues en la medida en que se sientan bien, podrán transmitirlo a los clientes y demás compañeros de trabajo. (Pérez, 2021)

7.2.14. Sentido de pertenencia y compromiso.

En el ámbito laboral los alimentos de buena calidad, consumidos en un entorno tranquilo, ayudan a los trabajadores a rendir al máximo. Cuando los trabajadores están relajados y se han alimentado bien, son más productivos, beneficiando a sus empleadores y la familia. Una nutrición adecuada es la base de la productividad, seguridad, mejores salarios y estabilidad laboral, intereses que deben ser compartidos por gobiernos, empleadores, sindicatos y trabajadores. Una alimentación saludable no es solo un tema de responsabilidad social empresarial, sino un aspecto central para la productividad ya que reduce el ausentismo y minimiza la incidencia de enfermedades como la diabetes, hipertensión, obesidad, etc., asociadas a la alimentación. (Palomba, Calidad de vida: conceptos y medidas., 2002)

8. Metodología

8.2. Tipos de métodos

8.2.1. Método fenomenológico

Este método compone un acercamiento coherente y estricto al análisis de las dimensiones éticas, relacionales y prácticas propias de la pedagogía cotidiana, dificultosamente accesible, a través de los habituales enfoques de investigación. En esta contribución, se exhibe la potencialidad y aporte particular del método para la indagación educativa y se presentan ciertas nociones metodológicas y actividades básicas para la práctica investigativa. (Fuster Guillen, 2019).

Este método de investigación se aplicó para la recolección de información bibliográfica a través de fuentes verídicas y confiables acerca de un programa de bienestar laboral a través de la identificación de problemas de rendimiento y desempeño laboral para el Benemérito Cuerpo de Bomberos Saraguro del cantón Saraguro.

8.2.2. Método hermenéutico

Una definición de diccionario nos diría que la hermenéutica es el arte de interpretar textos en la búsqueda de su verdadero sentido; especial y originalmente, de los textos sagrados y/o aquellos de una temporalidad relativamente lejana. (Oñate, 2016)

Este método de investigación se utilizó para conocer la situación actual de los colaboradores de la institución bomberil a través de técnicas de recolección de información como artículos científicos, libros, sitios webs verídicos, encuesta y entrevista a los empleados que ayude a plantear de mejor manera la temática con el objetivo de que a través de esta metodología se pueda elaborar un programa de bienestar laboral para el Benemérito Cuerpo de Bomberos Saraguro.

8.2.3. Método práctico proyectual

Conjunto de procedimientos utilizados durante un proceso de trabajo para resolver un problema de diseño. Requiere habilidades y conocimientos específicos; según los distintos autores podemos reconocer distintas etapas en las cuales se emplean herramientas que permiten un desarrollo lógico y creativo en la toma de decisiones. (Empresa, 2022)

Este método se aplicó para realizar la propuesta de acción mediante un programa de Bienestar Laboral proponiendo estrategias y alternativas que nos permitan mejorar la calidad de vida de los colaboradores y de identificar los posibles problemas que se encuentran adyacentes en el Cuerpo de Bomberos Saraguro.

8.3. Técnicas de recolección de datos

8.3.1. Observación

En la investigación social o de cualquier otro tipo, la observación y fundamentalmente los registros escritos de lo observado, se constituyen en la técnica e instrumento básico para producir descripciones de calidad. Dichos registros se producen sobre una realidad, desde la cual se define un objeto de estudio. Vale la pena destacar que tanto la observación como el registro se matizan en el terreno, en el que la experiencia y la intencionalidad del investigador imperan sus cuestionamientos. (Martínez, 2007)

Esta técnica de observación se aplicará al momento de visitar los diferentes departamentos administrativos del Cuerpo de Bomberos Saraguro para conocer en primera mano la realidad que viven los colaboradores.

8.3.2. Entrevista

Una entrevista es un intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación que se da entre dos o más personas. Todas las personas presentes en una entrevista dialogan sobre una cuestión determinada. Su fin es recolectar determinada información u opinión. Como guía, el entrevistador suele utilizar un formulario o esquema con preguntas. (Raffino., 2020)

Esta técnica de investigación de entrevista se aplicará al Jefe, Subjefe y Director de Talento Humano del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro con el propósito de evidenciar la existencia de posibles problemas y alcanzar con un programa de bienestar laboral condiciones de trabajo adecuadas, aumentando el desempeño y mejorando la imagen de la organización.

8.3.3. Encuestas

La Encuesta es una técnica de investigación basada en el estudio cuantitativo de las declaraciones (observación indirecta del hecho social) de una muestra representativa de la población objeto de estudio. (Ortiz, 2015)

Esta técnica permite recoger información de gran utilidad mediante preguntas bien estructuradas, las cuales nos ayudaran a recolectar toda la información referente a un programa de Bienestar Laboral. Se aplicará la encuesta al personal administrativo y operativo del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, de esta manera proponer un programa de estrategias y alternativas innovadoras que nos permitan mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la institución.

8.4. Determinación de la muestra

8.4.1. Determinación del Universo

Totalidad de unidades de análisis del conjunto a estudiar, es decir es el conjunto de individuos, objetos, elementos o fenómenos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada. (Lilia, 2015)

La determinación del universo en base al proyecto de investigación, se llevará a cabo en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, para lo cual se aplicará las encuestas en los diferentes departamentos de la institución.

Tabla 1**Colaboradores de la institución**



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO

Departamento Administrativo	No. de Trabajadores
Jefe del Cuerpo de Bomberos	1
Jefe de Talento Humano	1
Contadora – Tesorera	1
Departamento operativo	10
TOTAL	13

Nota: Colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro. Tomado de la fuente del jefe de Talento Humano de la Institución, 2022

8.4.2. Muestra

En el presente estudio, se evidencia el muestreo no probabilístico, es decir, que no se va a emplear la fórmula, ya que es una población finita y el número de colaboradores de la institución no aplica para la determinación de la muestra, en consecuencia, en este tipo estudios los elementos son escogidos desde el punto de vista del investigador. La muestra estuvo conformada por 13 colaboradores que es la totalidad del universo a investigar pertenecientes al Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

9. Análisis y presentación de resultados

9.1. Observación directa

Para diagnosticar la situación actual del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro se efectuó una observación directa para conocer algunos aspectos vinculados al bienestar laboral, para lo cual se aplicó la siguiente ficha de observación obteniendo los siguientes resultados.

9.2. Entrevista

Con la finalidad de conocer las diversas opiniones y puntos de vista que posee el personal administrativo del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, se realizó con cada uno de ellos una entrevista con un total 8 preguntas abiertas sobre temáticas relacionadas con Programas de Bienestar laboral, que sirvieron para la creación e implementación de la propuesta de acción en la institución

9.2.1. Entrevista 1

Nombre: Pablo Rodrigo González Muñoz

Cargo: Jefe del Cuerpo de Bomberos Saraguro

Tiempo empleabilidad: 12 años

Cantidad de personas a su cargo: 12 personas

Tabla 2

Entrevista al Jefe del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Pregunta	Respuesta
¿Conoce usted sobre programas de Bienestar Laboral?	Si, considero que son programas que ayudan a los colaboradores a satisfacer sus necesidades personales y permiten mejorar el ambiente de trabajo.
¿Conoce usted de la importancia de contar con un programa de bienestar laboral?	Si, otorga beneficios para cada uno de los trabajadores de la institución.
¿Conoce usted las ventajas de tener un programa de bienestar laboral?	Considero que permite mejorar las relaciones interpersonales con los usuarios y entre compañeros, mejora el trabajo en equipo
¿Ha existido inconvenientes por no tener un programa de bienestar laboral en la institución?	Claro que sí, entre algunos inconvenientes el que más sobresale es la falta de trabajo en equipo
¿Le gustaría a usted que exista un programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos?	Claro que sí, porque nos ayudaría a mejorar la calidad de servicio, trabajar en equipo y con mayor compromiso, en un ambiente y clima laboral mucho más propicio

¿Considera factible que se pueda implementar un programa de bienestar laboral en su institución?	Sí, porque nos va permitir mejor la imagen de la institución en función de mejorar el servicio a la ciudadanía.
¿Qué aspectos considera usted que deben existir en un programa de bienestar laboral?	Seguridad y bienestar laboral. Este programa incluya a todos los trabajadores de la empresa. Crear un ambiente de confianza a través de la comunicación directa.
¿Considera usted que un programa de bienestar laboral debe ser una de las principales prioridades del Cuerpo de Bomberos?	Claro que sí, para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido, para que todo el personal que la labora en la institución trabaje en un clima laboral positivo y con mejores relaciones interpersonales a todos los niveles.

Nota: La tabla representa el análisis de la entrevista al jefe del Cuerpo de Bomberos, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis de la entrevista.

Según los criterios obtenidos en la entrevista realizada al Jefe del Cuerpo de Bomberos Saraguro, quien lleva laborando en esta dependencia 12 años y está a cargo de 12 personas entre administrativos y operativos con diferentes años de servicio dentro de la misma, se puede considerar que tiene conocimiento sobre los programas de bienestar laboral los mismos que según manifiesta permiten a los colaboradores a satisfacer sus necesidades personales y a mejorar el ambiente de trabajo, otorgando beneficios para cada uno de los trabajadores de la institución.

Asimismo manifiesta que implementar un programa de bienestar laboral en la institución va permitir mejorar las relaciones interpersonales con los usuarios y entre compañeros, eliminando los inconvenientes que existen al trabajar en equipo, ayudaría a mejorar la calidad de servicio, trabajar con mayor compromiso, en un ambiente y clima laboral mucho más propicio, y de esta manera mejorar la imagen institucional en función de cumplir con la misión del Cuerpo de Bomberos Saraguro de salvar vidas y proteger bienes mediante acciones oportunas y eficientes en la lucha contra el fuego, rescate y salvamento; prevención y atención de emergencias por desastres naturales y/o producidos por el ser humano; planificación, coordinación, organización y capacitación del servicio de prevención y control de incendios en el cantón Saraguro al servicio a la ciudadanía.

De igual manera considera que lo primordial de un programa de bienestar laboral es que debe ser incluyente a beneficio de todos los colaboradores en todos los niveles con aspectos de seguridad y bienestar laboral, creando un ambiente de confianza para formar un equipo de trabajo productivo, motivado y comprometido, para que todo el personal que presta sus servicios en la institución trabaje en un clima laboral positivo y con mejores relaciones interpersonales donde las actividades se ejecuten de manera sostenible, sustentable y competitiva en base a un alto nivel de cálida y calidez en el servicio a la sociedad.

Finalmente, de los criterios obtenidos se concluye que es de suma importancia la implementación de un programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos Saraguro con el objetivo de impulsar al interior de la organización ambientes laborables sanos y armoniosos que finalmente se verá reflejada en la fluidez de los procesos y la obtención de los logros y metas institucionales.

9.2.2. Entrevista 2

Nombre: Kevin Fabricio Ordoñez Toro

Cargo: Jefe de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos Saraguro

Tiempo empleabilidad: 5 meses

Cantidad de personas a su cargo: 11 personas

Tabla 3

Entrevista al jefe del Talento Humano

Pregunta	Respuesta
¿Conoce usted sobre programas de Bienestar Laboral?	Sí, considero que es un programa que implementa medidas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores
¿Conoce usted de la importancia de contar con un programa de bienestar laboral?	Sí, son totalmente necesarios para poder tener mejores rendimientos del personal en la institución.
¿Conoce usted las ventajas de tener un programa de bienestar laboral?	Pienso que ayuda a trabajar en equipo y a relacionarnos mejor entre compañeros para beneficio personal y de la institución.
¿Ha existido inconvenientes por no tener un programa de bienestar laboral en la institución?	Durante el tiempo que llevo laborando en la institución no ha existido inconvenientes, sin embargo, un programa de bienestar laboral nos ayudaría en el caso de presentarse posibles problemas

¿Le gustaría a usted que exista un programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos?	Claro que sí, es necesario e importante para mejorar el ambiente y clima laboral al interior y exterior de la institución
¿Considera factible que se pueda implementar un programa de bienestar laboral en su institución?	Sí, porque hasta la actualidad la institución no cuenta con un programa de bienestar laboral y las ventajas y beneficios que esto ofrece.
¿Qué aspectos considera usted que deben existir en un programa de bienestar laboral?	Que satisfaga las necesidades personales, sociales, económicas y culturales de cada trabajador para que así exista mejor rendimiento en el trabajo
¿Considera usted que un programa de bienestar laboral debe ser una de las principales prioridades del Cuerpo de Bomberos?	Claro que sí, para potenciar el buen desempeño y rendimiento de cada uno de trabajadores que laboramos en la institución.

Nota: La tabla representa el análisis de la entrevista al jefe del Talento Humano, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis de la entrevista.

Según los criterios obtenidos en la entrevista realizada al Jefe del Departamento de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos Saraguro, quien lleva laborando en esta dependencia 5 mes y está a cargo de 11 personas entre administrativos y operativos con diferentes años de servicio dentro de la misma, se puede considerar que tiene conocimiento sobre los programas de bienestar laboral por lo que manifiesta que es un programa que implementa medidas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores siendo totalmente necesarios para poder tener mejores rendimientos del personal en la institución, otorgando beneficios para cada uno de ellos, con la satisfacción de sus necesidades personales y mejora del ambiente de trabajo.

Por lo tanto, dentro de las ventajas de un programa de bienestar laboral, considera que ayuda a trabajar en equipo y relacionarse mejor entre compañeros para beneficio personal y de la institución, sin embargo, considera que, aunque no han existido inconvenientes existe la necesidad y la importancia de contar con un programa de bienestar laboral para mejorar el ambiente y clima laboral en el interior y exterior de la institución y así evitar posibles problemas.

De igual manera considera que para la institución debe ser una de las principales prioridades la implementación de un programa de bienestar laboral y las ventajas y beneficios que esto ofrece con aspectos que satisfaga las

necesidades personales, sociales, económicas y culturales de cada trabajador para que así exista mejor rendimiento en el trabajo; es decir la motivación, el trato recibido, las condiciones económicas y laborales o la conciliación de la vida familiar y laboral, son factores que pueden hacer que en la institución exista bienestar laboral o su ausencia provoque problemas y malestar entre los colaboradores.

Finalmente, de los criterios obtenidos se concluye que es de suma importancia la implementación de un programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos Saraguro con el objetivo de impulsar al interior de la organización ambientes laborables sanos y armoniosos que finalmente se verá reflejada en la fluidez de los procesos y la obtención de los logros y metas institucionales.

9.2.3. Entrevista 3

Nombre: Neli del Carmen Toro Hidalgo

Cargo: Jefe de Contabilidad

Tiempo empleabilidad: 4 años

Cantidad de personas a su cargo: 2 personas

Tabla 4

Entrevista a la Jefe de Contabilidad

Pregunta	Respuesta
¿Conoce usted sobre programas de Bienestar Laboral?	Si, por lo que considero que al hablar de bienestar laboral se refiere a aspectos que sirve para mejorar el ambiente laborar.
¿Conoce usted de la importancia de contar con un programa de bienestar laboral?	Sí, por lo cual creo que es importante contar con este programa ya que ayudaría a la eficiencia y productividad en todos los niveles de la institución.
¿Conoce usted las ventajas de tener un programa de bienestar laboral?	Considero que permite mejorar las actividades, el desarrollo, rendimiento y despacho de las funciones que cumplimos en cada departamento.

¿Ha existido inconvenientes por no tener un programa de bienestar laboral en la institución?	Claro que sí, porque existe falta de coordinación y trabajo en equipo en cada una de las dependencias
¿Le gustaría a usted que exista un programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos?	Considero que es necesario y primordial para la institución que exista este tipo de programa para mejorar el ambiente y coordinación de nuestras funciones.
¿Considera factible que se pueda implementar un programa de bienestar laboral en su institución?	Sí, porque ayudaría a mejorar el desempeño, siendo más eficientes, con trabajo coordinado acorde a nuestras responsabilidades y al cargo que desempeñamos.
¿Qué aspectos considera usted que deben existir en un programa de bienestar laboral?	Que fomente la unión, mejore las relaciones interpersonales, eficiencia en la planificación y organización e incentivos y reconocimientos laborables.
¿Considera usted que un programa de bienestar laboral debe ser una de las principales prioridades del Cuerpo de Bomberos?	Claro que sí, ya que el recurso humano es muy importante y fundamental para el buen desarrollo de la institución.

Nota: La tabla representa el análisis de la entrevista a la jefe de contabilidad del Cuerpo de Bomberos, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis de la entrevista.

Según los criterios obtenidos en la entrevista realizada a la Jefe del Departamento de Contabilidad del Cuerpo de Bomberos Saraguro, quien lleva laborando en esta dependencia 4 años y está a cargo de 2 personas, se puede considerar que tiene conocimiento sobre los programas de bienestar laboral por lo que manifiesta que al hablar de bienestar laboral se refiere a aspectos que sirve para mejorar el ambiente laboral, por lo cual la importancia de contar con este programa ya que ayudaría a la eficiencia y productividad en todos los niveles de la institución, mejorando las actividades, el desarrollo, rendimiento y despacho de las funciones que cumplen en cada dependencia.

Asimismo, considera que existe falta de coordinación y trabajo en equipo en cada una de las dependencias por lo que provoca en algunos casos incidentes entre compañeros, por tal razón surge la necesidad primordial para la institución que exista un programa de bienestar laboral en función de

mejorar el ambiente y clima laboral con un trabajo coordinado de las funciones, acorde a las responsabilidades y al cargo que desempeñan para beneficio personal y de la institución.

De igual manera considera que el recurso humano es fundamental para el buen desempeño de la institución, por tal razón la importancia de fomentar con un programa de bienestar laboral, la unión, las relaciones interpersonales, eficiencia en la planificación y organización e incentivos y reconocimientos laborables, aspectos que llevará a un empleado a desempeñar sus funciones con mejor ánimo, lo que se refleja en una mayor productividad para la organización.

Finalmente, de los criterios obtenidos se concluye que es de suma importancia la implementación de un programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos Saraguro con el objetivo de impulsar al interior de la organización ambientes laborables sanos y armoniosos que finalmente se verá reflejada en la fluidez de los procesos y la obtención de los logros y metas institucionales.

9.3. Encuesta

Estimado/a reciba un cordial saludo de parte de la carrera de la tecnología de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano. El motivo de la presente es solicitarle de la manera más cordial la aplicación de una entrevista con preguntas abiertas con el fin de levantar información para el proyecto de investigación denominado **PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022**, cuyo objetivo es fortalecer el bienestar y satisfacción de los colaboradores de la institución. Es de vital importancia la mayor confiabilidad y transparencia del mismo, ya que los datos proporcionados serán utilizados con fines académicos.

Edad

Tabla 5

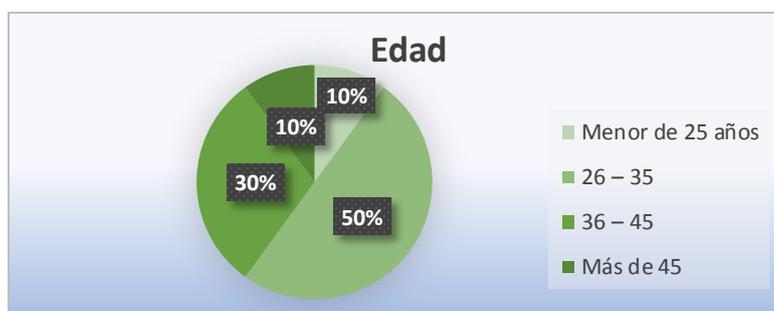
Edad de los colaboradores

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Menor de 25 años	1	10%
26 – 35	5	50%
36 – 45	3	30%
Más de 45	1	10%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de la edad de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 3

Edad de los colaboradores



Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia de edad de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

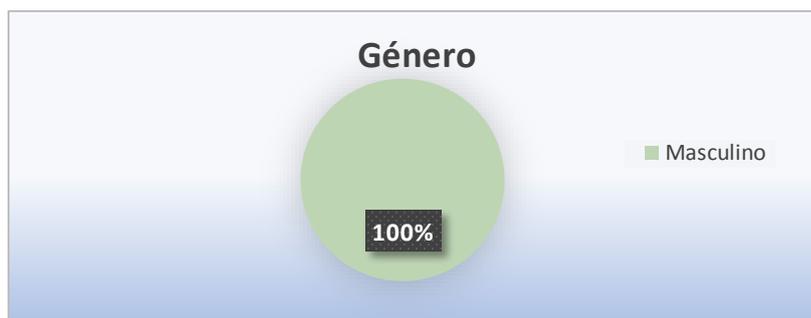
Género

Tabla 6

Género

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	10	100%
Femenino	0	0%
Otros	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia del tipo género de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

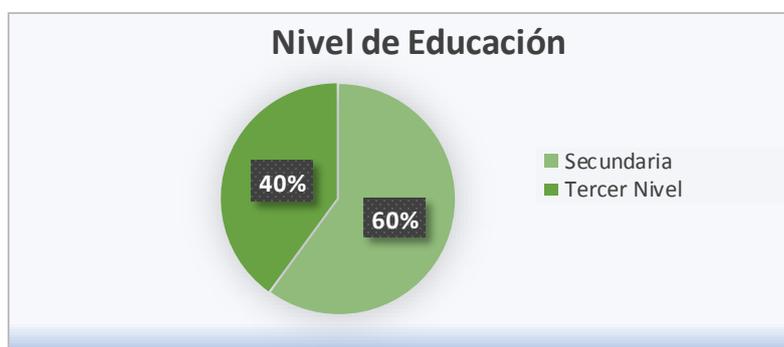
Figura 4*Género*

Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia del tipo de género de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Nivel de Educación**Tabla 7***Nivel de Educación*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	6	60%
Tercer Nivel	4	40%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia del nivel de educación de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 5*Nivel de Educación*

Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia del nivel de educación los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal operativo que labora en Cuerpo de Bomberos Saraguro, 6 colaboradores tienen Nivel de Educación Secundaria que representan el 60%, y 4 cuentan con Tercer Nivel, es decir el 40% del total de encuestados

Análisis cualitativo:

El gráfico nos muestra que la mayor cantidad de colaboradores encuestados afirman que su educación formal terminada es hasta la secundaria, es por ello que se debería considerar implementar un programa de formación académica para todos los colaboradores de la institución.

¿A qué departamento pertenece?

Tabla 8

¿A qué departamento pertenece?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	0	0%
Operativo	10	100%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra el número de colaboradores que pertenecen al departamento operativo de los colaboradores, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 6

A qué departamento pertenece



Nota: La figura representa el porcentaje del personal que pertenece al departamento operativo, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

El 100% del personal encuestado que labora en el Cuerpo de Bomberos Saraguro pertenece al Departamento Operativo, es decir 10 colaboradores de 13 funcionarios en su totalidad.

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que todos los colaboradores encuestados que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro pertenecen al Departamento Operativo, con diferentes responsabilidades de acuerdo a su orden jerárquico.

¿Cuántos años lleva laborando en la institución?

Tabla 9

¿Cuántos años lleva laborando en la institución?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	1	10%
De 1 a 2 años	1	10%
De 2 a 3 años	8	80%
De 3 a 4 años	0	0%
Más de 4 años	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de la frecuencia de los años que llevan laborando los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 7

¿Cuántos años lleva laborando en la institución?



Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia de los años que llevan laborando los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en Cuerpo de Bomberos Saraguro, una persona trabaja menos de 1 año y otra de 1 a 2 años, que sumando los dos representa el 20%, 8 colaboradores que son la mayoría y representan el 80% de encuestados, y nulo 0% de la variable 3 a 4 años y más de 4 años

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que las personas que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro en su mayoría trabajan más de tres años, existiendo un bajo número de personal operativo que vienen trabajando en la institución menos de dos años.

1. ¿Conoce usted sobre programas de Bienestar Laboral?

Tabla 10

¿Conoce usted sobre programas de Bienestar Laboral?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	40%
No	6	60%
Tal vez	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia del conocimiento que tienen de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro sobre programas de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 8

Conocimiento de programas de Bienestar Laboral



Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia del conocimiento que tienen de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro sobre programa de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el Cuerpo de Bomberos Saraguro, 4 colaboradores que representan el 40%, manifiestan Si conocer sobre un Programa de Bienestar; mientras que 6 que son el 60% desconoce sobre la temática y un nulo 0% de la variable tal vez.

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que la mayoría de los colaboradores que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro manifiestan no conocer acerca de programas de bienestar laboral, por lo que se considera de gran importancia implementar esta propuesta para solucionar los posibles problemas que existan en la institución.

2. ¿Conoce usted las entidades que promocionan los programas de bienestar laboral en su organización?

Tabla 11

Conocimiento de entidades

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	20%
No	8	80%
Tal vez	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia del conocimiento que tienen los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro sobre entidades que promocionan programas de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 9

Conocimiento de entidades



Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia del conocimiento que tienen los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro sobre entidades que promocionan programas de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el Cuerpo de Bomberos Saraguro, 2 colaboradores que representan el 20%, manifiestan Si conocer sobre programa de bienestar laboral; mientras que 8 que son el 80% del total, desconoce sobre la temática y un nulo 0% de la variable tal vez.

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que la mayoría de los colaboradores que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro manifiestan no conocer acerca de entidades que promociones programas de bienestar laborar, por lo que se considera de gran importancia para la institución implementar esta propuesta que vaya en beneficio de todos los colaboradores.

3. ¿Ha recibido información suficiente sobre los programas de bienestar laboral?

Tabla 12

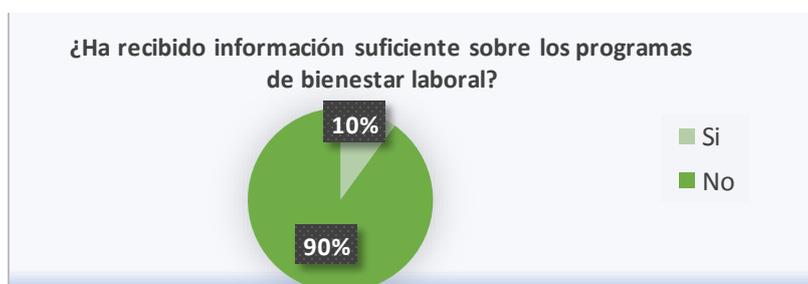
Información sobre programas de bienestar laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	10%
No	9	90%
Tal vez	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de información recibida sobre programas de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 10

Información sobre programas de bienestar laboral



Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia de información recibida sobre programas de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el Cuerpo de Bomberos Saraguro, uno colaborador que representan el 10%, manifiestan Si conocer sobre programas de bienestar laboral; mientras que 8 que son el 80% del total, desconoce sobre la temática y un nulo 0% de la variable tal vez.

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que la mayoría de los colaboradores que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro manifiestan no haber recibido información suficiente sobre los programas de bienestar laboral, por lo que se considera fundamental y beneficioso implementar esta propuesta para solucionar los posibles problemas que existan en la institución.

4. ¿Ha participado usted en programas de bienestar laboral en su empresa?

Tabla 13

Participación en programas de bienestar laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	20%
No	8	80%
Tal vez	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de la participación de los colaboradores en programas de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 11

Participación en programas de bienestar laboral



Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia de la participación de los colaboradores en programas de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el Cuerpo de Bomberos Saraguro, 2 colaboradores que representan el 20%, manifiestan si haber participado en programas de bienestar laboral en su empresa; mientras que 8 que son el 80% manifiestan no haber participado y un 0% de la variable tal vez

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que la mayoría de los colaboradores que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro manifiestan no haber participado en programas de bienestar laboral en la institución, por lo que se considera de gran importancia implementar esta propuesta que vaya en beneficio de solucionar los posibles problemas que puedan existir.

5. ¿Conoce usted de la importancia de contar con un programa de bienestar laboral?

Tabla 14

Conocimiento de la importancia de un programa de bienestar

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	10%
No	9	90%
Tal vez	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra el conocimiento de la importancia de un programa bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 12

Importancia de un programa de bienestar



Nota: La figura representa el porcentaje del conocimiento de la importancia de un programa bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el Cuerpo de Bomberos Saraguro, un colaborador que representan el 40%, manifiesta si conocer sobre la importancia de contar con un programa de bienestar laboral; mientras que 9 que son el 90% desconoce sobre la temática y un nulo 0% de la variable tal vez

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que la mayoría de los colaboradores que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro manifiestan no conocer acerca de la importancia de contar con un programa de bienestar laboral, por lo que se considera fundamental implementar esta propuesta y solucionar los posibles problemas que existan en la institución.

6. ¿Considera usted que un programa de bienestar laboral debe ser una de las principales prioridades de la institución?

Tabla 15

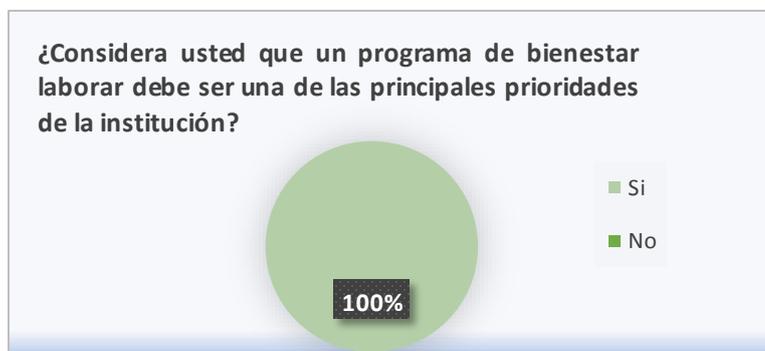
Programa de Bienestar laboral como prioridad en la institución

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
Tal vez	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de prioridad que tiene un programa de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 13

Conocimiento de principales prioridades



Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia del tipo de prioridad que tiene un programa de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Según los resultados obtenidos del personal de encuestados del Cuerpo de Bomberos Saraguro, 10 colaboradores que representan el 100% manifiestan que si debe ser una de las prioridades implementar un programa de bienestar laboral de la institución y un nulo 0% de la variable No y Tal vez respectivamente.

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que todo el personal operativo que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro manifiesta que debe ser una de las prioridades implementar un programa de bienestar laboral en la organización, por lo que se considera que esta propuesta es de gran beneficio para los colaboradores y de la institución.

7. ¿Le gustaría que en la institución exista un programa de bienestar laboral?

Tabla 16

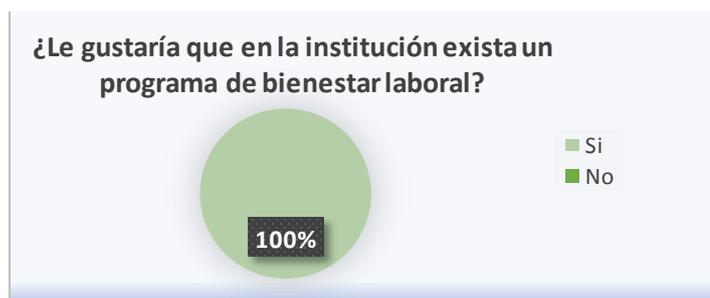
Existencia de un programa de bienestar laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
Tal vez	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de que exista un programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 14

Existencia de un programa de bienestar laboral



Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia de que exista un programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Según los resultados obtenidos del personal de encuestados del Cuerpo de Bomberos Saraguro, 10 colaboradores que representan el 100% manifiestan que si les gustaría que en la institución exista un programa de bienestar laboral y un nulo 0% de la variable No y Tal vez respectivamente.

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que todo el personal operativo que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro manifiesta que en la institución es de suma importancia que exista un programa de bienestar laboral, por lo que se considera que esta propuesta es de gran beneficio para los colaboradores y para la institución

8. ¿Considera factible que se pueda implementar un programa de bienestar laboral en la institución?

Tabla 17

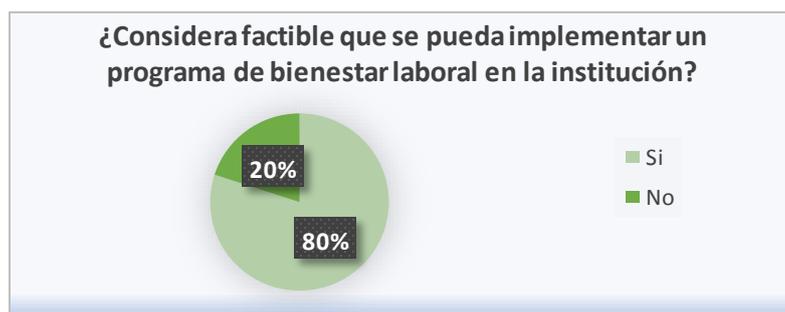
Implementación de un programa de bienestar

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	80%
No	2	20%
Tal vez	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de que sea factible implementar un programa de bienestar laboral el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 15

Implementación de un programa de bienestar



Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia de que sea factible implementar un programa de bienestar laboral el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el Cuerpo de Bomberos Saraguro, 8 colaboradores que representan el 80%, manifiestan Si es factible que se pueda implementar un programa de bienestar laboral en la institución; mientras que 2 que son el 20% manifiestan que no y un nulo 0% de la variable tal vez

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que la mayoría de los colaboradores que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro consideran factible que se implemente un programa de bienestar laboral, por lo que se considera que esta propuesta es de gran beneficio para los colaboradores y para la institución

9. ¿Conoce usted las ventajas de contar con un programa de bienestar laboral?

Tabla 18

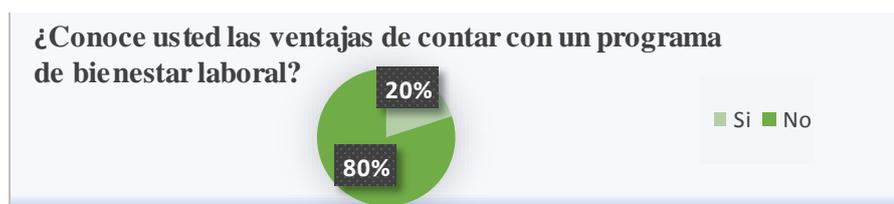
Conocimiento de las ventajas

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	20%
No	8	80%
Tal vez	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia del conocimiento de las ventajas de un programa de bienestar laboral en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 16

Conocimiento de las ventajas



Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia del conocimiento de las ventajas de un programa de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el Cuerpo de Bomberos Saraguro, 2 colaboradores que representan el 20%, manifiesta si conocer sobre las ventajas de contar con un programa de bienestar laboral; mientras que 8 que son el 80% desconocen sobre el tema y un nulo 0% de la variable tal vez

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que la mayoría de los colaboradores que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro manifiestan no conocer sobre las ventajas de contar con un programa de bienestar laboral, por lo que se considera necesario implementar este programa en la institución y dar solución a posibles problemas.

10. ¿Cuáles de los siguientes aspectos considera que deben existir en un programa de bienestar laboral?

Tabla 19

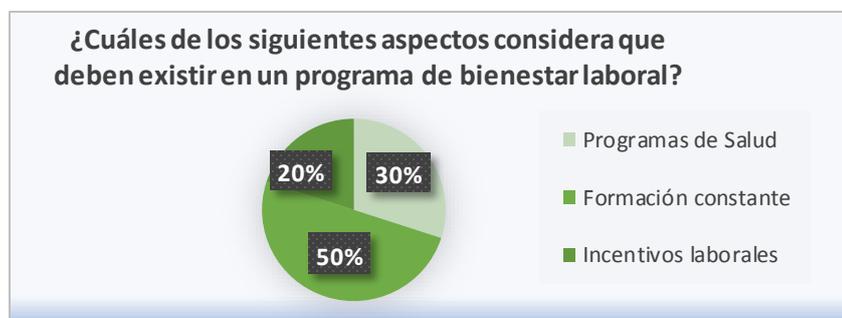
Aspectos de un programa de bienestar laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Programas de Salud	3	30%
Recreación	0	0%
Formación constante	5	50%
Incentivos laborales	2	20%
Beneficios sociales	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de los aspectos que deben existir en un programa de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 17

Aspectos de un programa de bienestar laboral



Nota: La tabla muestra la frecuencia de los aspectos que deben existir en un programa de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal que labora en el Cuerpo de Bomberos Saraguro que fueron encuestados sobre los aspectos que consideran que deben existir en un programa de bienestar laboral, 3 colaboradores que representan el 30% manifiestan un Programa de Salud, 5 que es el 50% la variable Formación Constante, 2 que es el 20% la variable Incentivos laborales y nulo 0% de la variable Recreación y Beneficios sociales respectivamente.

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que la mayoría de los colaboradores que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro manifiestan que en un programa de bienestar laboral deben existir programas de salud, formación constante e incentivos laborables, por lo que se considera necesario implementar este programa en la institución y dar solución a posibles problemas.

11. ¿Considera que existen inconvenientes en la institución por no tener un programa de bienestar laboral?

Tabla 20

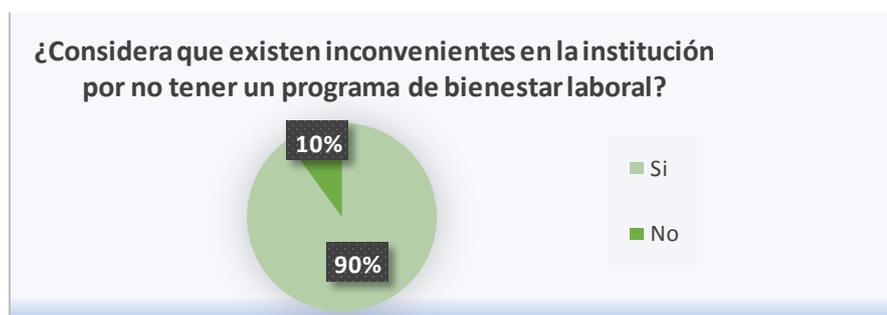
Inconvenientes en la institución

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	90%
No	1	10%
Tal vez	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de la existencia de inconvenientes por no tener un programa de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 18

Inconvenientes en la institución



Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia de la existencia de inconvenientes por no tener un programa de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal encuestado que labora en el Cuerpo de Bomberos Saraguro, 9 colaboradores que representan el 90%, manifiestan que, si existen inconvenientes en la institución por no tener un programa de bienestar laboral, mientras que un colaborador que representa el 10% del total manifiesta que No y un nulo 0% de la variable Tal vez

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que la mayoría de los colaboradores que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro manifiestan que existen inconvenientes en la institución por no tener un programa de bienestar laboral, por lo que se considera necesario implementar este programa en la institución y dar solución a posibles problemas.

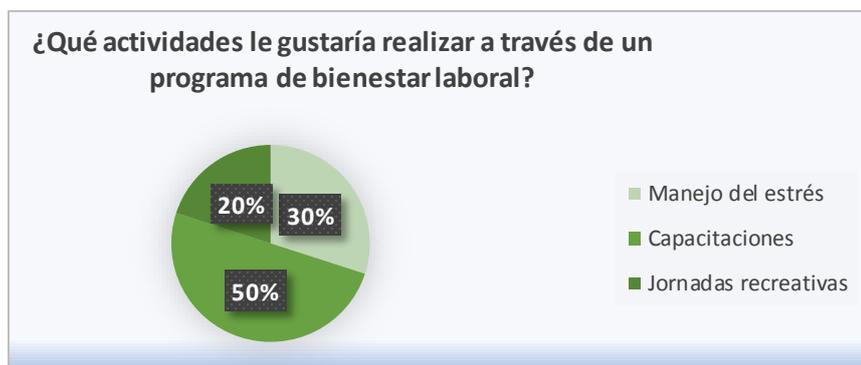
12. ¿Qué actividades le gustaría realizar a través de un programa de bienestar laboral?

Tabla 21

Actividades de un programa de bienestar

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Manejo del estrés	3	30%
Pausas Activas	0	0%
Capacitaciones	5	50%
Jornadas recreativas	2	20%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de actividades a realizar en un programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 19*Actividades de un programa de bienestar*

Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia de actividades a realizar en un programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Del 100% del personal que labora en el Cuerpo de Bomberos Saraguro, 3 colaboradores que representan el 30%, les gustaría realizar actividades de Manejo de Estrés, 5 es decir el 50 % tener Capacitaciones, 2 que son el 20% tener Jornadas Recreativas y un nulo 0% la variable Pausas Activas

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que la mayoría de los colaboradores que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro manifiestan que las capacitaciones, el manejo de estrés y los incentivos laborables son las actividades que les gustaría realizar en un programa de bienestar laboral, por lo que se considera que implementar este programa en la institución será de gran importancia y beneficio para los colaboradores.

13. ¿Cree que las actividades de bienestar laboral realizadas durante el año son las suficientes para los colaboradores?

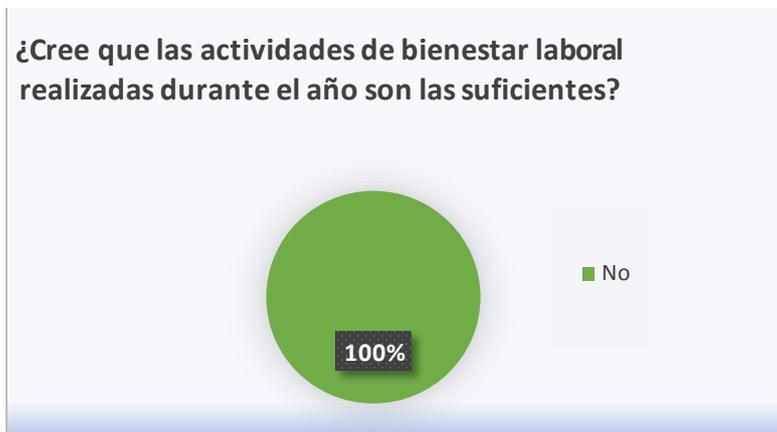
Tabla 22*Actividades realizadas son suficientes*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	100%
Tal vez	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra si son o no suficientes de actividades de bienestar laboral realizadas durante el año en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 20

Actividades durante el año



Nota: La tabla muestra si son o no suficientes de actividades de bienestar laboral realizadas durante el año en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Según los resultados obtenidos del personal de encuestados del Cuerpo de Bomberos Saraguro, 10 colaboradores que representan el 100% manifiestan que las actividades de bienestar laboral realizadas durante el año No son las suficientes para los colaboradores y un nulo 0% de la variable Si y Tal vez respectivamente.

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que todo el personal operativo que laboran en el Cuerpo de Bomberos Saraguro manifiesta que las actividades de bienestar laboral realizadas durante el año no son las suficientes, por lo que se considera necesario implementar esta propuesta para cumplir con las necesidades de los colaboradores y evitar posibles problemas.

14. ¿Las actividades de bienestar laboral están dirigidas para todos los colaboradores?

Tabla 23

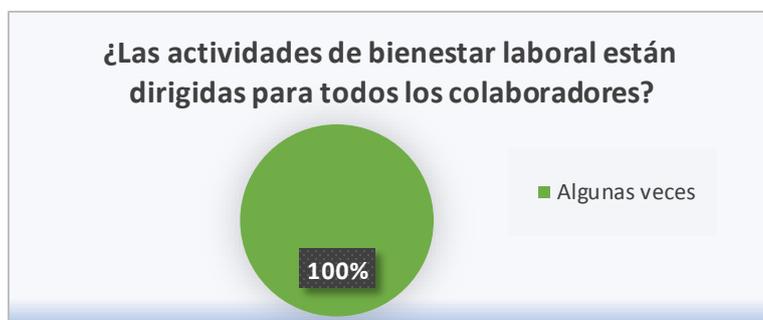
Actividades dirigidas a todos los colaboradores

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Algunas veces	10	100%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia si las actividades de bienestar laboral están dirigida a todos los colaboradores, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 21

Actividades dirigidas a los colaboradores



Nota: La figura representa el porcentaje de la frecuencia si las actividades de bienestar laboral están dirigida a todos los colaboradores, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Según los resultados obtenidos del personal operativo del Cuerpo de Bomberos Saraguro, 10 colaboradores que representan el 100% de encuestados manifiestan que solo en algunas veces las actividades de bienestar laboral están dirigidas para todos los colaboradores.

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que todo el personal operativo que labora en el Cuerpo de Bomberos Saraguro considera que solo en algunas veces las actividades de bienestar laboral están dirigidas para todos los colaboradores, por lo que se considera necesario implementar un programa de bienestar laboral incluyente en beneficio de todo el talento humano y de la institución.

15. ¿Por qué medio de comunicación le gustaría conocer sobre este programa de bienestar laboral?

Tabla 24

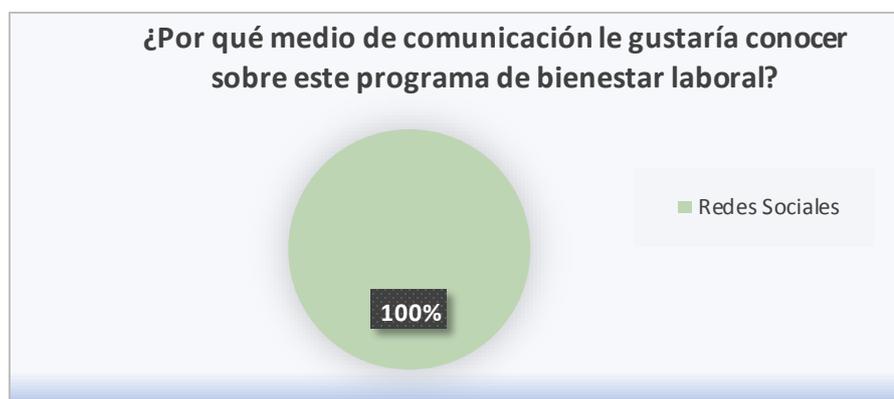
Medios de Comunicación

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Redes Sociales	10	100%
Correo Electrónico	0	0%
Periódicos	0	0%
Revistas	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de los medios de comunicación para conocer sobre el programa de bienestar, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 22

Medios de Comunicación



Nota: La figura representa el porcentaje de los medios de comunicación para conocer sobre el programa de bienestar, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Análisis cuantitativo:

Según los resultados obtenidos del personal de encuestados del Cuerpo de Bomberos Saraguro, 10 colaboradores que representan el 100% manifiestan que sería de gran ayuda informarse sobre este programa de bienestar laboral a través de las redes sociales.

Análisis cualitativo:

El resultado nos muestra que todo el personal operativo que labora en el Cuerpo de Bomberos Saraguro manifiesta que la manera de informarse sobre el programa de bienestar laboral sería las redes sociales, ya que es un medio de comunicación de fácil acceso y que permite un mayor entendimiento.

10. Propuesta de acción

10.1. Introducción

La necesidad de contar con un programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, se constituye en una herramienta básica para la vida laboral y cotidiana de los colaboradores, fomentando y fortaleciendo la construcción de un estado de bienestar en cada uno de ellos.

Cuando se hace referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también en un bienestar emocional que haga sentir a las personas que están contentos con lo que hacen, es decir bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la institución.

Al igual que los problemas personales de una persona pueden influir en su trabajo, también ocurre lo mismo al revés, por lo tanto, si un colaborador no está contento en su lugar de trabajo, sea por el motivo que sea, también le afectará a su vida personal por lo que genera círculos negativos en la vida de las personas que pueden tener terribles consecuencias para los trabajadores y la organización

Definiendo el bienestar laboral como una situación de equilibrio entre todos los aspectos que condicionan la opinión que un empleado se forma sobre su entorno de trabajo, se puede decir que, a mayor sensación de bienestar, mejor será la predisposición del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones. El ambiente del trabajo, la motivación, el trato recibido, las condiciones económicas y laborales o la conciliación laboral, son algunos de los factores que pueden hacer que en la institución exista un bienestar o malestar general.

10.2. Presentación

El programa de bienestar laboral, busca fortalecer las habilidades sociales, de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, mediante procesos encaminados al bienestar, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público del Cuerpo de Bomberos de Saraguro con el mejoramiento de su nivel de vida laboral y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a los usuarios.

Por este motivo, implementar este programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos Saraguro con una serie de recomendaciones donde existan espacios físicos agradables y un buen clima organizacional mediante un plan de acción coordinado y el esfuerzo común de los colaboradores y la dirección, ayudará a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores en todas sus ocupaciones.

En el ámbito organizacional el programa de bienestar laboral se ha estructurado bajo un conjunto de políticas, valores, principios, normas y procedimientos expresados de forma teórico-práctica que garantizan a todo el personal un desarrollo integral concerniente al área de desarrollo humano y social, con bases sólidas que conducen al mejoramiento de la calidad de vida, el crecimiento personal, interpersonal y profesional de cada uno de los colaboradores que prestan sus servicios dentro del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro al servicio de la ciudadanía.

Desde el punto de vista económico, asegurar el derecho de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos Saraguro a trabajar en condiciones de seguridad económica, física y emocional, aumentará el nivel de productividad del trabajador, haciendo que cada empleado dé su máximo esfuerzo dentro del ambiente laboral, evitando deficiencias en la comunicación interpersonal y organizacional, dificultades para la solución de problemas, mala calidad del servicio, disgusto e inconformidad, desmotivación y la falta de unidad entre trabajadores.

10.3. Beneficiarios

El programa de bienestar laboral beneficiará directamente a todo el personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, ya que los temas propuestos en este programa contribuirán a mejorar el ambiente laboral dentro de la institución, y de manera indirecta a la ciudadanía de todo el cantón, ya que los colaboradores tendrán un desempeño óptimo en sus puestos de trabajo en base a los conocimientos recibidos.

Tabla 25

Beneficios

Tipo de Beneficiarios	A quién está dirigido	Resultado	Alcance
Directo	Colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro	Brinda a la institución un ambiente y clima laboral en óptimas condiciones	13 colaboradores del Cuerpo de Bomberos Saraguro
		Favorece el desarrollo integral del personal de la institución con el mejoramiento de su nivel de vida laboral	
		Mejora la productividad e imagen de la Institución	
		Asegura el derecho de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos Saraguro del cantón Saraguro a trabajar en condiciones de seguridad económica, física y emocional	
Indirecto	Ciudadanía del cantón Saraguro	Otorga un servicio de calidad a la ciudadanía	20017 habitantes del cantón Saraguro
		Eficacia en los procesos y trámites administrativos para la ciudadanía	
		Optimización de los recursos económicos	
		Asistencia oportuna a las llamadas de auxilio de toda la ciudadanía	

Nota: La tabla muestra los beneficiarios del programa de bienestar laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

10.4. Estructura

Figura 23

Estructura de la Propuesta de Acción



Nota: La figura representa la estructura de la propuesta de acción para el programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

10.5. Documento (propuesta definida)



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

“Programa de bienestar laboral para los colaboradores del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro de la provincia de Loja para el año 2022”

AUTORES

Mogrovejo Muñoz Romel Danilo
González González Lauro Marcelo

DIRECTOR

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Msg.

Loja, octubre 2022

FICHA TÉCNICA

Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs.

Rectora

Ing. Paulina Martínez, Mgs.

Vicerrectora Académica

Tlga. Carla Benítez Torres.

Secretaria General

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs.

Revisado y Aprobado por

Romel Danilo Mogrovejo Muñoz

Lauro Marcelo González González

Autores

Loja – Ecuador, octubre, 2022

Índice de Contenidos

1.	Presentación de la empresa	60
2.	Filosofía Institucional	61
3.	Glosario de términos nuevos	63
4.	Marco Legal.....	68
5.	Diagnóstico de la Empresa	69
6.	Cuadro comparativo de ventajas y desventajas	70
7.	Propuesta.....	71
8.	Desarrollo de perspectivas	76
9.	Cronograma de actividades	113
10.	Presupuesto por perspectiva	115
11.	Resultados esperados	116
12.	Conclusiones	123
13.	Recomendaciones.....	124
14.	Bibliografía	125
15.	Anexos.....	128

1. Presentación de la empresa

El Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro es un organismo de derecho público eminentemente técnico al servicio de la ciudadanía de todo el cantón, destinados específicamente a defender a personas, naturaleza y propiedades públicas o privadas contra el fuego, socorrer en catástrofes o siniestros, y efectuar acciones de salvamento.

La institución se encuentra ubicada en la provincia de Loja, cantón Saraguro, parroquia Saraguro entre las calles Panamericana S/N y 10 de Marzo, cuenta en su nómina de 13 personas distribuidas entre 3 administrativos y 10 operativos los mismos que responde a un escalafón jerárquico bajo las órdenes del Jefe del Cuerpo de Bomberos y se rigen a la ley orgánica de servidores públicos y al código de trabajo con respecto a la dependencia laboral y en el accionar de sus funciones.

Es importante mencionar que la profesión de bombero no es ni cómoda ni fácil; se trata de un trabajo que expone al individuo a un elevado nivel de estrés y peligro, requiere un grado alto de dedicación personal, un verdadero deseo de ayudar a la gente y un gran nivel de pericia.

2. Filosofía Institucional

2.1. Misión

Salvar vidas y proteger bienes inmuebles con acciones oportunas y eficientes, en la lucha contra el fuego, rescate y salvamento, atender en casos de emergencias o desastres naturales o antrópicos. Promover de una adecuada manera la normalización y capacitación del servicio de Prevención y Control. (Ordoñez, 2022)

2.2. Visión

Institución técnica encargada de ofrecer servicios de calidad como respuesta a las necesidades generales por el desarrollo del cantón Saraguro cuya labor se proyecta hacia la modernización con eficiencia, que nos corresponde como Cuerpo de Bomberos. (Ordoñez, 2022)

2.3. Valores

- ✓ Vocación de Servicio
- ✓ Responsabilidad Social
- ✓ Solidaridad
- ✓ Trabajo en Equipo

2.4. Vocación de Servicio

Brindar ayuda oportuna a toda la comunidad Saragureña que requieran los servicios de socorro ante los eventos adversos naturales u ocasionados por el hombre. (Ordoñez, 2022)

2.5. Responsabilidad Social

Los miembros del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro se encargarán de velar por la integridad y vida de las familias respondiendo a sus necesidades de manera oportuna en tiempo y espacio. (Ordoñez, 2022)

2.6. Solidaridad

La institución brindará auxilio y socorro a los sectores periféricos de nuestro cantón cuando estos lo requieran garantizando la hermandad con las diferentes localidades. (Ordoñez, 2022)

2.7. Trabajo en Equipo

El Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, ejercerá la profesión con calidad, con un equipo de trabajo bien definido y responsable, dedicado al bienestar social, de sus bienes y garantizando su compromiso con la naturaleza. (Ordoñez, 2022)

3. Glosario de términos nuevos

A

Adaptación

La adaptación o gestión del cambio consiste en la capacidad de responder con flexibilidad a los cambios que ocurren en el entorno y adaptarse con facilidad a nuevas realidades. (HRider, 2019)

Ambiente de Trabajo

Hace referencia a ciertas condiciones físicas, culturales, sociales, políticas y económicas que forman parte del entorno de los seres vivos. Si definimos el trabajo como cualquier actividad que se realiza de forma intelectual o manual a cambio de una recompensa económica y unimos los dos conceptos, nos acercaremos bastante a lo que significa ambiente de trabajo. (HRider, 2019)

Ámbito laboral

El ámbito laboral se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores. Es muy importante destacar la importancia que tiene para una persona estar trabajando en un buen ámbito laboral o ambiente laboral (HRider, 2019)

Ausentismo laboral

El ausentismo laboral es el incumplimiento de las tareas asociadas a un puesto de trabajo. Existen varios tipos como el justificado, el injustificado, el presencial y el emocional. (HRider, 2019)

Asertividad

La asertividad se traduce en un comportamiento de comunicación maduro por el que las personas manifiestan sus opiniones, expresan sus convicciones y defienden sus derechos sin agresiones ni sometiéndose a la voluntad de otras personas. (HRider, 2019)

B

Bienestar laboral

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. (HRider, 2019)

Bienestar físico

El bienestar físico tiene que ver con hacer lo que puedas para fortalecer y cuidar tu cuerpo. (HRider, 2019)

Bienestar mental

La OMS nos define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. (HRider, 2019)

Beneficio

Mejora que experimenta una persona o una cosa gracias a algo que se le hace o se le da. (HRider, 2019)

Bonificación

Las bonificaciones laborales se entienden como incentivos para la contratación de empleados, así como del emprendimiento autónomo. Si la empresa o el empresario cumplen ciertos requisitos, puede aprovecharse de una cotización social reducida. (HRider, 2019)

C

Clima laboral

Se define como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa. (HRider, 2019)

Comunicación

Acción de comunicar o comunicarse. (HRider, 2019)

Calidad de vida

La calidad de vida es un conjunto de factores que da bienestar a una persona, tanto en el aspecto material como en el emocional. (HRider, 2019)

Conciliación laboral

La exigencia de mantener dos vidas, una laboral y otra personal, y la alternancia entre una y otra puede generar en el empleado altos niveles de presión. Esta presión puede materializarse física y psicológicamente en diversas enfermedades que ponen en peligro el bienestar del empleado. (HRider, 2019)

Crecimiento profesional

Cuando hablamos de crecimiento profesional, nos referimos a unos procesos continuos de trabajo para la superación a nivel profesional. Establecer metas y objetivos que nos ayuden a determinar un avance en nuestra trayectoria profesional. (HRider, 2019)

Capacitación

Una capacitación hace referencia al conjunto de actividades didácticas que están orientadas a ampliar los conocimientos, o las aptitudes y habilidades. Esta permite a los trabajadores tener un mejor rendimiento laboral gracias a la adaptación a las exigencias cambiantes del entorno. (HRider, 2019)

Capital intelectual

Cuando hacemos referencia al significado del capital intelectual lo asociamos al sumatorio de todos los activos intangibles que una empresa ha conseguido transformar en conocimiento y en valor añadido. (HRider, 2019)

Colaborador

Un colaborador es una persona que presta sus servicios y que son retribuidos por otra persona, ya sea un particular, una empresa o una institución. (HRider, 2019)

D

Desarrollo personal

El desarrollo personal es la realización de un proceso de introspección en el que intentamos descubrir nuestra propia identidad para explorar nuestros talentos. (HRider, 2019)

Desempeño laboral

Es un proceso de evaluación de la eficacia y eficiencia con la que los distintos trabajadores de la compañía desarrollan sus actividades y contribuyen al cumplimiento de los objetivos fijados por la empresa. (HRider, 2019)

Desarrollo del talento

Cuando hacemos referencia a la definición de desarrollo del talento aludimos a un procedimiento de transformación mediante el cual un empleado adopta nuevas ideas y formas de conocimiento. (HRider, 2019)

E

Encuesta

Serie de preguntas que se hace a muchas personas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre un asunto determinado. (HRider, 2019)

Entrevista

Es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se tiene un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. (HRider, 2019)

I

Incentivos

Que impulsa a hacer o desear una cosa, especialmente a obrar o hacer determinada cosa mejor o más deprisa. (HRider, 2019)

L**Liderazgo**

Hace referencia a la influencia que se ejerce sobre las personas, y que permite incentivarlas a conseguir unas metas comunes. (HRider, 2019)

M**Motivación**

Cosa que anima a una persona a actuar o realizar algo. (HRider, 2019)

P**Plan de igualdad**

Cuando hacemos referencia al concepto de plan de igualdad lo asociamos a un conjunto de medidas e iniciativas adaptadas para garantizar la igualdad en el ámbito laboral entre mujeres y hombres. (HRider, 2019)

Propuesta

Presentación o recomendación de una persona para que ocupe un determinado cargo o empleo. (HRider, 2019)

Productividad

Hace referencia a la productividad del propio empleado. Esta puede definirse como el volumen de tareas que un trabajador puede llevar a cabo en un tiempo determinado. (HRider, 2019)

R**Relaciones interpersonales**

Forman parte de las relaciones sociales, y son la interacción que se establece entre dos o más personas de forma recíproca. (HRider, 2019)

Recurso humano

Los empleados, trabajadores y colaboradores son quienes conforman lo que se conoce como recursos humanos de una entidad. (HRider, 2019)

4. Marco Legal

El artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República, el Art. 23 literal l) de la Ley Orgánica del Servidor Público, señala que es un derecho irrenunciable que todos los/las funcionarios/as, servidores/as, trabajadores/as tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (OFICIAL, 2015)

El Art. 32 de la Constitución de la República establece que la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Constitucional, 2008)

Art. 42 literal 8 del Código de Trabajo, establece que, proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado. (CODIFICACION, 2012)

Art. 410 del Código de trabajo, establece que los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. (CODIFICACION, 2012)

El Art. 118 de la Ley Orgánica de Salud, establece que los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales. (De Salud, 2012)

5. Diagnóstico de la Empresa

En función de los resultados obtenidos con el diagnóstico realizado a través de la encuesta y la entrevista al personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón Saraguro se pudo analizar que existe un porcentaje elevado de desconocimiento sobre programas bienestar laboral y los beneficios que consigo lleva.

Es evidente que la falta de conocimiento de este tipo de programas ha permitido que la institución no realice acciones necesarias para poder ingresar de una manera más agresiva a la comunidad, tanto a nivel de imagen corporativa como también, informando sobre sus tareas, obligaciones y actividades que realizan.

Por lo tanto, lograr una verdadera introducción dentro de la sociedad, enfocada en la calidad en el servicio es de suma importancia para la buena marcha y éxito de la organización, al ser una institución pública es necesario fortalecer la imagen y comportamiento organizacional a fin de obtener una mejor participación en el segmento que desarrolla su actividad.

Si bien es cierto en la institución existe un orden jerárquico implementar un programa de bienestar laboral va permitir mejorar las relaciones interpersonales con los usuarios y entre compañeros, eliminando los inconvenientes que existen al trabajar en equipo, ayudaría a mejorar la calidad de servicio, en un ambiente y clima laboral más propicio, con instalaciones mejor adecuadas, mejorando la imagen institucional en función de cumplir con los objetivos individuales y de la organización.

6. Cuadro comparativo de ventajas y desventajas

Es fundamental que los empleados de una institución o empresa se encuentren cómodos en sus puestos de trabajo para que su desempeño y rendimiento en el cumplimiento de sus funciones sea el correcto, de ahí la importancia de contar con programa de bienestar laboral ya que es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la institución. Cuando se hace referencia de bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también en un bienestar emocional que haga sentir a las personas que están contentos con lo que hacen.

Tabla 26

Cuadro comparativo de ventajas y desventajas

Ventajas	Desventajas
Mejora el ambiente laboral y las relaciones interpersonales.	Los colaboradores son menos productivos y desmotivados
Los empleados que trabajan juntos para mejorar su desempeño son más propensos a mantener hábitos de cooperación a largo plazo.	Se incrementa el estrés y bajo rendimiento que se ve reflejado en el poco compromiso con los objetivos de la organización
Las capacidades del personal se ven aumentadas.	Reduce el desempeño al trabajar en equipo
Los equipos de trabajo se sienten más motivados, por tanto, son más productivos.	Personal insatisfecho con baja autoestima provocando el malestar entre compañeros
Mejoran el trabajo en equipo fomentando un sentido de comunidad en el lugar de trabajo.	
Los colaboradores realizan su trabajo con motivación y sentido de pertenencia, fomentando una cultura organizacional y trabajo en equipo	
Los programas de bienestar tienen el poder de mejorar activamente la vida de los empleados y su satisfacción laboral	

Nota: La tabla representa las ventajas y desventajas de un programa de bienestar labora en base a la fuente de los investigadores, 2022

7. Propuesta

Tabla 27

Áreas a intervenir

Área a intervenir	Objetivo Estratégico	Indicadores	Meta	Actividades	Tiempo	Medio de Verificación	Responsable
Desarrollo personal	Impulsar el desarrollo de habilidades personales de cada de uno de los colaboradores a través de ampliar sus conocimientos.	Mayor rendimiento en el trabajo	Conseguir una plena motivación y entusiasmo de los colaboradores para con los proyectos y mejor crecimiento de la institución	Taller con la técnica conocida como Dinámica del desafío	A mediano plazo	Evidencias fotográficas	Jefe de Talento Humano
	Potenciar la capacidad de gestión de las emociones a través de adaptar conductas y actitudes positivas para aumentar el desarrollo personal.	Clima y ambiente laboral saludable	Aumentar la satisfacción laboral a través del sentimiento de grupo y el reconocimiento para participar en las acciones y decisiones de la institución.	Propuesta para realizar pausas activas	A corto plazo	Evidencias fotográficas	Jefe de Talento Humano
	Incremento de la eficiencia laboral por medio del progreso y bienestar personal.	Desarrollo y desempeño productivo	Conseguir un equipo de trabajo satisfecho y comprometido	Taller con la dinámica conocida como Deshacer el nudo	A mediano plazo	Evidencias fotográficas	Jefe de Talento Humano

Liderazgo	<p>Aprender a generar influencia en personas y equipos de trabajo, para desarrollar con más facilidad el propio rol de líder eficaz</p>	<p>Mayor rendimiento en el trabajo</p>	<p>Incrementar la motivación, dedicación y el bienestar de sus trabajadores, logrando un ambiente de confianza y entusiasmo a través de la visión y la consecución de metas.</p>	<p>Taller con la técnica conocida como Buscar al líder</p>	<p>A corto plazo</p>	<p>Evidencias fotográficas</p>	<p>Jefe de Talento Humano</p>
	<p>Aprender a motivar a trabajadores, a equipos de trabajo, y a automotivarse en situaciones difíciles, a través de las habilidades de comunicación</p>	<p>Mejora la productividad de los empleados</p>	<p>Proporcionar apoyo y opciones de mejora a sus colaboradores motivando a su personal a mejorar su desempeño y a superarse constantemente</p>	<p>Taller con la técnica conocida como Uno o varios líderes</p>	<p>A mediano plazo</p>	<p>Evidencias fotográficas</p>	<p>Jefe de Talento Humano</p>
	<p>Conocer cómo se realiza una buena gestión por competencias dentro de un equipo de trabajo, fortaleciendo los conocimientos vinculados con el papel del líder</p>	<p>Clima y ambiente laboral saludable</p>	<p>Crear en el talento humano de la institución un ambiente de bienestar y satisfacción laboral, que se ve reflejado en mejores relaciones humanas e interpersonales entre compañeros.</p>	<p>Taller con la técnica conocida como Nudo de personas.</p>	<p>A largo plazo</p>	<p>Evidencias fotográficas</p>	<p>Jefe de Talento Humano</p>

Motivación Laboral	Encaminar las actividades de cada empleado haciendo cada una de sus áreas productivas, así como cubrir las necesidades que los colaboradores manifiesten para obtener los resultados esperados	Mejora la producción y la satisfacción laboral	Tener una plantilla competitiva y motivada, lo que impulsa a mejorar o mantener su crecimiento y desarrollo dentro de un entorno laboral siendo eficientes en sus actividades.	Taller con la técnica conocida Voluntario.	A El mediano plazo	Evidencias fotográficas	Jefe de Talento Humano
	Obtener un mejor ambiente laboral, en donde los empleados siempre tengan ganas de trabajar y se sientan familiarizados en su trabajo, para obtener una buena organización y trabajo en equipo	Aumento de las relaciones interpersonales y trabajo en equipo	Conseguir que todos los empleados se sientan parte de la institución, para que la comunicación fluya y el buen ambiente se contagie de unos a otros, generando optimismo y ganas de trabajar	Taller con la técnica conocida como El Círculo del Conocimiento.	A El mediano plazo	Evidencias fotográficas	Jefe de Talento Humano
	Fomentar las actividades en equipo con iniciativas como el <i>Teambuilding</i> , para que se estrechen los lazos entre los compañeros de trabajo	Mejora el desempeño y clima laboral	Reducir las posibilidades de que los trabajadores se sientan insatisfechos en la institución	Taller con la Actividad Nombrar cinco cosas	A El mediano plazo	Evidencias fotográficas	Jefe de Talento Humano

	Fomentar la participación en la toma de decisiones, compartiendo puntos de vista con otro, en un entorno que estimula la comunicación abierta y positiva	Colaboradores más participativos y proactivos	Participación de los colaboradores en la toma de decisiones que contribuye al desarrollo personal y de la institución	Talleres con la dinámica conocida como La Isla Desierta	A mediano plazo	Evidencias fotográficas	Jefe de Talento Humano
Trabajo en Equipo	Aumentar la motivación de los participantes que tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos y competencias	Mejora el estado de ánimo y sentido de pertenencia	Potenciar los conocimientos y competencias de los colaboradores en el desarrollo de las actividades grupales con la consecución del objetivo y mejora personal	Taller través de la aplicación de Técnica 6.3.5	A mediano plazo	Evidencias fotográficas	Jefe de Talento Humano
	Potenciar y estimular las competencias asociadas al trabajo en equipo, destacando la importancia que tiene para la institución	Se fortalecen las relaciones interpersonales y el apoyo entre compañeros	Potenciar el trabajo en equipo con una herramienta de mejora en las relaciones interpersonales y apoyo entre compañeros	Talleres con la dinámica conocida como Dinámicas – Ice-Breakers – Aviones de Papel	A mediano plazo	Evidencias fotográficas	Jefe de Talento Humano

Clima Laboral	Incrementar el interés en los objetivos de la institución, con la satisfacción laboral y la seguridad en los equipos de trabajo para participar en las acciones y decisiones de la institución.	Mejora el estado anímico, físico y mental de cada trabajador.	Valorar la opinión de los colaboradores que es clave para mantener un buen clima laboral, son el capital más valioso de una organización y como tal deben ser tenidos en cuenta.	Taller con la dinámica Lluvia de ideas por escrito o <i>brainwriting</i>	A mediano plazo	Evidencias fotográficas	Jefe de Talento Humano
	Determinar la situación actual de liderazgo y clima laboral mediante un análisis de resultados para reconocer el nivel satisfacción laboral.	Facilita la relación del empleado con el entorno y los compañeros	Mejorar las condiciones laborales, a través de fomentar la creatividad y la motivación entre el personal que labora en la institución.	Talleres con la dinámica Best team	A mediano plazo	Evidencias documentales, y/o fotografías	Jefe de Talento Humano
	Explicar sobre los aspectos que influyen en el clima laboral a través de técnicas de información.	Se fortalece el equipo de trabajo y así, el trabajo que se desarrolla	Crear un clima laboral positivo con equipos de trabajo armónicos y eficientes con la motivación necesaria para mantenerlos productivos.	Talleres con la dinámica el Vaso Rojo	A mediano plazo	Evidencias documentales, y/o fotografías	Jefe de Talento Humano

Nota: La tabla muestra las áreas a intervenir en la propuesta de acción, en base a la fuente de los investigadores, 2022

8. Desarrollo de perspectivas

8.1. Perspectiva No. 1 – Desarrollo Personal

Actividad 1.- Taller con la técnica conocida como Dinámica del desafío

Tabla 28

Dinámica del desafío

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Impulsar el desarrollo de habilidades personales de cada uno de los colaboradores a través de ampliar sus conocimientos.	Conseguir una plena motivación y entusiasmo de los colaboradores para con los proyectos y mejor crecimiento de la institución	Mayor rendimiento en el trabajo

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador para el taller de la técnica Dinámica del desafío, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 24

Dinámica del Desafío



Nota: La figura representa un ejemplo de la de la técnica Dinámica del desafío, tomada de la fuente (Dinámicas de grupo, 2020)

Tabla 29*Dinámica del desafío – Procedimiento a realizar*

Responsable	Objetivo	Actividades Prácticas			
		Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
Departamento de Talento Humano	Potenciar y desarrollar las habilidades sociales como la empatía, resolución de conflictos o mantener una comunicación eficaz entre compañeros y jefes inmediatos.	<ul style="list-style-type: none"> • Se hace necesario tener una caja negra u oscura, que no sea transparente. • Dentro de esa caja están los desafíos. • Dividir el equipo en 2 grupos con el mismo número de colaboradores. • Todos los colaboradores hacen un solo círculo de manera intercalada. • Se entrega la caja negra a uno de los colaboradores al azar. • Pon una canción para tocar y, durante la canción, orienta a los colaboradores que pasen la caja al colega del lado. • Cuando la canción se detiene, es hora de que el participante que está con la caja elija una de las siguientes posibilidades: <ul style="list-style-type: none"> • afrontar el reto que se ha presentado; • nombrar a un colega para enfrentar este desafío; • pasar la caja hacia adelante. • La persona que elige tomar el desafío gana 3 puntos para su equipo. 	60 minutos	Auditorio – Espacio físico Una caja negra Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la Dinámica del desafío, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 30

Presupuesto de la Dinámica del desafío

Detalle	Valor
Auditorio	De la institución
Sillas	De la institución
Una caja negra	3,00
Tarjetas	2,00
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	50,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	165,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la Dinámica del desafío, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Actividad 2.- Pausas activas durante la jornada laboral

Tabla 31

Técnica de Pausas Activas

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Potenciar la capacidad de gestión de las emociones a través de adaptar conductas y actitudes positivas para aumentar el desarrollo personal y lograr los objetivos organizacionales.	Aumentar la satisfacción laboral a través del sentimiento de grupo y el reconocimiento para participar en las acciones y decisiones de la institución.	Clima y ambiente laboral saludable

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador para el taller de la Técnica de Pausas Activas, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 25

Taller de pausas activas



Nota: La figura representa un ejemplo de pausas activas, tomada de la fuente (consultores, 2017)

Introducción

Las pausas activas surgen, principalmente, como respuesta a la creciente aparición de las diferentes enfermedades laborales asociadas a factores ocupacionales como las actividades repetitivas y de fuerza. Las acciones encaminadas a la reducción de las lesiones osteomusculares se desarrollan a través de pequeñas rutinas de ejercicios durante la jornada laboral, cuyos objetivos principales son prevenir enfermedades osteomusculares, disminuir el estrés y generar espacios de bienestar. Rompen con la rutina del trabajo, mejoran la condición del estado de salud porque aumentan la circulación, la movilidad articular, la flexibilidad muscular, la postura y oxigenan los músculos y tendones e incrementan la capacidad de concentración en el trabajo, fortalecen la autoestima, previenen lesiones mentales asociadas al estrés e inspiran la creatividad.

Pausas Activas

Se define como un momento de activación que permite un cambio en la dinámica, en donde se puede combinar una serie de movimientos que movilizan los sistemas músculo-esquelético, cardiovasculares, respiratorios y cognitivo.

Beneficios

- Disminuye el estrés
- Favorece el cambio de posturas y rutina de trabajo
- Libera estrés articular y muscular
- Estimula y favorece la circulación sanguínea
- Favorece la autoestima y capacidad de concentración en la jornada laboral
- Disminuye el riesgo de enfermedades profesionales
- Mejora el desempeño laboral y aumenta la productividad.

Importancia

Dentro los factores de riesgo en el puesto de trabajo encontramos tareas repetitivas, manejo manual de cargas y condiciones ambientales. Estos factores de riesgo pueden provocar una importante carga física mental que desencadenara en lesiones musculo esqueléticas, estrés y enfermedades profesionales.

Tabla 32

Pausas activas – Actividades prácticas

Pausas Activas - Actividades Prácticas					
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
LUNES					
Departamento de Talento Humano	Mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga, disminuir trastornos musculo esqueléticos y prevenir el estrés.	<p>BRAZOS Se mantiene los brazos extendidos, a la altura de los hombros.</p>	Realizar 3 series de 45 segundos con 35 segundos de descanso entre cada serie.	Herramientas necesarias: Ninguna.	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro
		<p>PIERNAS De pie levantar el peso del cuerpo con el pie derecho y bajar en forma repetida</p>	Por 20 segundos, realizar 3 series, entre cada serie descansar 45 segundos y luego repetir con la otra pierna.		

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para el taller de pausas activas, tomada de la fuente (prevencionar.com.ep, 2019)

Tabla 33

Pausas activas – Actividades prácticas

Pausas Activas - Actividades Prácticas					
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
MARTES					
Departamento de Talento Humano	Mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga, y disminuir trastornos musculoesqueléticos.	CUELLO			
		Realizar movimientos circulares, muy suaves de un lado y luego hacia el otro.	Realizar 3 series de 10 segundos con 30 segundos de descanso entre cada serie.	Herramientas necesarias: Ninguna.	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro
		MUÑECAS			
		Realizar movimientos circulares, de ambas muñecas hacia adentro y luego hacia afuera, movimientos de flexión y extensión hacia arriba y luego hacia abajo, también flexión y extensión de los dedos, abrir y cerrar las manos	Realizar 3 series de 10 segundos		

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para el taller de pausas activas, tomada de la fuente (prevencionar.com.ep, 2019)

Tabla 34

Pausas activas – Actividades prácticas

Pausas Activas - Actividades Prácticas					
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
MIERCOLES					
Departamento de Talento Humano	Mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga, disminuir trastornos musculoesqueléticos y prevenir el estrés.	<p style="text-align: center;">RODILLAS</p> <p>Ejecutar movimientos circulares de ambas rodillas hacia adentro y luego hacia afuera, también movimientos de flexión y extensión de ambas rodillas.</p>	Realizar 3 series de 10 segundos en cada una.	Herramientas necesarias: Ninguna.	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro
		<p style="text-align: center;">ANTEBRAZO</p> <p>Mantener el brazo derecho estirado, los dedos de la mano hacia abajo, con la mano izquierda tomo el dorso de la mano derecha y ejerzo fuerza atrayendo los dedos de mi mano derecha hacia mi cuerpo.</p>	Mantener durante 20 segundos, cambiar de brazo		

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para el taller de pausas activas, tomada de la fuente (prevencionar.com.ep, 2019)

Tabla 35

Pausas activas – Actividades prácticas

Pausas Activas - Actividades Prácticas					
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
JUEVES					
Departamento de Talento Humano	Mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga, disminuir trastornos musculoesqueléticos y prevenir el estrés.	<p style="text-align: center;">BRAZOS</p> <p>Con el brazo derecho cruzar el pecho a la altura del hombro, el brazo izquierdo fletado lo presiona desde el codo hacia el cuerpo mantener durante 20 segundos.</p>	Realizar 3 series de 20 segundos con 30 segundos de pausa entre cada serie, cambiar de brazo.	Herramientas necesarias: Ninguna.	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro
		<p style="text-align: center;">PIERNAS</p> <p>De pie, la pierna derecha fletada, con la mano derecha tomo el empeine del pie derecho haciendo que el talón toque el glúteo derecho con las rodillas paralelas</p>	Mantener la posición durante 20 segundos con 30 segundos de pausa en cada serie y cambio de pierna.		

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para el taller de pausas activas, tomada de la fuente (prevencionar.com.ep, 2019)

Tabla 36

Pausas activas – Actividades prácticas

Pausas Activas - Actividades Prácticas						
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a	
VIERNES						
Departamento de Talento Humano	Mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga, disminuir trastornos musculoesqueléticos y prevenir el estrés.	HOMBROS	Realizar series de 3 segundos con pausa entre cada serie.	3 15 30 de cada	Herramientas necesarias: Ninguna.	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro
		PIERNAS	De pie, la pierna derecha fletada, con la mano derecha tomo el empeine del pie derecho haciendo que el talón toque el glúteo derecho con las rodillas paralelas	Mantengo la posición durante 20 segundos con 30 segundos de pausa en cada serie y cambio de pierna.		

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para el taller de pausas activas, tomada de la fuente (prevencionar.com.ep, 2019)

Actividad 3. Taller con la dinámica conocida como Deshacer el nudo

Tabla 37

Dinámica deshacer el nudo

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Incremento de la eficiencia laboral por medio del progreso y bienestar personal para cumplir satisfactoriamente con las tareas que son asignadas.	Conseguir un equipo de trabajo satisfecho y comprometido, donde los objetivos de la institución se conviertan en los objetivos personales de cada uno de los colaboradores.	Desarrollo y desempeño productivo

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador para la dinámica deshacer el nudo, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 26

Dinámica conocida como Deshacer el nudo



Nota: La figura representa la dinámica deshacer el nudo, tomada de la fuente (Dinámicas de grupo, 2020)

Tabla 38

Dinámica conocida como Deshacer el nudo - Procedimiento a realizar

Actividades Prácticas					
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
Departamento de Talento Humano	Potenciar y desarrollar las habilidades sociales como la empatía, resolución de conflictos o mantener una comunicación eficaz entre compañeros y jefes inmediatos.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de participantes: 8 – 20 personas. • Todos los participantes tendrán que colocarse formando un círculo uno frente al otro, hombro con hombro. • Cuando ya esté formado, deberán extender su mano derecha y tomar una mano aleatoria, la de alguien a ese lado o que se encuentre frente a ellos. • Luego, extenderán su mano izquierda y tomarán otra mano aleatoria de otra persona a través del círculo. • Dentro de un límite de tiempo establecido, el grupo debe desenredar los brazos de los brazos sin soltar sus manos. • Si el grupo es demasiado grande, conviene hacer varios círculos pequeños. • En este caso, cabe incitar a los grupos a competir entre ellos. 	15 – 30 minutos	Auditorio – Espacio físico Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la dinámica como deshacer el nudo, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 39

Presupuesto para la dinámica deshacer el nudo

Detalle	Valor
Auditorio	De la institución
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	50,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	160,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la dinámica deshacer el nudo, en base a la fuente de los investigadores, 2022

8.2. Perspectiva No. 2 – Liderazgo

Actividad 1.- Taller con la dinámica conocida como Buscar al líder

Tabla 40

Dinámica *Buscar al líder*

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
<p>Aprender a generar influencia en personas y equipos de trabajo, para desarrollar con más facilidad el propio rol de líder eficaz</p>	<p>Incrementar la motivación, dedicación y el bienestar de sus trabajadores, logrando un ambiente de confianza y entusiasmo a través de la visión y la consecución de metas.</p>	<p>Mayor rendimiento en el trabajo</p>

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador de la dinámica buscar al líder, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Tabla 41

Dinámica Buscar al líder - Procedimiento a realizar

Responsable	Objetivo	Actividades Prácticas			
		Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido
Departamento de Talento Humano	Desarrollar la solidaridad entre empleados y, de este modo, alcanzar un impacto positivo en las distintas áreas de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Debe ser desarrollado en un salón amplio. • Se divide al grupo en equipos de igual número de integrantes preferiblemente, entre 5 y 6. • Cada equipo escoge un nombre que se les ocurra, por ejemplo: los pumas, los leones, los vaqueros, los invencibles, y cosas así. • En cada equipo se nombra a un líder. • Este debe aprenderse los nombres de todos los integrantes, para luego llamarlos a que se reúnan con él. • Los demás se distribuyen por el salón y se vendan los ojos. Los líderes se ubican en diferentes lugares del espacio de juego. • A una señal, el juego empieza. • Cada líder empieza a llamar a los miembros de su equipo para que lleguen a su lugar, pero el líder no se puede mover de donde está. • Los otros avanzando a tientas, el líder los debe guiar, para que no se choquen o se vayan hacia otro sitio. 	60 minutos	Auditorio Espacio físico Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la dinámica buscar al líder, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 42

Presupuesto para la dinámica buscar el líder

Detalle	Valor
Auditorio	De la institución
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	50,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	160,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la dinámica buscar el líder, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Actividad 2.- Taller con la técnica conocida como Uno o varios líderes

Tabla 43

Dinámica Uno o varios líderes

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Aprender a motivar a trabajadores, a equipos de trabajo, y a automotivarse en situaciones difíciles, a través de las habilidades de comunicación, inteligencia emocional y técnicas de negociación propias del líder de una institución.	Proporcionar apoyo y opciones de mejora a sus colaboradores motivando a su personal a mejorar su desempeño y a superarse constantemente	Mejora la productividad de los empleados

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador de Dinámica uno o varios líderes, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Tabla 44

Dinámica Uno o varios líderes

Actividades Prácticas					
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
Departamento de Talento Humano	Desarrollar la solidaridad entre empleados y, de este modo, alcanzar un impacto positivo en las distintas áreas de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> Se crean dos grupos de cuatro o cinco personas cada uno En un grupo, cuatro personas llevan los ojos tapados y el quinto es el líder. En el otro grupo, existen más de un líder (no se tapan los ojos) y los otros se tapa los ojos. En un extremo, se colocan dos mesas con vasos y jarras de agua. En el otro, una mesa con las jarras vacías. El líder o los líderes (en función del grupo) deben de guiar a los demás de un extremo a otro para, con el agua del vaso, llenar las jarras vacías 	60 minutos	Auditorio Espacio físico Mesas Vasos Jarras Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la dinámica del uno o varios líderes, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 45

Presupuesto para la dinámica uno o varios líderes

Detalle	Valor
Auditorio	De la institución
Mesas	De la institución
Vasos	5,00
Jarras	15,00
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	100,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	230,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la dinámica uno o varios líderes, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Actividad 3.- Taller con la técnica conocida como Nudo de personas

Tabla 46

Dinámica Nudo de personas

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Conocer cómo se realiza una buena gestión por competencias dentro de un equipo de trabajo, fortaleciendo los conocimientos vinculados con el papel del líder como instructor, formador y capacitador de personas y equipos.	Crear en el talento humano de la institución un ambiente de bienestar y satisfacción laboral, que se ve reflejado en mejores relaciones humanas e interpersonales entre compañeros, jefes y directivos.	Mejora la productividad de los empleados

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador de la dinámica nudo de personas, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Tabla 47

Dinámica Nudo de personas

Responsable	Objetivo	Actividades Prácticas			
		Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
Departamento de Talento Humano	Desarrollar la solidaridad entre empleados y, de este modo, alcanzar un impacto positivo en las distintas áreas de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Sala amplia o al aire libre. • El instructor pedirá que uno de los miembros del grupo se sitúe en el centro y sus compañeros lo hagan en círculo alrededor de él. • Las personas que se encuentran en el círculo, deberán dar la mano a la persona que desean. • Cuando lo hayan hecho y sin soltarse, deberán darle la mano a otro compañero, pero que NO sea el del lado. • En este momento, la persona que se encuentre en el centro del círculo deberá formar distintos círculos, entre el grupo, enredándolos unos con otros, mientras que sus compañeros se mantienen cogidos de las manos. • Luego, quien sea designado como líder, deberá dar las instrucciones necesarias para desenredar el nudo. 	60 minutos	Auditorio Espacio físico Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la dinámica nudo de personas, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 48

Presupuesto para la dinámica nudo de personas

Detalle	Valor
Auditorio – Espacio físico	De la institución
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	100,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	210,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la para la dinámica nudo de personas, en base a la fuente de los investigadores, 2022

8.3. Perspectiva No. 3 – Motivación Laboral

Actividad 1.- Taller con la técnica conocida como El Voluntario

Tabla 49

Dinámica El Voluntario

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Encaminar las actividades de cada empleado haciendo cada una de sus áreas productivas, así como cubrir las necesidades que los colaboradores manifiesten para obtener los resultados esperados	Tener una plantilla competitiva y motivada, lo que impulsa a mejorar o mantener su crecimiento y desarrollo dentro de un entorno laboral siendo eficientes en sus actividades.	Mejora la producción y la satisfacción laboral

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador de la dinámica el voluntario, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Tabla 50

Dinámica El Voluntario

Responsable	Objetivo	Actividades Prácticas			
		Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
Departamento de Talento Humano	Desarrollar la solidaridad entre empleados y, de este modo, alcanzar un impacto positivo en las distintas áreas de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunir a las personas • En función al número de participantes, pedir voluntarios sin especificar para qué. • Una vez que se hayan ofrecido entre un tercio y la mitad, el director de la actividad indica que no necesita más y entonces, comienza lo interesante. • Preguntar a los voluntarios por qué se ofrecieron, a los demás por qué no y generar un debate en torno a las razones de cada uno. • Esta técnica es ideal a modo de calentamiento, para romper el hielo y de paso, ver qué motiva a cada persona y qué no. 	60 minutos	Auditorio Espacio físico Sillas Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la dinámica el voluntario, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 51

Presupuesto para la dinámica el voluntario

Detalle	Valor
Auditorio – Espacio físico	De la institución
Sillas	De la institución
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	50,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	160,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la dinámica el voluntario, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Actividad 2.- Taller con la técnica conocida como El Círculo del Conocimiento

Tabla 52

Dinámica El Círculo del Conocimiento

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Obtener un mejor ambiente laboral, en donde los empleados siempre tengan ganas de trabajar y se sientan familiarizados en su trabajo, para obtener una buena organización y trabajo en equipo	Conseguir que todos los empleados se sientan parte de la institución, para que la comunicación fluya y el buen ambiente se contagie de unos a otros, generando optimismo y ganas de trabajar	Aumento de las relaciones interpersonales y trabajo en equipo

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador de la dinámica del desafío, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Tabla 53

Dinámica El Circulo del Conocimiento

Responsable	Objetivo	Actividades Prácticas			
		Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
Departamento de Talento Humano	Motivar a los trabajadores a desarrollar un sentimiento de pertenencia al equipo, aumentando la productividad tanto para objetivos individuales como para objetivos comunes, es decir mejora la resolución de conflictos entre trabajadores en caso de que estos se presenten.	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar a todos los colaboradores que se sienten en círculo. • Uno a uno, salga al centro y dice una característica que lo representa. • A continuación, todo aquel que considere que también posee esa característica, se levantará de su sitio. • Seguidamente se sentará en el lugar de otro que también se haya levantado. • Así los trabajadores descubren aspectos que desconocen de sus compañeros • Se genera un pequeño debate entre los participantes aportando el trabajo en equipo 	60 minutos	Auditorio – Espacio físico Sillas Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la dinámica el círculo del conocimiento, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 54

Presupuesto para la dinámica el círculo del conocimiento

Detalle	Valor
Auditorio – Espacio físico	De la institución
Sillas	De la institución
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	50,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	160,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la dinámica el círculo del conocimiento, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Actividad 3.- Taller con la Actividad Nombrar cinco cosas

Tabla 55

Dinámica Nombrar cinco cosas

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Fomentar las actividades en equipo con iniciativas como el <i>Teambuilding</i> , para que se estrechen los lazos entre los compañeros de trabajo	Reducir las posibilidades de que los trabajadores se sientan insatisfechos en la institución, pues se sienten a gusto motivados y con sentido de pertenencia	Mejora el desempeño y clima laboral

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador de la dinámica nombrar cinco cosas, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Tabla 56

Nombrar cinco cosas

		Actividades Prácticas			
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
Departamento de Talento Humano	Desarrollar actividades que permiten a miembros de una institución u organización, encontrarse fuera del ámbito laboral, y poder definirse como equipo; otorgan resultados excelentes a la hora de fomentar confianza, relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> Una persona empieza diciendo una palabra y la persona a la que se dirige tiene que responderle con cinco palabras relacionadas. Por ejemplo, para la palabra alojamiento una posible respuesta sería: apartamento, casa, chalet, hotel, tienda de campaña. Aquí las posibilidades son muy variadas y se puede dar un tiempo limitado de respuesta. Otra alternativa es que las palabras que se sugieran vayan en orden alfabético. 	60 minutos	Auditorio Espacio físico Sillas Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la dinámica nombrar cinco cosas, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 57

Presupuesto para la dinámica nombrar cinco cosas

Detalle	Valor
Auditorio – Espacio físico	De la institución
Sillas	De la institución
Capacitador profesional	100,00
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	50,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	260,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la dinámica nombrar cinco cosas, en base a la fuente de los investigadores, 2022

8.3. Perspectiva No. 4 – Trabajo en Equipo

Actividad 1.- Taller con la técnica conocida como La Isla Desierta

Tabla 58

Dinámica la isla desierta

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Fomentar la participación en la toma de decisiones, compartiendo puntos de vista con otro, en un entorno que estimula la comunicación abierta y positiva, que contribuye a mejorar el funcionamiento de la organización	Participación de los colaboradores en la toma de decisiones que contribuye al desarrollo personal y de la institución	Colaboradores más participativos y proactivos

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador de la dinámica la isla desierta, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Tabla 59
Dinámica la isla desierta

		Actividades Prácticas			
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido
Departamento de Talento Humano	Desarrollar la solidaridad entre empleados y, de este modo, alcanzar un impacto positivo en las distintas áreas de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> Cooperar en una situación muy difícil para agilizar la toma de decisiones y aprender a establecer prioridades. El equipo imagina que va a participar en una prueba de supervivencia en una isla desierta. Puede llevarse cinco objetos de una lista de diez (los números pueden variar dependiendo de cómo se plantee la actividad). Los objetos pueden encontrarse comida, bebida, enseres de caza y/o defensa, herramientas, bienes suntuosos. El equipo debe alcanzar un acuerdo sobre qué cinco objetos son más útiles para esta aventura. 	60 minutos	Auditorio Espacio físico Sillas Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la dinámica la isla desierta, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 60

Presupuesto para la dinámica la isla desierta

Detalle	Valor
Auditorio – Espacio físico	De la institución
Sillas	De la institución
Capacitador	100,00
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	50,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	260,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la dinámica la isla desierta, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Actividad 2.- Taller con la técnica conocida como Técnica 6.3.5

Tabla 61

Dinámica con la Técnica 6.3.5

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Aumentar la motivación de los participantes que tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos y competencias y ser reconocidos por ello, desarrollando un sentimiento de autoeficacia y pertenencia al grupo.	Potenciar los conocimientos y competencias de los colaboradores en el desarrollo de las actividades grupales con la consecución del objetivo y mejora personal.	Mejora el estado de ánimo y sentido de pertenencia

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador de la Dinámica con la Técnica 6.3.5, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Tabla 62
Dinámica con la Técnica 6.3.5

		Actividades Prácticas			
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
Departamento de Talento Humano	Fomentar la creatividad y la imaginación de los colaboradores de la institución, con la finalidad de encontrar soluciones a los problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Consiste en plantear un debate en grupos de seis de personas • Deberán ponerse de acuerdo sobre qué aspecto de la institución conviene modificar con mayor urgencia • Una vez se ha acordado qué tema se va a abordar, cada miembro del equipo recibe una hoja en blanco para que anote tres ideas sobre cómo solucionarlo. • Dispone de cinco minutos para ello. • Transcurrido ese tiempo, el empleado cede la hoja al trabajador que se encuentra a su derecha, creando un círculo para el intercambio de ideas. • No pueden repetirse ideas en un mismo folio, de tal manera que, cuando finalice la ronda, cada empleado dieciocho ideas para solucionar el problema en cuestión. 	60 minutos	Espacio físico Sillas Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la Dinámica con la Técnica 6.3.5, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 63

Presupuesto

Detalle	Valor
Auditorio – Espacio físico	De la institución
Sillas	De la institución
Capacitador	100,00
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	50,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	260,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la Dinámica con la Técnica 6.3.5, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Actividad 3.- Taller con la técnica conocida como Dinámicas Ice-Breakers

Tabla 64

Dinámica con la Técnica Ice - Breakers

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Aumentar la motivación de los participantes que tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos y competencias y ser reconocidos por ello, desarrollando un sentimiento de autoeficacia y pertenencia al grupo.	Potenciar los conocimientos y competencias de los colaboradores en el desarrollo de las actividades grupales con la consecución del objetivo y mejora personal.	Mejora el estado de ánimo y sentido de pertenencia

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador de la Dinámica con la Técnica Ice – Breakers, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Tabla 65
Dinámica con la Técnica Ice – Breakers

		Actividades Prácticas			
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
Departamento de Talento Humano	Facilitar que los colaboradores se presenten y se conozcan a través de explorar ideas sobre un determinado tema, incrementando y mejorando la energía del trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> • Cada participante tiene que escribir en un folio su nombre, a qué se dedica y una afición. • Una vez escrito, con esa misma hoja tiene que hacer un avión de papel • Cuando todos los participantes tengan su avión preparado, indicará que durante 30 segundos todo el mundo lance su avión y haga lo mismo con los aviones que le llegue de los otros participantes. • Es un momento bastante caótico muy divertido. • Acabado ese tiempo, cada asistente debe coger el avión que tenga más cerca. • A continuación, por turnos, cada persona debe desmontar el avión y leer su contenido para presentar a quién lo escribió. • Para continuar el turno, la persona presentada desmontará a su vez el avión que tenga en la mano y presentará a su autor. 	60 minutos	Espacio físico Sillas Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la Dinámica con la Técnica Ice – Breakers, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 66

Presupuesto para la Dinámica con la Técnica Ice – Breakers

Detalle	Valor
Auditorio – Espacio físico	De la institución
Sillas	De la institución
Capacitador	100,00
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	50,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	260,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la Dinámica con la Técnica Ice – Breakers, en base a la fuente de los investigadores, 2022

8.4. Perspectiva No. 5 – Clima Laboral

Actividad 1.- Dinámica Lluvia de ideas por escrito o brainwriting

Tabla 67

Lluvia de ideas por escrito o *brainwriting*

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Incrementar el interés en los objetivos de la institución, con la satisfacción laboral y la seguridad en los equipos de trabajo para participar en las acciones y decisiones de la institución.	Valorar la opinión de los colaboradores que es clave para mantener un buen clima laboral, son el capital más valioso de una organización y como tal deben ser tenidos en cuenta.	Mejora el estado anímico, físico y mental de cada trabajador

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador de la dinámica del desafío, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Tabla 68

Lluvia de ideas por escrito o brainwriting

Actividades Prácticas					
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
Departamento de Talento Humano	Mejorar el clima laboral dentro de la institución favoreciendo el conocimiento entre los miembros del grupo.	<ul style="list-style-type: none"> • Los participantes escriben algunas ideas en una hoja de papel para solucionar un problema en particular. • Cada miembro del equipo le pasa su papel a otra persona, quien lo leerá en silencio y añadirá sus propias ideas en él. • El proceso se repite hasta que todos hayan tenido la oportunidad de agregar alguna idea a cada hoja de papel original. • A continuación, se recopilan las notas y se abre el debate. 	60 minutos	Espacio físico Sillas Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la dinámica lluvia de ideas por escrito o *brainwriting*, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 69

Presupuesto para la dinámica lluvia de ideas por escrito o brainwriting

Detalle	Valor
Auditorio – Espacio físico	De la institución
Sillas	De la institución
Computadora – Laptop	De la institución
Internet	De la institución
Capacitador	100,00
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	50,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	260,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la dinámica lluvia de ideas por escrito o *brainwriting*, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Actividad 2. Taller con la dinámica Best team

Tabla 70

Dinámica con la Técnica Best team

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Determinar la situación actual de liderazgo y clima laboral mediante un análisis de resultados para reconocer el nivel satisfacción laboral.	Mejorar las condiciones laborales, a través de fomentar la creatividad y la motivación entre el personal que labora en la institución para brindar confianza al empleado e implementar sus ideas en las diversas actividades laborales	Facilita la relación del empleado con el entorno y los compañeros

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador de la Dinámica con la Técnica Best team, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Tabla 71

Dinámica Best team

Actividades Prácticas					
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
Departamento de Talento Humano	Mejorar el clima laboral dentro de la institución favoreciendo el conocimiento entre los miembros del grupo, mejorar la comunicación, reforzar su confianza, fomentar la colaboración entre ellos y potenciar la toma de decisiones y la creatividad grupal o individual.	<ul style="list-style-type: none"> • Se necesita dos tarjetas, una verde y una roja. • Cada miembro debe escribir 3 fortalezas en la verde y 3 cosas que debe tener un compañero para trabajar en su equipo en la roja. • Luego se juntan todas las tarjetas verdes por un lado y las rojas por otro. • Entonces se comprueba cuál sería el equipo real (verde) y cual el equipo ideal (rojo). • Así estudiamos las fortalezas y debilidades, y aprenderemos cómo mejorar y potenciar ambos. • Un juego de integración para empresas muy valorado por los profesionales de recursos humanos. 	60 minutos	Espacio físico Sillas Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la Dinámica Best team, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 72

Presupuesto para la Dinámica Best team

Detalle	Valor
Auditorio – Espacio físico	De la institución
Sillas	De la institución
Computadora - Laptop	De la institución
Internet	De la institución
Capacitador	100,00
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	50,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	260,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la Dinámica Best team, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Actividad 3.- Talleres con la dinámica el Vaso Rojo

Tabla 73

Dinámica con la Técnica El Vaso Rojo

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador
Explicar sobre los aspectos que influyen en el clima laboral a través de técnicas de información que son de gran importancia para el buen desarrollo de la organización	Crear un clima laboral positivo con equipos de trabajo armónicos y eficientes con la motivación necesaria para mantenerlos productivos y activos durante todo el día	Se fortalece el equipo de trabajo y así, el trabajo que se desarrolla.

Nota: La tabla muestra el objetivo, meta e indicador de *Dinámica con la Técnica El Vaso Rojo*, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Tabla 74

Dinámica con la Técnica El Vaso Rojo

Actividades Prácticas					
Responsable	Objetivo	Procedimiento a realizar	Tiempo	Recursos	Dirigido a
Departamento de Talento Humano	Mejorar el clima laboral dentro de la institución favoreciendo el conocimiento entre los miembros del grupo, mejorar la comunicación, reforzar su confianza, fomentar la colaboración entre ellos y potenciar la toma de decisiones y la creatividad grupal o individual.	<ul style="list-style-type: none"> • El único instrumento que se necesita para esta actividad en equipo es un vaso rojo. • Consiste en mostrarle el vaso rojo a cada miembro del equipo para que ellos puedan analizar y exponer todos los usos que podrían darle, sin importar si tiene sentido o no. • Su finalidad es fomentar la creatividad y la agilidad mental de los miembros de la organización. 	60 minutos	Espacio físico Sillas Equipos de amplificación Refrigerio	A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Nota: La tabla muestra los pasos a seguir para la *Dinámica con la Técnica El Vaso Rojo*, tomada de la fuente (Coworkingfy, 2020)

Presupuesto

Tabla 75

Presupuesto para la Dinámica con la Técnica El Vaso Rojo

Detalle	Valor
Auditorio – Espacio físico	De la institución
Sillas	De la institución
Computadora - Laptop	De la institución
Internet	De la institución
Capacitador	100,00
Certificados de participación	50,00
Equipos de amplificación	50,00
Refrigerio	60,00
TOTAL	260,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto para la *Dinámica con la Técnica El Vaso Rojo*, en base a la fuente de los investigadores, 2022

10. Presupuesto por perspectiva

Todo Plan requiere de una inversión en dinero; una vez que se obtienen los resultados del diagnóstico, se evalúan los posibles costos por lo que no se requiere de mayor inversión, solo del compromiso de los directivos y colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro. El presupuesto con que cuenta el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro para la ejecución del Programa de Bienestar Laboral es de TRES MIL SESETA Y CINCO DOLARES. (3.065,00)

Tabla 77

Presupuesto por perspectiva

PRESUPUESTO	
PRESPECTIVA 1 – DESARROLLO PERSONAL	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Taller con la técnica conocida como Dinámica del desafío	165,00
Propuesta para realizar pausas activas	0,00
Taller con la dinámica conocida como Deshacer el nudo	160,00
PRESPECTIVA 2 – LIDERAZGO	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Taller con la técnica conocida como Buscar al líder	160,00
Taller con la técnica conocida como Uno o varios líderes	230,00
Taller con la técnica conocida como Nudo de personas	210,00
PRESPECTIVA 3 – MOTIVACIÓN LABORAL	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Taller con la técnica conocida El Voluntario	160,00
Taller con la técnica conocida como El Círculo del Conocimiento.	160,00
Taller con la Actividad Nombrar cinco cosas	260,00
PRESPECTIVA 4 – TRABAJO EN EQUIPO	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Talleres con la dinámica conocida como La Isla Desierta	260,00
Taller través de la aplicación de Técnica 6.3.5	260,00
Talleres con la dinámica conocida como Dinámicas Ice-Breakers – Aviones de Papel	260,00
PRESPECTIVA 5 – CLIMA LABORAL	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Taller con la dinámica Lluvia de ideas por escrito o <i>brainwriting</i>	260,00
Talleres con la dinámica <i>Best team</i>	260,00
Talleres con la dinámica <i>el Vaso Rojo</i>	260,00
Total	3.065,00

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto con que cuenta el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro para la ejecución del Programa de Bienestar Laboral, en base a la fuente de los investigadores, 2022

11. Resultados esperados

Un equipo de trabajo satisfecho y comprometido, donde los objetivos del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, se convierten en los objetivos personales de cada uno de los colaboradores, es decir, se incrementa la satisfacción laboral otorgando el tiempo y espacio adecuado para pausas activas y desarrollo de las habilidades a través del sentimiento de grupo y el reconocimiento para participar en las acciones y decisiones de la institución.

La importancia de este programa de bienestar laboral desde el punto de vista de liderazgo radica en proporcionar apoyo y opciones de mejora a sus colaboradores motivando a su personal a mejorar su desempeño y a superarse constantemente, logrando un ambiente de confianza y entusiasmo a través de la visión y la consecución de las metas.

Lo fundamental de este estudio es saber que a través de la motivación laboral se puede alcanzar un mejor desempeño, una mayor productividad, eficiencia, creatividad, responsabilidad, y un mayor compromiso por parte de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del Cantón Saraguro. Entonces, se podría decir que el propósito de este plan es tener una plantilla competitiva y motivada, lo que impulsa a mejorar o mantener su crecimiento y desarrollo dentro de un entorno laboral siendo eficientes en su actividad.

Se incrementa la participación de los colaboradores en la toma de decisiones que contribuye al desarrollo personal y de la institución, potenciando los conocimientos y competencias en el desarrollo de las actividades grupales y el trabajo en equipo como una herramienta de mejora en las relaciones interpersonales.

Con la aplicación de este plan de acción se puede apreciar que el incremento de la creatividad y motivación entre el personal que labora en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, es fundamental para mantener un buen clima laboral donde la opinión de cada uno de los colaboradores es tomada para satisfacer sus necesidades y expectativas en el entorno de la organización.

11.3. Medio de socialización

El proceso de socialización de los resultados esperados del tema denominado “**PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022**”, se lo realizó de manera presencial en el salón auditorio de la institución, el día miércoles 14 de septiembre del presente año a partir de las 09h00 previa autorización del Jefe del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, para lo cual se obtuvo resultados favorables y una excelente predisposición de los colaboradores.

11.3.1. Material visual utilizado



Presentación de la empresa

Es un organismo de derecho público eminentemente técnico al servicio de la ciudadanía de todo el cantón, destinados específicamente a defender a personas, naturaleza y propiedades



Normativa Legal



El artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador



El Art. 23 literal I) de la Ley Orgánica del Servidor Público



Art. 42 literal 8 del Código de Trabajo



El Art. 118 de la Ley Orgánica de Salud



Art. 410 del Código de trabajo



El Art. 118 de la Ley Orgánica de Salud



Diagnóstico de la empresa

En función de los resultados obtenidos con el diagnóstico realizado a través de la encuesta y la entrevista al personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón Saraguro se pudo analizar que existe un porcentaje elevado de desconocimiento sobre programas bienestar laboral y los beneficios que consigo lleva.



Cuadro comparativo de ventajas y desventajas



Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejora el ambiente laboral y las relaciones interpersonales ✓ Los empleados que trabajan juntos para mejorar su desempeño son más propensos a mantener hábitos de cooperación a largo plazo. ✓ Las capacidades del personal se ven aumentadas. ✓ Los equipos de trabajo se sienten más motivados, por tanto, son más productivos. ✓ Mejoran el trabajo en equipo fomentando un sentido de comunidad en el lugar de trabajo. ✓ Los colaboradores realizan su trabajo con motivación y sentido de pertenencia, fomentando una cultura organizacional y trabajo en equipo. ✓ Los programas de bienestar tienen el poder de mejorar activamente la vida de los empleados y su satisfacción laboral. ✓ Hacen que los trabajadores estén más satisfechos y sean más dedicados. <p>Favorecen la atracción del talento, los empleados felices estarán más dispuestos a quedarse en su empresa a largo plazo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Los colaboradores son menos productivos y desmotivados ✗ Se incrementa el estrés y bajo rendimiento que se ve reflejado en el poco compromiso con los objetivos de la organización ✗ Reduce el desempeño al trabajar en equipo ✗ Personal insatisfecho con baja autoestima provocando el malestar entre compañeros

Actividades prácticas



Desarrollo Personal

Dinámica del Desafío
Pausas Activas
Deshacer el nudo



Liderazgo

Buscar al líder
Uno o mas líderes
Nudo de personas



Motivación Laboral

El Voluntario.
El Circulo del conocimiento
Nombrar cinco cosas



Trabajo en Equipo

La Isla Desierta
Aplicación de técnica 6.3.5
Ice-Breakers-Aviones de papel



Clima Laboral

Lluvia de Ideas
Best Team
Vaso Rojo

Presupuesto

PRESPECTIVA 1 – DESARROLLO PERSONAL		PRESPECTIVA 4 – TRABAJO EN EQUIPO	
Detalle actividades / requerimiento	Valor	Detalle actividades / requerimiento	Valor
Taller con la técnica conocida como Dinámica del desafío	165,00	Talleres con la dinámica conocida como La Isla Desierta	260,00
Propuesta para realizar pausas activas	0,00	Taller través de la aplicación de Técnica 6.3.5	260,00
Taller con la dinámica conocida como Deshacer el nudo	160,00	Talleres con la dinámica conocida como Dinámicas Ice-Breakers – Aviones de Papel	260,00
PRESPECTIVA 2 – LIDERAZGO		PRESPECTIVA 5 – CLIMA LABORAL	
Detalle actividades / requerimiento	Valor	Detalle actividades / requerimiento	Valor
Taller con la técnica conocida como Buscar al líder	160,00	Taller con la dinámica Lluvia de ideas por escrito o brainwriting	260,00
Taller con la técnica conocida como Uno o varios líderes	230,00	Talleres con la dinámica Best team	260,00
Taller con la técnica conocida como Nudo de personas	210,00	Talleres con la dinámica el Vaso Rojo	260,00
PRESPECTIVA 3 – MOTIVACIÓN LABORAL		VALOR TOTAL	3.065,00
Detalle actividades / requerimiento	Valor		
Taller con la técnica conocida El Voluntario	160,00		
Taller con la técnica conocida como El Circulo del Conocimiento.	160,00		
Taller con la Actividad Nombrar cinco cosas	260,00		



Resultados Esperados

-  Un equipo de trabajo satisfecho y comprometido
-  Proporcionar apoyo y opciones de mejora a sus colaboradores
-  Mejor desempeño, una mayor productividad, eficiencia, creatividad, responsabilidad, y un mayor compromiso por parte de los colaboradores
-  Se incrementa la participación de los colaboradores en la toma de decisiones que contribuye al desarrollo personal
-  Incremento de la creatividad y motivación entre el personal que labora en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



11.3.2. Entrega de resultados

Figura 27

Entrega de resultados - brochure al Jefe del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Nota: La figura muestra la entrega de los resultados - brochure al Jefe del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Figura 28

Entrega de resultados - brochure al Jefe del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Nota: La figura muestra la entrega de los resultados - brochure al Jefe del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

12. Conclusiones

- ✓ La información bibliográfica utilizada durante la investigación permitió identificar los beneficios, ventajas y la importancia sobre el bienestar laboral en las organizaciones de una manera concisa, real y verificable, asimismo se pudo determinar también las principales desventajas al no contar con un programa de bienestar laboral dentro de la organización.

- ✓ La aplicación de metodologías de evaluación, como entrevistas y encuestas fue de gran ayuda ya que permitió obtener información en materia de Bienestar Laboral, identificando las causas, problemas y necesidades que está atravesando el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro por no contar con este tipo de programa.

- ✓ Se procedió con la propuesta de implementación del programa de bienestar laboral ya que es de gran importancia y utilidad para mejorar la productividad, sentido de pertenencia y desarrollo de los objetivos propuestos, en función de la satisfacción de los colaboradores con un ambiente y clima laboral seguro dentro de la organización.

- ✓ A través del plan de socialización se logró capacitar a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, sobre la importancia de un programa de bienestar laboral y de todo los beneficios y ventajas que consigo trae para mejorar el trabajo en equipo, clima laboral y la imagen de la institución hacia la sociedad

13. Recomendaciones

- ✓ Se recomienda al departamento de Talento Humano investigar información necesaria sobre las nuevas tendencias como herramientas de planes de mejora y actividades donde los colaboradores identifiquen el interés de los directivos frente a la generación de calidad de la vida laboral, motivación y sentido de pertenencia.

- ✓ Asimismo, es de vital importancia implementar propuestas de seguimiento a través de encuestas, cuestionarios de evaluación y entrevistas a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro para verificar si las actividades propuestas contribuyen al mejoramiento de las debilidades encontradas en el proceso de diagnóstico y el nivel de satisfacción dentro del clima laboral.

- ✓ Es necesario que a través del departamento de Talento Humano se implemente estrategias de evaluación de desempeño para medir el impacto, resultados y sus implicaciones en la organización con la aplicación de este programa de bienestar laboral propuesto para la institución, cuyo único fin es aportar a mejorar la productividad, desempeño y rendimiento de los colaboradores.

- ✓ A través de la socialización realizada al Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro se recomienda aplicar el programa de bienestar laboral con el objetivo que los colaboradores realicen sus actividades en un entorno laboral adecuado y seguro, de esta manera se determina y evalúa la eficacia del programa generando como resultado posibilidades de mejora

14. Bibliografía

- 2020, C. (11 de 05 de 2020). *Dinámicas de grupo*. Obtenido de Mejora el clima laboral de tu equipo de trabajo con estas actividades: <https://coworkingfy.com/dinamicas-de-grupo/>
- Barrios Casas, S. &. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 136-141.
- Benitez Torres, T. (04 de Junio de 2018). Marco Institucional ITSS. *Marco Institucional ITSS*. Loja, Loja, Ecuador. Recuperado el 04 de Junio de 2018
- Camus, J. C. (2009). Tienes 5 segundos. En J. C. Camus, *Tienes 5 segundos* (pág. 60). Santiago - Chile: Escuela de periodismo Universidad Diego Portales.
- CODIFICACION, E. L. (2012). *Código del Trabajo. CODIGO DEL TRABAJO*. Quito - Ecuador. Recuperado el 18 de 06 de 2022, de <http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2017/07/C%20C3%93DIGO-DE-TRABAJO.pdf>
- Constitucional, T. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial, 449, 20-10. Recuperado el 18 de 06 de 2022, de <https://www.uteq.edu.ec/lotaip/lotaip/pdf/2014/constitucion2008.pdf>
- consultores, a. (15 de 11 de 2017). *PAUSAS ACTIVAS EN EL TRABAJO, RECOMENDACIÓN DEL SG-SST*. Obtenido de PAUSAS ACTIVAS EN EL TRABAJO, RECOMENDACIÓN DEL SG-SST: <https://www.ayaconsultores.co/blog/20-pausas-activas-en-el-trabajo-recomendacion-del-sg-sst>
- Contreras, F. G. (Noviembre de 2015). *www.scielo.conicyt.cl*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34292015000400014
- Coworkingfy. (11 de 05 de 2020). *Dinámicas de grupo*. Obtenido de Mejora el clima laboral de tu equipo de trabajo con estas actividades: <https://coworkingfy.com/dinamicas-de-grupo/>
- De Salud, L. O. (2012). *Ley orgánica de salud*. Quito. Recuperado el 18 de 06 de 2022, de Ley Orgánica de Salud: <https://www.salud.gob.ec/tag/ley-organicade-salud>.
- 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>

- Empresa, U. d. (29 de 06 de 2022). *Visualizando la Metodología Proyectual*. Obtenido de Metodología proyectual: <https://ude.edu.uy/metodologia-proyectual/>
- Gómez García, A. R. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 232-239. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000300232
- Hernández, G. C. (2003). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. Cuadernos de administración. Recuperado el 02 de 06 de 2022, de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Importancia+del+bienestar+laboral&oq=Importancia+del+bienestar+l
- HRider. (04 de 2019). *Diccionario de Recursos Humanos*. Recuperado el 22 de 07 de 2022, de Diccionario de Recursos Humanos: <https://www.hrider.net/cms/diccionario/bienestar-laboral>
- Lilia, C. F. (2015). *Población y muestra*. Recuperado el 29 de 08 de 2022, de <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
- Martínez, L. (2007). *La observación y el diario de campo en la definición de un tema de investigación*. Revista perfiles libertadores. Recuperado el 02 de 06 de 2022, de <https://www.ugel01.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/1-La-Observaci%C3%B3n-y-el-Diario-de-campo-07-01-19.pdf>
- Navarro, J. (2016). *Definición de Programa*. Definición ABC. Recuperado el 19 de 05 de 2022, de <https://www.definicionabc.com/historia/programa.php>
- Navarro, J. (2016). *Definición de Programa*. Definición ABC. Recuperado el 19 de 05 de 2022, de <https://www.definicionabc.com/historia/programa.php>
- OFICIAL, D. D. (2015). *Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP*. Quito. Recuperado el 18 de 06 de 2022, de <http://www.epmrq.gob.ec/images/lotaip/leyes/losep.pdf>
- Oñate, R. (2016). *El método hermenéutico en la investigación cualitativa*. Recuperado el 02 de 06 de 2022, de https://www.researchgate.net/profile/Ricardo-Maldonado/publication/301796372_EL_METODO_HERMENEUTICO_EN_LA_INVESTIGACION_CUALITATIVA/links/5728b10508aef7c7e2c0bf5a/EL-METODO-HERMENEUTICO-EN-LA-INVESTIGACION-CUALITATIVA.pdf
- Ordoñez, K. J. (25 de 05 de 2022). Trabajo en equipo del Cuerpo de Bomberos Saraguro. (M. G. Romel Mogrovejo, Entrevistador)

- Ortiz, G. (2015). *La Encuesta-Definición, diseño y operacionalización*. . Técnicas de Investigación Cuantitativas y Cualitativas. Recuperado el 02 de 06 de 2022, de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/47792/1/La%20Encuesta%20Grado%202014-2015%201a%20Parte.pdf>
- Pérez, L. A. (2021). El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones. *Noticentral*. Recuperado el 02 de 06 de 2022, de <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones>
- Pérez, L. A. (25 de 03 de 2021). *Noticentral*. Obtenido de El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones: <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones>
- Quiroa, M. (2022). Bienestar laboral. *economipedia*. Recuperado el 02 de 06 de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/bienestar-laboral.html>
- Raffino., M. E. (25 de Septiembre de 2020). *concepto.de/entrevista*. Obtenido de concepto.de/entrevista: <https://concepto.de/entrevista/>
- Roa Herrera, C. F. (2019). *Bienestar laboral* . Fundación Universidad de América. Recuperado el 02 de 06 de 2022, de <http://hdl.handle.net/20.500.11839/7268>
- Robles, F. (S/F). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/disenio-metodologico-investigacion/>
- Rosario Peiró. (2017). Valor de marca. *Economipedia*. Recuperado el 02 de 06 de 2022

15. Anexos

15.1. Certificación de aprobación del proyecto de investigación de fin de carrera, emitido por el Vicerrectorado Académico del ISTS



**INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO**
PAZ Y BIEN EN EL TRABAJO

VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 13 de Julio del 2022
Of. N° 424 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ita). MOGROVEJO MUÑOZ ROMEL DANILO
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022.**, al 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) Mgs. JACKSON MICHAEL QUEVEDO JUMBO.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,



Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS





VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 13 de Julio del 2022
Of. N° 425 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ta). GONZALEZ GONZALEZ LAURO MARCELO
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022.**, 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) Mgs. JACKSON MICHAEL QUEVEDO JUMBO.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,


Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.

VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL IST



15.2. Certificado o autorización para la ejecución de la investigación de la empresa.



**BOMBEROS
SARAGURO
JEFATURA**

Saraguro, 27 de junio de 2022
Oficio No.183-J-2022

Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs
DIRECTOR DEL PROYECTO
Presente.

De mi consideración

En nombre y representación del Cuerpo de Bomberos del Cantón Saraguro, reciba un cordial y atento saludo, augurándole éxitos en sus funciones tanto laborales como personales

En atención a su oficio s/n de fecha 24 de junio de 2022, me permito poner a su conocimiento que se autoriza para que los estudiantes **Romel Danilo Mogrovejo Muñoz** con C.I.: 1103439871 y **Lauro Marcelo González González** con C.I. 1103720569, realicen en la institución el proyecto denominado **"PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022"**, para el efecto los estudiantes podrán realizar el levantamiento de información, investigación in situ o virtual y socialización de la propuesta de acción en el salón- auditorio de la entidad.

Con sentimientos de admiración y estima, suscribo

Atentamente

Cml. Abg. Pablo González Muñoz
JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS



15.3. Certificado de la implementación del proyecto



**BOMBEROS
SARAGURO**

JEFATURA

Cml. Ab.
Pablo González Muñoz
JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO

CERTIFICA:

Que el señor **Romel Danilo Mogrovejo Muñoz** con cédula de ciudadanía No. 1103439871 y el señor **Lauro Marcelo González González** con cédula de ciudadanía No. 1103720569, realizaron la **SOCIALIZACIÓN Y ENTREGA DE RESULTADOS DE SU PROYECTO DE TITULACIÓN** denominado **"PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022"**, el mismo que se ha realizado con responsabilidad y eficiencia.

Lo precedente informo en honor a la verdad y autorizo el uso de este documento en los trámites que a los interesados les convenga.

Saraguro, 15 de septiembre del 2022


f). Cml. Ab. Pablo González Muñoz,
"REPRESENTANTE LEGAL"



15.4. Cronograma

Tabla 79

Cronograma del proyecto de titulación

N°	Actividades	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Socialización ante los estudiantes investigadores del Reglamento Especial de Titulación ISTS, deberes y responsabilidades en cuanto a asistencia y cumplimiento de avances en apego al cronograma de titulación. Socialización del cronograma de titulación. Orientación referente a las líneas de investigación del Instituto.	x																											
2	Refuerzo en problema a trabajar en base a las líneas de investigación.		x																										
3	Identificación del problema.			x																									
4	Planteamiento del tema.				x																								
5	Elaboración de justificación.					x																							
6	Planteamiento de objetivo general y objetivos específicos.						x																						
7	Elaboración del marco institucional y marco teórico.							x																					
8	Elaboración del marco institucional y marco teórico.								x																				
9	Elaboración del diseño metodológico: Metodologías y técnicas a ser utilizadas en la investigación.									x																			
10	Determinación de la muestra, recursos, y bibliografía.										x																		
11	Presentación del proyecto ante el Vicerrectorado Académico con la petición para su aprobación en su respectivo orden											x																	
12	Mientras se aprueban los temas, los directores y estudiantes deben continuar el proceso dado que los temas atienden a líneas de investigación determinadas con anticipación. Investigación de campo: Diseño y aplicación de encuesta y/o entrevista, observaciones de campo. Tabulación y elaboración de gráficas, análisis cuantitativo y cualitativo.												x																

15.5. Presupuesto

Recursos humanos

Investigadores: Romel Mogrovejo Muñoz y Marcelo González González

Director Proyecto de Investigación: Ing. Jackson Quevedo Jumbo, Mgs.

Tabla 78

Presupuesto general

RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Costo de titulación	Unidad	2,00	986,00	1972,00
Pen drive	Unidad	2,00	10,00	20,00
Impresiones	Hojas	170,00	\$ 0.05 b/n 0.25 color	14,50
Anillados	Unidad	3,00	14,00	42,00
Suministros de Of.	Unidad	10,00	5,00	50,00
Empastado	Unidad	2,00	30,00	60,00
Internet (6 meses)	Mensual	20,00	22,00	440,00
Hojas valoradas	Unidad	4,00	2,00	8,00
TOTAL DE RECURSOS MAATERIALES Y TECNOLÓGICOS				2606,50
SERVICIOS VARIOS				
Transporte	Unidad	30,00	20,00	600,00
Alimentación	Valor total	30,00	2,50	75,00
Llamadas telefónicas de coordinación	Valor total	2,00	20,00	40,00
Productos finales	Varios	3,00	20,00	60,00
Imprevistos	Unidad	3,00	30,00	90,00
TOTAL DE SERVICIOS VARIOS				865,00
RECURSOS HUMANOS				
Diseñador Gráfico	Unidad	1,00	150,00	150,00
Brochure	Unidad	1,00	50,00	50,00
TOTAL DE SERVICIOS VARIOS				200,00
TOTAL			1361,50	3671,50

Nota: La tabla muestra el detalle del presupuesto general, en base a la fuente de los investigadores, 2022

15.6. Modelo de entrevista y/o encuesta

Entrevista aplicada

Estimado/a reciba un cordial saludo de parte de la carrera de la Tecnología de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano. La presente encuesta tiene como finalidad recolectar la información sobre nuestro proyecto de titulación denominado **“PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022”**, cuyo objetivo es fortalecer el bienestar y satisfacción de los colaboradores de la institución. Es de vital importancia la mayor confiabilidad y transparencia del mismo, ya que los datos proporcionados serán utilizados con fines académicos

Nombres y Apellidos

Cargo que desempeña

¿Cuántas personas están a su cargo?

¿Qué tiempo labora en la institución?

1. ¿Conoce usted sobre programas de Bienestar Laboral?
2. ¿Conoce usted de la importancia de contar con un programa de bienestar laboral?
3. ¿Conoce usted las ventajas de tener un programa de bienestar laboral?
4. ¿Ha existido inconvenientes por no tener un programa de bienestar laboral en la institución?
5. ¿Le gustaría a usted que exista un programa de bienestar laboral en el Cuerpo de Bomberos?
6. ¿Considera factible que se pueda implementar un programa de bienestar laboral en su institución?
7. ¿Qué aspectos considera usted que deben existir en un programa de bienestar laboral?
8. ¿Considera usted que un programa de bienestar laboral debe ser una de las principales prioridades del Cuerpo de Bomberos?

Encuesta aplicada

Estimado/a reciba un cordial saludo de parte de la carrera de la tecnología de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano. El motivo de la presente es solicitarle de la manera más cordial la aplicación de una entrevista con preguntas abiertas con el fin de levantar información para el proyecto de investigación denominado **PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022**, cuyo objetivo es fortalecer el bienestar y satisfacción de los colaboradores de la institución. Es de vital importancia la mayor confiabilidad y transparencia del mismo, ya que los datos proporcionados serán utilizados con fines académicos.

Edad

- Menor de 25 años
- 26 - 35
- 36 - 45
- Más de 45

Género

- Masculino
- Femenino
- Otros

Nivel de Educación

- Primaria
- Secundaria
- Tercer Nivel
- Cuarto Nivel

¿A qué departamento pertenece?

- Administrativo
- Operativo

¿Cuántos años lleva laborando en la institución?

- Menos de 1 año
- De 1 a 2 años
- De 2 a 3 años
- De 3 a 4 años
- Más de 4 años

1. ¿Conoce usted sobre programas de Bienestar Laboral?Si No Tal vez **2. ¿Conoce usted las entidades que promocionan los programas de bienestar laboral en su organización?**Si No Tal vez **3. ¿Ha recibido información suficiente sobre los programas de bienestar laboral?**Si No Tal vez **4. ¿Ha participado usted en programas de bienestar laboral en su empresa?**Si No Tal vez **5. ¿Conoce usted de la importancia de contar con un programa de bienestar laboral?**Si No Tal vez **6. ¿Considera usted que un programa de bienestar laboral debe ser una de las principales prioridades de la institución?**Si No Tal vez

7. ¿Le gustaría que en la institución exista un programa de bienestar laboral?

Si

No

Tal vez

8. ¿Considera factible que se pueda implementar un programa de bienestar laboral en la institución?

Si

No

Tal vez

9. ¿Conoce usted las ventajas de contar con un programa de bienestar laboral?

Si

No

Tal vez

10. ¿Cuáles de los siguientes aspectos considera que deben existir en un programa de bienestar laboral?

Programas de Salud

Recreación

Formación
constante

Incentivos laborales

Beneficios sociales

11. ¿Considera que existen inconvenientes en la institución por no tener un programa de bienestar laboral?

Si

No

Tal vez

12. ¿Qué actividades le gustaría realizar a través de un programa de bienestar laboral?

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| Manejo del estrés | <input type="checkbox"/> |
| Pausas Activas | <input type="checkbox"/> |
| Capacitaciones | <input type="checkbox"/> |
| Jornadas recreativas | <input type="checkbox"/> |

13. ¿Cree que las actividades de bienestar laboral realizadas durante el año son las suficientes para los colaboradores?

- | | |
|---------|--------------------------|
| Si | <input type="checkbox"/> |
| No | <input type="checkbox"/> |
| Tal vez | <input type="checkbox"/> |

14. ¿Las actividades de bienestar laboral están dirigidas para todos los colaboradores?

- | | |
|---------------|--------------------------|
| Siempre | <input type="checkbox"/> |
| Algunas veces | <input type="checkbox"/> |
| Nunca | <input type="checkbox"/> |

15. ¿Por qué medio de comunicación le gustaría conocer sobre este programa de bienestar laboral?

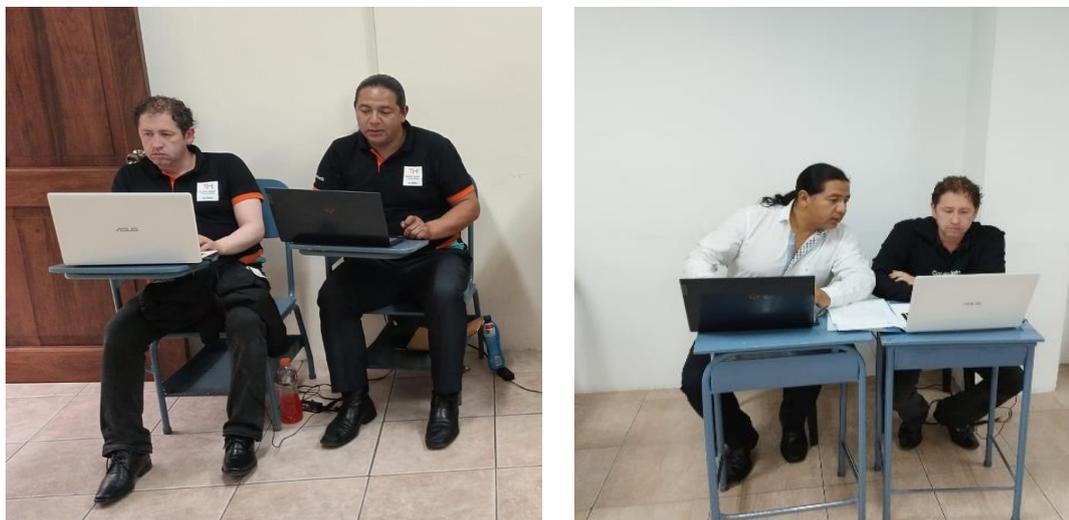
- | | |
|--------------------|--------------------------|
| Redes Sociales | <input type="checkbox"/> |
| Correo Electrónico | <input type="checkbox"/> |
| Periódicos | <input type="checkbox"/> |
| Revistas | <input type="checkbox"/> |

15.7. Evidencias fotográficas del proceso

15.7.1. Fase 1

Figura 29

Recopilando información bibliográfica



Nota: Las fotos representan la recopilación de información bibliográfica, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 30

Realizando la propuesta de acción



Nota: La foto representa el proceso de la propuesta de acción, en base a la fuente de los investigadores, 2022

15.7.2. Fase 2

Figura 31

Entrevista con el jefe del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Nota: La foto muestra la Entrevista realizada al Jefe del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 32

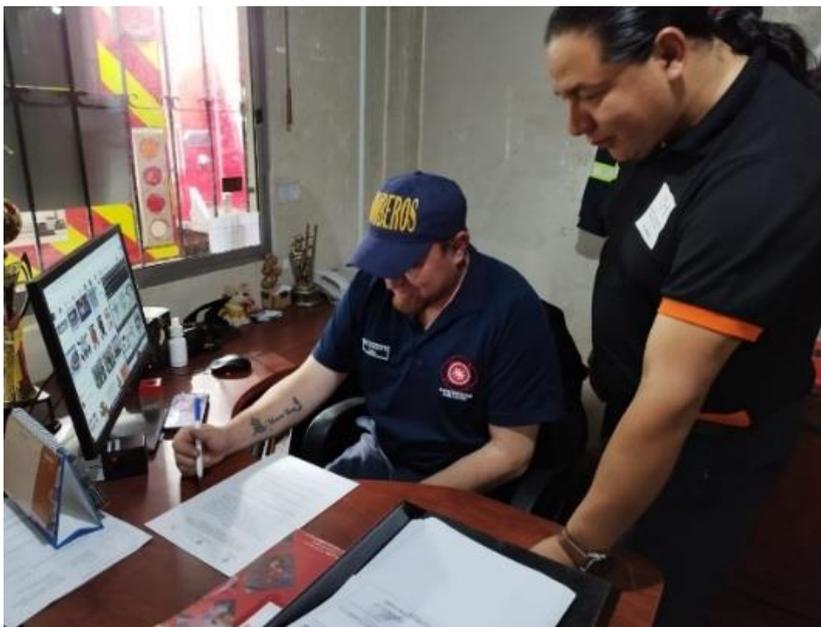
Entrevista con el Jefe de Talento Humano



Nota: La foto muestra la Entrevista realizada al Jefe de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 33

Encuesta con un Bombero del personal operativo



Nota: La foto muestra la Encuesta realizada al personal operativo del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 34

Encuesta con un Bombero del personal operativo



Nota: La foto muestra la Encuesta realizada al personal operativo del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

15.8. Socialización

Figura 35

Socialización de resultados



Nota: La foto muestra la socialización de los resultados realizada al personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 36

Socialización de resultados



Nota: La foto muestra la socialización de los resultados realizada al personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 37

Socialización de resultados



Nota: La foto muestra la socialización de los resultados realizada al personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 38

Socialización de resultados



Nota: La foto muestra la socialización de los resultados realizada al personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 39*Pausas Activas*

Nota: La foto muestra el taller de pausas activas realizadas por el personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 40*Pausas Activas*

Nota: La foto muestra el taller de pausas activas realizadas por el personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 41

Pausas Activas



Nota: La foto muestra el taller de pausas activas realizadas por el personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 42

Dinámicas Ice-Breakers



Nota: La foto muestra el taller con la dinámica Ice - Breakers realizadas por el personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 43*Dinámicas Ice-Breaker*

Nota: La foto muestra el taller con la dinámica Ice - Breakers realizadas por el personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 44*Ideas por escrito*

Nota: La foto muestra el taller con la dinámica Ideas por escrito realizadas por el personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 45*Ideas por escrito*

Nota: La foto muestra el taller con la dinámica Ideas por escrito realizadas por el personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 46*Dinámica Best team*

Nota: La foto muestra el taller con la dinámica Best team realizadas por el personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 47

Dinámica Nudo de persona



Nota: La foto muestra el taller con la dinámica Nudo de personas realizadas por el personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 48

Dinámica Nudo de personas



Nota: La foto muestra el taller con la dinámica Nudo de personas realizadas por el personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, en base a la fuente de los investigadores, 2022

15.9. Oficio de solicitud del tema a la empresa



Loja, 24 de junio de 2022

Cml. Ab.
Pablo González Muñoz
JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO

De nuestra consideración:

Reciba usted un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, así mismo permítanos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

En calidad de Director de Titulación, he considerado oportuno plantear el tema denominado **"PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022"** el que busca contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo.

Para la ejecución del proyecto antes mencionado se asignó a los estudiantes **Romel Danilo Mogrovejo Muñoz** con C.I.: 1103439871 y **Lauro Marcelo González González** con C.I.: 1103720369, mismos que necesita de su previa autorización para el levantamiento de información, investigación in situ o virtual y socialización de la propuesta de acción en la entidad a la que usted direcciona y precede.



A la espera de su gentil atención y aprobación nos despedimos agradeciéndole de antemano su predisposición y colaboración para que la academia a través de la investigación contribuya al desarrollo y bienestar organizacional.

Atentamente,



Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs
DIRECTOR DEL PROYECTO



Romel Danilo Mogrovejo Muñoz
ESTUDIANTE RESPONSABLE



Lauro Marcelo González González
ESTUDIANTE RESPONSABLE

Email: rdmogrovejo01@tecnologicosudamericano.edu.ec
Contacto: 0981830047

15.10. Oficio de solicitud para la socialización



Loja, 12 de septiembre de 2022

Cml. Abg.

Pablo González Muñoz

JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO

Presente. -

De nuestra consideración:

Reciba usted un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, así mismo permitámonos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

En calidad de Director de Titulación, solicito de la manera más cordial se indique la *fecha, hora y responsable* para el proceso de socialización de los resultados finales del tema investigación denominado "Programa de bienestar laboral para los colaboradores del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro de la provincia de Loja para el año 2022.", ejecutado por los estudiantes Romel Danilo Mogrovejo Muñoz con C.I.: 1103439871 y Lauro Marcelo González González con C.I. 1103720569, mismos que necesitan de su previa autorización para coordinar dicha actividad.

De esta manera queremos contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo.

A la espera de su gentil atención y aprobación nos despedimos agradeciéndole de antemano su predisposición y colaboración para que la academia a través de la investigación contribuya al desarrollo y bienestar organizacional.

Atentamente,


Ing. Jackson Michael Guevedo, Mgs
DIRECTOR DEL PROYECTO


Romel Danilo Mogrovejo Muñoz
ESTUDIANTE RESPONSABLE


Lauro Marcelo González González
ESTUDIANTE RESPONSABLE



15.11. Oficio de autorización de la socialización

Saraguro, 13 de septiembre de 2022
Oficio Nro. 190-CBS-J-22

Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs.
DIRECTOR DEL PROYECTO
Presente.

De mi consideración

En nombre y representación del Cuerpo de Bomberos del Cantón Saraguro, reciba un cordial y atento saludo, augurándole éxitos en sus funciones tanto laborales como personales.

En atención a su oficio s/n de fecha 12 de septiembre de 2022, me permito poner a su conocimiento que se autoriza para que los estudiantes **Ramel Danilo Mogrovejo Muñoz** con C.I.: 1103439871 y **Lauro Marcelo González González** con C.I. 1103720569, realicen el proceso de socialización de los resultados finales del tema de investigación denominado **"PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS COLABORADORES DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SARAGURO DE LA PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2022"**, para el efecto los estudiantes podrán realizar este proceso el día 14 de septiembre de 2022 el horario de 09h00 a 13h00 en el salón- auditorio de la entidad.

Con sentimientos de admiración y estima, suscribo

Atentamente


Cnl. Abs. Pablo González Muñoz
JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS
C/c.
Archivo.



15.12. Certificación de abstract



CERTF. N°. 019-KC-ISTS-2022
Loja, 21 de Octubre de 2022

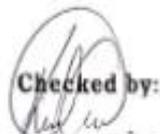
La suscrita, Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño, DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO", a petición de la parte interesada y en forma legal,

CERTIFICA:

*Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de los señores GONZALEZ GONZALEZ LAURO MARCELO y MOGROVEJO MUÑOZ ROMEL DANILO estudiantes en proceso de titulación periodo Abril - Noviembre 2022 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!

Checked by:

Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño
ENGLISH TEACHER

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

15.13. Plan de socialización

Tabla 79

Plan de Capacitación

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observación
14/09/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora - Laptop • Infocus • Presentación en Power Point • Mesas • Sillas 	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos • Socialización de resultados • Preguntas e inquietudes por parte de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro • Despedida 	Socializar a los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro los resultados del programa de bienestar laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Tema • Presentación de la empresa • Normativa legal • Diagnóstico de la empresa • Cuadro comparativos ventajas – desventajas • Propuesta de acción • Actividades a realizarse • Presupuesto • Resultados esperados 	Miércoles	09h00 – 13h00	Ninguna

Nota: La tabla muestra el detalle de la socialización de los resultados, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 49

Registro de asistencia de la socialización de resultados

**DATOS GENERALES**

Director del proyecto: Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs

Autores: Romel Danilo Mogrovejo Muñoz, Lauro Marcelo González González

Entidad beneficiaria: Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

Fecha: 14 de septiembre de 2022

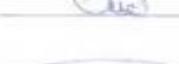
NRO	NOMBRE	CARGO	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA	OBSERVACIÓN
1	Alvarado Pineda Byron Vicente	Bombero	bordokiva@hotmail.com		Excluyente.
2	Armijos Armijos Jorge Nixón	Bombero	ajorgenixon@hotmail.com		Excluyente
3	Barrazueta Guaitillas Carlos Damián	Bombero	damiba91@hotmail.com		Excluyente
4	Beltrán Jara Gustavo Eduardo	Bombero	e.du.bel76@hotmail.es		Excluyente.
6	González Muñoz Pablo Rodrigo	Primer Jefe	gonspablo82@hotmail.com		Excluyente.
7	Guzmán Pacheco Ruperto Xavier	Bombero	reivax10_20@hotmail.com		Excluyente.

Nota: La figura representa el registro de asistencia a la socialización de resultados, en base a la fuente de los investigadores, 2022

Figura 50

Registro de asistencia de la socialización de resultados



8	Joffre Medardo Mora Ordoñez	Bombero	medymora24@hotmail.com		Excelente
9	Muñoz Salgado Kelvin Pedro	Bombero	pedroms05_@hotmail.com		Excelente
10	Ordóñez Toro Kevin Fabricio	Jefe de Talento Humano	k.faby.26@hotmail.com		Excelente
11	Orellana Toalongo Manuel Vicente	Bombero	manuelorellanat03@gmail.com		excelente explicación explicación clara.
12	Pachar Torres Oíger Fabián	Bombero	okerpachar08_@hotmail.com		
13	Toro Hidalgo Neli del Carmen	Contadora- Secretaria	neli_t25@hotmail.com		Excelente.

Atentamente:



Cmte. Abg. Pablo González Muñoz
JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS


ROMEL DANILLO MUGROVEJO MUÑOZ
AUTOR


Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs
DIRECTOR DEL PROYECTO


Lauro Marcelo González González
AUTOR

Nota: La figura representa el registro de asistencia a la socialización de resultados, en base a la fuente de los investigadores, 2022

15.14. Entrega de resultados - Brochure



BOMBEROS
SARAGURO

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

SARAGURO 2022



► Ficha técnica

Programa de Bienestar Laboral para los colaboradores del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro de la provincia de Loja para el año 2022*

*Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs.
 Rectora*

*Ing. Paulina Martínez, Mgs.
 Vicerrectora Académica*

*Lcda. Nancy Johana Córdoba Tobar, Mgs.
 Coordinadora de carrera*

*Ing. Jackson Quevedo, Mgs.
 Revisado y Aprobado por*

*Romel Danilo Mogrovejo Muñoz
 Lauro Marcelo González González
 Autores*

*Tecnología Superior en Gestión de Talento Humano
 Carrera*



Loja, Noviembre, 2022

▶ ÍNDICE DE CONTENIDOS

1	Presentación de la empresa		▶ 03
2	Glosario de Términos		▶ 04
3	Marco Legal		▶ 05
4	Diagnóstico de la Empresa		▶ 06
5	Propuesta de Acción		▶ 08
6	Presupuesto		▶ 29
7	Resultados esperados		▶ 30



**BOMBEROS
SARAGURO**

Dirección: Calle: Av. Panamericana S/N y 10 de marzo, Código Postal: 10000, Saraguro – Loja – Ecuador
teléfono trabajo: 072200025 Celular: 0997709751 | mail: bomberosaraguro@yahoo.es

► Presentación de la empresa

Cuerpo de bomberos del cantón Saraguro



Es un organismo de derecho público eminentemente técnico al servicio de la ciudadanía de todo el cantón, destinados específicamente a defender a personas, naturaleza y propiedades

Misión



Salvar vidas y proteger bienes inmuebles con acciones oportunas y eficientes, en la lucha contra el fuego, rescate y salvamento, atender en casos de emergencias o desastres naturales o antrópicos.

Visión



Institución técnica encargada de ofrecer servicios de calidad como respuesta a las necesidades generales por el desarrollo del cantón Saraguro cuya lucha hacia la modernización con eficiencia, que nos corresponde como Cuerpo de Bomberos.

Valores



Vocación de Servicio, Responsabilidad Social, Solidaridad, Trabajo en Equipo





► Glosario de términos

A

Ámbito laboral

El ámbito laboral se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores. (HRider,2019)

B

Bienestar laboral

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público. (HRider,2019)

C

Clima laboral

Se define como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. (HRider,2019)

D

Desempeño laboral

Es un proceso de evaluación de la eficacia y eficiencia (HRider,2019)

Desarrollo del talento

Cuando hacemos referencia a la definición de desarrollo del talento aludimos a un procedimiento de transformación. (HRider,2019)

I

Incentivos

Que impulsa a hacer o desear una cosa, especialmente a obrar o hacer determinada cosa mejor o más deprisa. (HRider, 2019)

L

Liderazgo

Hace referencia a la influencia que se ejerce sobre las personas, y que permite incentivarlas a conseguir unas metas comunes. (HRider,2019)

M

Motivación

Cosa que anima a una persona a actuar o realizar algo. (HRider, 2019)

P

Productividad

Hace referencia a la productividad del propio empleado. (HRider,2019)

R

Relaciones Interpersonales

Forman parte de las relaciones sociales. (HRider,2019)

Recurso humano

Los empleados, trabajadores y colaboradores son quienes conforman lo que se conoce como recursos humanos de una entidad. (HRider,2019)



Dirección: Calle Av. Panamericana 5/N y 10 de marzo, Código Postal: 08001, Saraguro - Loja - Ecuador
Teléfono trabajo: 072200025 Celular: 0991789251 E-mail: bomberosaraguro@yahoo.es

► Presentación de la empresa

Marco legal



El artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, el Art. 23 literal l) de la Ley Orgánica del Servidor Público señala que es un derecho irrenunciable que todos los/as funcionarios/as, servidores/as, trabajadores/as tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Oficial 2015)



EL Art. 42. de la Constitución de la República del Ecuador establece que la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Constitucional, 2008)



Art. 42 literal B del Código de Trabajo, establece que, proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado. (Codificación, 2012).



Art. 410 del Código de trabajo, establece que los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. (Codificación, 2012).



El Art. 118 de la Ley Orgánica de Salud, establece que los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales. (De Salud, 2012)



Dirección: Calle: Av. Panamericana 5/4 y 10 de marzo, Código Postal: 110001, Saraguro – Loja – Ecuador
teléfono trabajo: 072200025 Celular: 0997789751 | mail: bomberosaraguro@yahoo.es

► Presentación de la empresa

DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA



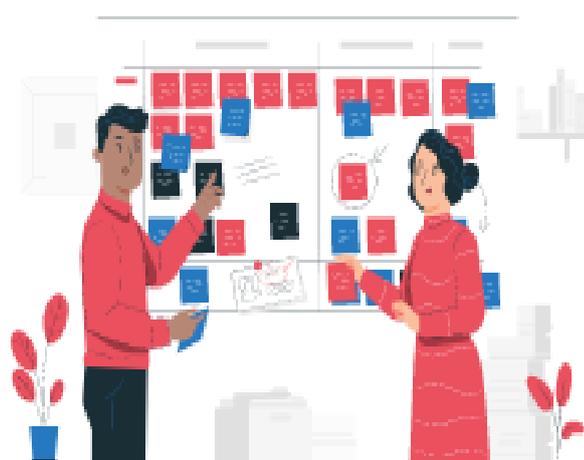
En función de los resultados obtenidos con el diagnóstico realizado a través de la encuesta y la entrevista al personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón Saraguro se pudo analizar que existe un porcentaje elevado de desconocimiento sobre programas bienestar laboral y los beneficios que consigo lleva.



Por lo tanto, lograr una verdadera introducción dentro de la sociedad, enfocada en la calidad en el servicio es de suma importancia para la buena marcha y éxito de la organización, al ser una institución pública es necesario fortalecer la imagen y comportamiento organizacional a fin de obtener una mejor participación en el segmento que desarrolla su actividad.



Si bien es cierto en la institución existe un orden jerárquico implementar un programa de bienestar laboral va permitir mejorar las relaciones interpersonales con los usuarios y entre compañeros.





Dirección: Calle: Av. Panamericana S/N y 10 de marzo, Código Postal: 00000, Saraguro – Loja – Ecuador
Teléfono trabajo: 072200026 Celular: 0997097511 E-mail: bomberosaraguro@yahoo.es

► Presentación de la empresa

Cuadro comparativo de ventajas y desventajas

Ventajas	Desventajas
✓ Mejora el ambiente laboral y las relaciones interpersonales.	Los colaboradores son menos productivos y desmotivados. ✗
✓ Los empleados que trabajan juntos para mejorar su desempeño son más propensos a mantener hábitos de cooperación a largo plazo.	Se incrementa el estrés y bajo rendimiento que se ve reflejado en el poco cumplimiento con los objetivos de la organización. ✗
✓ Las capacidades del personal se ven aumentadas.	Reduce el desempeño al trabajar en equipo. ✗
✓ Los equipos de trabajo se sienten más motivados, por tanto, son más productivos.	Personal insatisfecho con baja autoestima provocando el malestar entre compañeros. ✗
✓ Mejoran el trabajo en equipo fomentando un sentido de comunidad en el lugar de trabajo.	
✓ Los colaboradores realizan su trabajo con motivación y sentido de pertenencia, fomentando una cultura organizacional y trabajo en equipo.	
✓ Los programas de bienestar tienen el poder de mejorar activamente la vida de los empleados y su satisfacción laboral.	
✓ Tienen que los trabajadores estén más satisfechos y sean más dedicados.	
✓ Favorecen la atracción del talento, los empleados felices estarán más dispuestos a quedarse en su empresa a largo plazo.	





BOMBEROS
SARAGURO

Dirección: Calle Av. Panamericana S/N y 10 de marzo, Código Postal: 01001, Saraguro – Loja – Ecuador
Teléfono-trabajo: 077000066, Celular: 0990780411 Email: bomberosaraguro@yahoo.ec

► Propuesta de acción

Áreas a intervenir

Área a intervenir	Actividades
Desarrollo personal	Taller con la técnica conocida como Dinámica del desarrollo Propuesta para realizar Pauses Activos Taller con la dinámica conocida como Construir el nudo
Liderazgo	Taller con la técnica conocida como Buscar al líder Taller con la técnica conocida como Uno o varios líderes Taller con la técnica conocida como Nudo de personas
Motivación laboral	Taller con la técnica conocida El Voluntario Taller con la técnica conocida como El Circulo del Conocimiento Taller con la Actividad Nombrar cinco cosas
Trabajo en equipo	Talleres con la dinámica conocida como La Isla Desierta Taller través de la aplicación de Técnica GUS Talleres con la dinámica conocida como Dinámicas con Hombres - Avances de Papel
Clima laboral	Taller con la dinámica Lluvia de Ideas por escrito o brainwriting Talleres con la dinámica Head learn Talleres con la dinámica el Vaso Rojo



PROGRAMA DE
BENEFICIO LABORAL

► Desarrollo de actividades

Perspectiva No. 1 – Desarrollo Personal

Actividad 1- Taller con la técnica conocida como Dinámica del desafío



 Responsable: Departamento de Talento Humano

 Objetivo: Potenciar y desarrollar las habilidades sociales como la empatía, resolución de conflictos o mantener una comunicación eficaz entre compañeros y jefes inmediatos;

 Tiempo: 60 minutos – Una vez al año

 Recursos: Auditorio – Espacio físico, Una caja negra, Equipos de amplificación, Refrigerio

 A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir:

- Se hace necesario tener una caja negra
- Dividir el equipo en 2 grupos con el mismo número de colaboradores.
- Todos los colaboradores hacen un solo círculo de manera intercalada.
- Pon una canción para tocar y, durante la canción, orienta a los colaboradores que pasen la caja al colega del lado.
- Cuando la canción se detiene, es hora de que el participante que está con la caja elija una de las siguientes posibilidades:
 - Afrontar el reto que se ha presentado (nombrar a un colega para enfrentar este desafío)
 - Pasar la caja hacia adelante. La persona que elige tomar el desafío gana 3 puntos para su equipo.

► Desarrollo de actividades

Actividad 2.- Pausas activas durante la jornada laboral



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Potenciar y desarrollar las habilidades sociales como la empatía, resolución de conflictos o mantener una comunicación eficaz entre compañeros y jefes inmediatos



A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro

► Desarrollo de actividades

Procedimiento a realizar	Tiempo	Procedimiento a realizar	Tiempo
LUNES		Martes	
BRACOS Se mantiene los brazos extendidos, a la altura de los hombros.	Realizar 3 series de 45 segundos con 35 segundos de descanso entre cada serie.	CINTO Realizar movimientos circulares, muy suaves de un lado y luego hacia el otro.	Realizar 3 series de 30 segundos con 30 segundos de descanso entre cada serie.
PIERNAS De pie levantar el peso del cuerpo con el pie derecho y bajar en forma repetida.	Por 20 segundos, realizar 3 series, entre cada serie descansar 45 segundos y luego repetir con la otra pierna.	MUÑECAS Realizar movimientos circulares, de ambas muñecas hacia adentro y luego hacia afuera, movimientos de flexión y extensión hacia arriba y luego hacia abajo, también flexión y extensión de los dedos, abrir y cerrar las manos.	Realizar 3 series de 30 segundos.





► Desarrollo de actividades

Procedimiento a realizar	Tiempo	Procedimiento a realizar	Tiempo
Miércoles		Jueves	
<p>RODILLAS</p> <p>Ejecutar movimientos circulares de ambas rodillas hacia adentro y luego hacia afuera, también movimientos de flexión y extensión de ambas rodillas.</p>	Realizar 3 series de 10 segundos en cada una.	<p>BRACOS</p> <p>Con el brazo derecho cruzar el pecho a la altura del hombro, el brazo izquierdo flexado lo posiciona desde el codo hacia el cuerpo mantener durante 20 segundos.</p>	Realizar 3 series de 10 segundos con 10 segundos de pausa entre cada serie, cambio de brazo.
<p>ANTIBRAZO</p> <p>Mantener el brazo derecho estirado, los dedos de la mano hacia abajo, con la mano izquierda tomo el dorso de la mano derecha y ajuro hasta atragando los dedos de mi mano derecha hacia mi cuerpo.</p>	Mantener durante 20 segundos, cambiar de brazo.	<p>PIERNAS</p> <p>De pie, la pierna derecha flexada, con la mano derecha como el empeine del pie derecho haciendo que el talón toque el glúteo derecho con las rodillas paralelas.</p>	Mantener la posición durante 20 segundos con 30 segundos de pausa en cada serie y cambio de pierna.





**BOMBEROS
SARAGURO**

Dirección: Calle: Av. Panamericana 5/M y 10 de marzo, Código Postal: 110801, Saraguro – Loja – Ecuador
Teléfono trabajo: 072200025 Celular: 0997789751 Email: bomberosaraguro@yahoo.es

► Desarrollo de actividades

Procedimiento a realizar

Tiempo

Warm-up

ROMBOS

Con movimientos circulares de ambos hombros, hacia adelante y luego hacia atrás.

Realizar 3 series de 30 segundos con 30 segundos de pausa entre cada serie.

PIERNAS

De pie, la pierna derecha flexada, con la mano derecha sobre el empeine del pie derecho haciendo que el talón toque el glúteo derecho con las rodillas paralelas.

Mantenga la posición durante 20 segundos con 30 segundos de pausa en cada serie y cambio de pierna.





BOMBIEROS SARAGURO Dirección: Calle: Av. Panamericana 5/N y 10 de marzo, Código Postal: 010001, Saraguro – Loja – Ecuador
teléfono trabajo: 0922000255 Celular: 0997709751 E-mail: bomberosaraguro@yahoo.es

► Desarrollo de actividades

Actividad 3.-

Taller con la dinámica conocida como Deshacer el nudo



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Potenciar y desarrollar las habilidades sociales como la empatía, resolución de conflictos o mantener una comunicación eficaz entre compañeros y jefes inmediatos.



Tiempo: 60 minutos



Recursos: Auditorio – Espacio físico, Equipos de amplificación, Refrigerio



A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir:

- Número de participantes: 8 – 20 personas.
- Todos los participantes tendrán que colocarse formando un círculo uno frente al otro, hombro con hombros.
- Cuando ya esté formado, deberán extender su mano derecha y tomar una mano aleatoria, la de alguien a ese lado o que se encuentre frente a ellos.
- Luego, extenderán su mano izquierda y tomarán otra mano aleatoria de otra persona a través del círculo.
- Dentro de un límite de tiempo establecido, el grupo debe desarmar los brazos de los brazos sin soltar sus manos.
- Si el grupo es demasiado grande, conviene hacer varios circuitos pequeños.

En este caso, cabe incitar a los grupos a competir entre ellos.



► Desarrollo de actividades

Perspectiva No. 2 - Liderazgo

Actividad 1.- Taller con la técnica conocida como Buscar al líder



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Desarrollar la solidaridad entre empleados y, de este modo, alcanzar un impacto positivo en las distintas áreas de la organización.



Tiempo: 60 minutos – Una vez al año



Recursos: Auditorio – Espacio físico, Equipos de amplificación, Refrigerio



A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir:

- Debe ser desarrollado en un salón amplio.
- Se divide al grupo en equipos de igual número de integrantes, preferiblemente, entre 5 y 6.
- Cada equipo escoge un nombre que se les ocurra, por ejemplo: los pumas, los leones, los vaqueros, los invencibles, y cosas así.
- En cada equipo se nombra a un líder.
- Este debe aprenderse los nombres de todos los integrantes, para luego llamarlos a que se reúnan con él.
- Los demás se distribuyen por el salón y se vendan los ojos. Los líderes se ubican en diferentes lugares del espacio de juego.
- A una señal, el juego empieza.
- Cada líder empieza a llamar a los miembros de su equipo para que lleguen a su lugar, pero el líder no se puede mover de donde está.
- Los otros avanzando a tientas, el líder los debe guiar, para que no se choquen o se vayan hacia otro sitio.
- Aquí veremos la capacidad de orientación y de comunicación entre los miembros del equipo con su líder.



BOMBEBROS SARAGURO Dirección: Calle: Av. Panamericana S/N y 10 de marzo, Código Postal: 100001, Saraguro – Loja – Ecuador
Teléfono trabajo: 0922000255 Celular: 0997780251 E mail: bomberosaraguro@yahoo.es

► Desarrollo de actividades

Actividad 2.- Taller con la técnica conocida como Uno o varios líderes



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Demostrar que el grupo funciona mejor cuando tenemos claro quién es el líder y cuáles son sus funciones y características que debe tener.



Tiempo: 60 minutos – Una vez al año



Recursos: Auditorio – Espacio físico, Equipos de amplificación, Refrigerio



A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir:

- En un grupo, cuatro personas llevan los ojos tapados y el quinto es el líder.
- En el otro grupo, existen más de un líder (no se tapan los ojos) y los otros se tapan los ojos.
- En un extremo, se colocan dos mesas con vasos y jarras de agua.
- En el otro, una mesa con las jarras vacías.
- El líder o los líderes (en función del grupo) deben de guiar a los demás de un extremo a otro para, con el vaso con agua, llenar las jarras vacías.



**BOMBEROS
SARAGURO**Dirección: Calle Av. Panamericana S/N y 10 de marzo, Código Postal: 110001, Saraguro – Loja – Ecuador
Teléfono trabajo: 072200025 Celular: 0997789251 E-mail: bomberosaraguro@yahoo.es

► Desarrollo de actividades

Actividad 3.- Taller con la técnica conocida como Nudo de personas



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Promover la desinhibición y generar un clima grupal distendido con el objetivo de conseguir una Interacción grupal de manera entretenida



Tiempo: 60 minutos – Una vez al año



Recursos: Auditorio – Espacio físico, Equipos de amplificación, Refrigerio



A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir:

- Sala amplia o al aire libre.
- El instructor pedirá que uno de los miembros del grupo se sitúe en el centro y sus compañeros lo hagan en círculo alrededor de él.
- Las personas que se encuentran en el círculo, deberán dar la mano a la persona que desean.
- Cuando lo hayan hecho y sin soltarse, deberán darle la mano a otro compañero, pero que NO sea el del lado.
- En este momento, la persona que se encuentre en el centro del círculo deberá formar distintos círculos, entre el grupo, enredándolos unos con otros, mientras que sus compañeros se mantienen cogidos de las manos.
- Luego, quien sea designado como líder, deberá dar las instrucciones necesarias para desenredar el nudo.
- Discusión: en la reflexión, debe abordarse la capacidad analítica del líder y la capacidad para dar directrices a sus compañeros.
- El primer equipo que logre reunirse de nuevo, es el ganador



BOMBEROS SARAGURO Dirección: Calle: Av. Panamericana 5/N y 10 de marzo, Código Postal: 100901, Saraguro – Loja – Ecuador
Teléfono trabajo: 072200026 Celular: 0990789251 E-mail: bomberosaraguro@yahoo.es

► Desarrollo de actividades

Perspectiva No. 3 – Motivación laboral

Actividad 1.- Taller con la técnica conocida como El Voluntario



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Tener una plantilla competitiva y motivada, lo que impulsa a mejorar o mantener su crecimiento y desarrollo dentro de un entorno laboral siendo eficientes en sus actividades.



Tiempo: 60 minutos – Una vez al año



Recursos: Auditorio – Espacio Ilíscio, Sillas, Equipos de amplificación, Refrigerio



A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir:

- Reunir a las personas
- En función al número de participantes, pedir voluntarios sin especificar para qué. Una vez que se hayan ofrecido entre un tercio y la mitad, el director de la actividad indica que no necesita más y entonces, comienza lo interesante.
- Preguntar a los voluntarios por qué se ofrecieron, a los demás por qué no y generar un debate en torno a las razones de cada uno.
- Esta técnica es ideal a modo de calentamiento, para romper el hielo y de paso, ver qué motiva a cada persona y qué no. El primer equipo que logre reunirse de nuevo, es el ganador





**BOMBEROS
SARAGURO**

Dirección: Calle Av. Panamericana 5/N y 10 de marzo, Código Postal: 110801, Saraguro – Loja – Ecuador
Teléfono trabajo: 077200025 Celular: 099708751 | mail: bomberosaraguro@yaho.es

► Desarrollo de actividades

Actividad 2.- Taller con la técnica conocida como El Círculo del Conocimiento



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Motivar a los trabajadores a desarrollar un sentimiento de pertenencia al equipo, aumentando la productividad tanto para objetivos individuales como para objetivos comunes, es decir mejora la resolución de conflictos entre trabajadores en caso de que estos se presenten.



Tiempo: 60 minutos



Recursos: Auditorio – Espacio físico, Sillas, Equipos de amplificación, Refrigerio



A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir:

- Solicitar a todos los colaboradores que se sienten en círculo.
- Uno a uno, salga al centro y dice una característica que lo representa.
- A continuación, todo aquel que considere que también posee esa característica, se levantará de su silla.
- Seguidamente se sentará en el lugar de otro que también se haya levantado.
- Así los trabajadores descubren aspectos que desconocen de sus compañeros.
- Se genera un pequeño debate entre los participantes aportando el trabajo en equipo.





**BOMBEROS
SARAGURO**

Dirección: Calle Av. Panamericana 5/N y 10 de marzo, Código Postal: 00001, Saraguro – Loja – Ecuador
teléfono trabajo: 072200025 Celular: 0997780751 E-mail: bomberosaraguro@yahoo.es

► Desarrollo de actividades

Actividad 3.- Taller con la técnica conocida como Buscar al líder



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Desarrollar actividades que permiten a miembros de una institución u organización, encontrarse fuera del ámbito laboral, y poder definirse como equipo; otorgan resultados excelentes a la hora de fomentar confianza, relaciones interpersonales y trabajo en equipo.



Tiempo: 60 minutos



Recursos: Auditorio – Espacio físico, Sillas, Equipos de amplificación, Refrigerio



A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir

- Una persona empieza diciendo una palabra y la persona a la que se dirige tiene que responderle con cinco palabras relacionadas.
- Por ejemplo, para la palabra alojamiento una posible respuesta sería: apartamento, casa, chalet, hotel, tienda de campaña.
- Aquí las posibilidades son muy variadas y se puede dar un tiempo limitado de respuesta.
- Otra alternativa es que las palabras que se sugieran vayan en orden alfabético

► Desarrollo de actividades

Perspectiva No. 4 – Trabajo en Equipo

Actividad 1.- Taller con la técnica conocida como La Isla Desierta



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Participación de los colaboradores en la toma de decisiones que contribuye al desarrollo personal y de la Institución



Tiempo: 60 minutos – Una vez al año



Recursos: Auditorio – Espado blanco, Una caja negra, Equipos de amplificación, Refrigerio



A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir:

- Cooperar en una situación muy difícil para agilizar la toma de decisiones y aprender a establecer prioridades.
- El equipo imagina que va a participar en una prueba de supervivencia en una isla desierta.
- Puede llevarse cinco objetos de una lista de diez (los números pueden variar dependiendo de cómo se plantea la actividad).
- Los objetos pueden encontrarse comida, bebida, arneses de cara y/o defensa, herramientas, bienes suntuosos.
- El equipo debe alcanzar un acuerdo sobre qué cinco objetos son más útiles para esta aventura.





Dirección: Calle Av. Panamericana 5/N y 10 de marzo, Código Postal: 00000, Saraguro – Loja – Ecuador
Teléfono trabajo: 077300025 Celular: 0990789251 Email: bomberosaraguro@yahoo.es

► Desarrollo de actividades

Actividad 2.- Taller con la técnica conocida como Técnica 6.3.5



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Fomentar la creatividad y la imaginación de los colaboradores de la institución, con la finalidad de encontrar soluciones a los problemas



Tiempo: 60 minutos - Una vez al año



Recursos: Auditorio - Espacio físico, Sillas, Equipos de amplificación, Refrigerio



A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir:

- Consiste en plantear un debate en grupos de seis de personas
- Deberán ponerse de acuerdo sobre qué aspecto de la institución conviene modificar con mayor urgencia (puede ser un problema real que hayan apreciado en su día a día).
- Una vez se ha acordado qué tema se va a abordar, cada miembro del equipo recibe una hoja en blanco para que anote tres ideas sobre cómo solucionarlo.
- Dispone de cinco minutos para ello.
- Transcurrido ese tiempo, el empleado cede la hoja al trabajador que se encuentra a su derecha, creando un círculo para el intercambio de ideas.
- No pueden repetir las ideas en un mismo folio, de tal manera que, cuando finalice la ronda, cada empleado dispondrá de tres ideas para solucionar el problema en cuestión. Esta dinámica también permite evaluar el criterio de los empleados





BOMBEROS SARAGURO Dirección: Calle: Av. Panamericana 5/N y 10 de marzo, Código Postal: 180801, Saraguro – Loja – Ecuador
Teléfono trabajo: 072200055 Celular: 0997789751 E-mail: bomberosaraguro@yahoo.es

► Desarrollo de actividades

Actividad 3.-Taller con la técnica conocida como Dinámicas Ice-Breakers



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Facilitar que los colaboradores se presenten y se conozcan a través de explorar ideas sobre un determinado tema, incrementando y mejorando la energía del trabajo en equipo



Tiempo: 60 minutos - Una vez al año



Recursos: Auditorio – Espacio físico, Sillas, Equipos de amplificación, Refrigerio



A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir:

- Cada participante tiene que escribir en un folio su nombre, a qué se dedica y una afición.
- Una vez escrito, con esa misma hoja tiene que hacer un avión de papel
- Cuando todos los participantes tengan su avión preparado, indicará que durante 30 segundos todo el mundo lance su avión y haga lo mismo con los aviones que le llegue de los otros participantes.
- Es un momento bastante caótico muy divertido.
- Acabado ese tiempo, cada asistente debe coger el avión que tenga más cerca.
- A continuación, por turnos, cada persona debe desmontar el avión y leer su contenido para presentar a quién lo escribió.
- Para continuar el turno, la persona presentada desmontará a su vez el avión que tenga en la mano y presentará a su autor.
- Y así sucesivamente hasta que todos los participantes se hayan presentado entre sí.



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

► Desarrollo de actividades

Perspectiva No. 5 – Clima Laboral

Actividad 1- Taller de la Dinámica Lluvia de ideas por escrito o brainwriting



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Mejorar el clima laboral dentro de la institución favoreciendo el conocimiento entre los miembros del grupo, mejorar la comunicación, reforzar su confianza, fomentar la colaboración entre ellos y potenciar la toma de decisiones y la creatividad grupal o individual.



Tiempo: 60 minutos – Una vez al año



Recursos: Auditorio – Espacio físico, Una caja negra, Equipos de amplificación, Refrigerio



A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir:

- Los participantes escriben algunas ideas en una hoja de papel para solucionar un problema en particular.
- Cada miembro del equipo le pasa su papel a otra persona, quien lo leerá en silencio y añadirá sus propias ideas en él.
- El proceso se repite hasta que todos hayan tenido la oportunidad de agregar alguna idea a cada hoja de papel original.
- A continuación, se recopilan las notas y se abre el debate.
- Se garantiza que se consideren los pensamientos e ideas de todas las personas en el equipo.
- Esta dinámica también permite evaluar el criterio de los empleados.





**BOMBEROS
SARAGURO**

Dirección: Calle: Av. Panamericana 5/N y 10 de marzo, Código Postal: 110001, Saraguro – Loja – Ecuador
Teléfono trabajo: 072200025 Celular: 0997007511 mail: bomberosaraguro@yahoo.es

► Desarrollo de actividades

Actividad 2.- Taller con la dinámica Best team



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Mejorar las condiciones laborales, a través de fomentar la creatividad y la motivación entre el personal que labora en la institución para brindar confianza al empleado e implementar sus ideas en las diversas actividades laborales



Tiempo: 60 minutos - Una vez al año



Recursos: Auditorio - Espacio físico, Sillas, Equipos de amplificación, Refrigerio



A quien va dirigido: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir:

- Se necesita dos tarjetas, una verde y una roja.
- Cada miembro debe escribir 3 fortalezas en la verde y 3 cosas que debe tener un compañero para trabajar en su equipo en la roja.
- Luego se juntan todas las tarjetas verdes por un lado y las rojas por otro.
- Entonces se comprueba cuál sería el equipo real (verde) y cual el equipo ideal (rojo)
- Así estudiamos las fortalezas y debilidades, y aprendemos cómo mejorar y potenciar ambos.
- Un juego de Integración para empresas muy valorado por los profesionales de recursos humanos.





BOMBEROS SARAGURO Dirección: Calle Av. Panamericana 5/M y 10 de marzo, Código Postal: 100801, Saraguro – Loja – Ecuador
Teléfono trabajo: 0922000265 Celular: 0999789251 E-mail: bomberosaraguro@yahoo.es

► Desarrollo de actividades

Actividad 3.-Talleres con la dinámica el Vaso Rojo



Responsable: Departamento de Talento Humano



Objetivo: Crear un clima laboral positivo con equipos de trabajo armónicos y eficientes con la motivación necesaria para mantenerlos productivos y activos durante todo el día.



Tiempo: 60 minutos. Una vez al año



Recursos: Auditorio – Espacio físico, Sillas, Equipos de amplificación, Refrigerio



A quien va dirigida: A los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro



Pasos a seguir:

- Se necesita para esta actividad en equipo es un vaso rojo.
- Consiste en mostrarle el vaso rojo a cada miembro del equipo para que ellos puedan analizar y exponer todos los usos que podrían darle, sin importar si tiene sentido o no.
- Su finalidad es fomentar la creatividad y la agilidad mental de los miembros de la organización.



► PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL



Dirección: Calle Av. Panamericana 5/N y 10 de marzo, Código Postal: 110801, Saraguro – Loja – Ecuador
Teléfono trabajo: 0722/00026 Celular: 0997/09251 E-mail: bomberosaraguro@yahoo.es

Cronograma de aplicación

		Cronograma de actividades-Programa de bienestar laboral											
Actividades	Responsable	Tiempo-Meses											
		Año 2022-2023											
		Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Taller con la técnica conocida como Dinámica del desarrollo	Jefe de Talento Humano	X											
Propuesta para realizar posturas activas	Jefe de Talento Humano	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Taller con la dinámica conocida como Deshacer el mundo	Jefe de Talento Humano		X										
Taller con la técnica conocida como Buscar al líder	Jefe de Talento Humano			X									
Taller con la técnica conocida como Uno o varios líderes,	Jefe de Talento Humano				X								
Taller con la técnica conocida como Nudo de personas	Jefe de Talento Humano					X							
Taller con la técnica conocida El Voluntario	Jefe de Talento Humano							X					



Dirección: Calle: Av. Panamericana 5/N y 10 de marzo, Código Postal: 00001, Saraguro – Loja – Ecuador
 teléfono trabajo: 072200025 Celular: 0991789751 E-mail: bomberosaraguro@yahoo.es

Cronograma de actividades-Programa de bienestar laboral

Actividades	Responsable	Tiempo-Meses											
		Año 2022-2023											
		Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Taller con la dinámica conocida como El Círculo del Conocimiento	Jefe de Talento Humano								X				
Taller con la Actividad Nombrar cinco cosas	Jefe de Talento Humano									X			
Talleres con la dinámica conocida como La Isla Desierta	Jefe de Talento Humano										X		
Taller través de la aplicación de Técnica G.L.S	Jefe de Talento Humano												X
Talleres con la dinámica conocida como Dinámicas los Breakers – Autonomía Papel	Jefe de Talento Humano				X								
Taller con la dinámica I lista de ideas por escrito o brainwriting	Jefe de Talento Humano								X				
Talleres con la dinámica Hesi team	Jefe de Talento Humano												X
Talleres con la dinámica el Vaso Riego	Jefe de Talento Humano			X									



BOMBEBOS SARAGURO Dirección: Calle Av. Panamericana 5/N y 10 de marzo, Código Postal: 100901, Saraguro – Loja – Ecuador
teléfono trabajo: 072700066 Celular: 0997709751 E-mail: bomberossaraguro@yahoo.es

Presupuesto por estrategia

Todo Plan requiere de una Inversión en dinero; una vez que se obtienen los resultados del diagnóstico, se evalúan los posibles costos por lo que no se requiere de mayor Inversión, solo del compromiso de los directivos y colaboradores del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro. El presupuesto con que cuenta el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro para la ejecución del Programa de Bienestar Laboral es de TRES MIL SESETA Y CINCO DOLARES. (\$3.065,00). La descripción de cómo se ha de invertir dicho monto se explica en la siguiente tabla

Presupuesto	
PERSPECTIVA 1 – DESARROLLO PERSONAL	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Taller con la técnica conocida como Dinámica del desarrollo	165,00
Propuesta para realizar pasajes activos	0,00
Taller con la dinámica conocida como Deshacer el nudo	160,00
PERSPECTIVA 2 – LIDERAZGO	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Taller con la técnica conocida como Hincar al líder	160,00
Taller con la técnica conocida como Uno o varios líderes	230,00
Taller con la técnica conocida como Plazo de personas	210,00
PERSPECTIVA 3 – MOTIVACIÓN LABORAL	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Taller con la técnica conocida El Voluntario	160,00
Taller con la técnica conocida como El Círculo del Conocimiento	160,00
Taller con la Actividad Nombrar cinco cosas	260,00
PERSPECTIVA 4 – TRABAJO EN EQUIPO	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Talleres con la dinámica conocida como La Isla Desierta	260,00
Taller través de la aplicación de Técnica 6.35	260,00
Talleres con la dinámica conocida como Dinámicas Ice-Breakers – Avances de Papel	260,00
PERSPECTIVA 5 – CLIMA LABORAL	
Detalle actividades / requerimiento	Valor
Taller con la dinámica Juego de ideas por escrito o Brainwriting	260,00
Talleres con la dinámica Head Inert	260,00
Talleres con la dinámica el Vaso Rojo	260,00
VALOR TOTAL	3.065,00

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

**BOMBEROS
SARAGURO**Dirección: Calle Av. Panamericana S/N y 10 de marzo, Código Postal: 10000, Saraguro – Loja – Ecuador
teléfono trabajo: 072200025 Celular: 0997700251 E-mail: bomberosaraguro@yahoo.es

Resultados esperados

**BOMBEROS
SARAGURO**

Un equipo de trabajo satisfecho y comprometido, donde los objetivos del Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, se convierten en los objetivos personales de cada uno de los colaboradores.



La importancia de este plan de bienestar laboral desde el punto de vista de liderazgo radica en proporcionar apoyo y opciones de mejora a sus colaboradores motivando a su personal a mejorar su desempeño y a superarse constantemente



Lo fundamental de este estudio es saber que a través de la motivación laboral se puede alcanzar un mejor desempeño, una mayor productividad, eficiencia, creatividad, responsabilidad, y un mayor compromiso por parte de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos del Cantón Saraguro.



Se incrementa la participación de los colaboradores en la toma de decisiones que contribuye al desarrollo personal y de la institución, potenciando los conocimientos y competencias en el desarrollo de las actividades grupales.



Con la aplicación de este plan de acción se puede apreciar que el incremento de la creatividad y motivación entre el personal que labora en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saraguro, es fundamental para mantener un buen clima.

www.soydelsuda.com

Evoluciona. ¡Sé parte del Suda...!



Loja-Ecuador
2022



📍 Campus Loja
Miguel Riofrío 156-26 Sucre y Bolívar

☎ 096 801 5134
📱 /Institutosudamericano Loja

